CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires
Le 5 avril 2018

Renoncez au papier!

Inscrivez-vous dès maintenant pour obtenir électroniquement* votre prochaine trousse de renseignements aux actionnaires.

L'inscription est simple et rapide. Voyez les instructions dans la présente trousse.

**pour les actionnaires au Canada*

Bienvenue à la Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC. La version pdf en ligne inclut des boutons de navigation et de tâche pour vous aider à parcourir le document et à trouver plus rapidement l'information que vous souhaitez obtenir. La table des matières, les renvois aux pages en surbrillance et les adresses URL mènent aux pages et aux sections dans le document ainsi qu'à des sites Web externes. Les boutons de tâche permettent de rechercher, d'imprimer, d'enregistrer sur un disque et d'afficher des options rapidement, mais pourraient ne pas fonctionner sur tous les navigateurs ou toutes les tablettes.

Boutons de navigation et de tâche

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

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

Date : le jeudi 5 avril 2018

Heure : 9 h 30 (heure avancée de l'Atlantique)

Lieu : Halifax Convention Centre, 1650 Argyle Street, Halifax N.-É. B3J 0E6

L'assemblée est convoquée aux fins suivantes :

1. recevoir nos états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2017 ainsi que le rapport des auditeurs sur ceux-ci;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs;
4. voter à l'égard d'une résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
5. voter à l'égard d'une résolution visant à modifier notre régime d'options de souscription d'actions des employés;
6. étudier toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Par ordre du conseil d'administration

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

Michelle Caturay

Le 22 février 2018

Votre vote est important

Vous pouvez voter à l'assemblée, en ligne, par courriel, par télécopieur ou par la poste. Voir les pages 1 à 3 de la présente circulaire pour obtenir des instructions quant au vote et à la nomination d'un fondé de pouvoir. Si vous votez par procuration, veuillez vous assurer de soumettre votre vote de sorte qu'il soit reçu au plus tard à **9 h 30 (heure avancée de l'Est) le 4 avril 2018**.

Actions ordinaires en circulation à la date de clôture des registres

Les porteurs d'actions ordinaires le 12 février 2018, soit la date de clôture des registres, peuvent voter à l'assemblée (sous réserve des restrictions de la *Loi sur les banques* (Canada)). Il y avait 444 353 461 actions ordinaires en circulation à la date de clôture des registres.

Questions

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

Dispositions spéciales pour assister à l'assemblée

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

Invitation adressée aux actionnaires

Nous sommes heureux de vous inviter à vous joindre à nous à l'occasion de l'assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC dans la salle de bal du Halifax Convention Centre, au 1650 Argyle Street, à Halifax, en Nouvelle-Écosse, le jeudi 5 avril 2018 à 9 h 30 (heure avancée de l'Atlantique).

La présente circulaire contient de l'information sur les questions qui seront abordées à l'assemblée, sur la rémunération des cadres supérieurs et sur nos pratiques de gouvernance.

Vous serez informés du rendement de la CIBC en 2017 et de l'évolution de notre stratégie. Les membres du conseil et les hauts dirigeants seront également présents pour répondre à vos questions.

Vous aurez l'occasion de voter sur des questions importantes et votre vote est très important. Les instructions de vote figurent aux pages 1 à 3 de la présente circulaire.

Vous pouvez également suivre l'assemblée en ligne grâce à une webémission en direct sur le site www.cibc.com/francais, qui sera archivée sur notre site Web jusqu'à la prochaine assemblée annuelle.

Nous vous remercions de votre appui constant à la CIBC et nous espérons vous rencontrer à l'assemblée.

Veuillez agréer nos salutations distinguées,

Le président du conseil,

John P. Manley

Le président et chef de la direction,

Victor G. Dodig

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

À moins d'indication contraire, les renseignements dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2018 (la circulaire) sont arrêtés en date du 9 février 2018, et le numéraire est exprimé en monnaie canadienne.

Table des matières

1 **Renseignements concernant le vote**

4 **Questions à l'ordre du jour**
- 4 États financiers
- 4 Élection des administrateurs
- 4 Nomination des auditeurs
- 5 Résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs
- 5 Modification du régime d'options de souscription d'actions des employés de la CIBC

7 **Propositions d'actionnaires**

13 **Administrateurs**
- 13 Candidats à un poste d'administrateur
- 31 Rémunération des administrateurs

35 **Rapports des comités du conseil**

43 **Énoncé des pratiques de gouvernance**

60 **Message à nos actionnaires**

63 **Analyse de la rémunération**
- 63 Notre philosophie, nos pratiques et notre gouvernance de la rémunération
- 65 Philosophie de la rémunération des cadres supérieurs
- 72 Rendement et rémunération en 2017
- 79 Gestion des compétences et planification de la relève
- 80 Intégration et diversité

81 **Information sur la rémunération**

97 **Autres renseignements**
- 97 Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
- 97 Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
- 97 Indemnisation
- 98 Accessibilité de l'information
- 98 Résultats des votes et procès-verbal de l'assemblée
- 98 Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC
- 98 Marques de commerce
- 98 Approbation des administrateurs

Glossaire des acronymes

ACVM	Autorités canadiennes en valeurs mobilières
BNAI	bénéfice net après impôts
CD	comité de direction
CGR	Comité de gestion du risque
CLBA	chef, Lutte contre le blanchiment d'argent
CRRPD	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction
CSF	Conseil de stabilité financière
DG	directeur général
DPVA	droit à la plus-value des actions
EY	Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.
FRE	facteur de rendement d'entreprise
FRI	facteur de rendement individuel
IFRS	Normes internationales d'information financière
JVC	juste valeur comptable
LBA	lutte contre le blanchiment d'argent
MC	Marchés des capitaux
MEDAC	Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires
NYSE	New York Stock Exchange
OAS	octroi d'actions subalternes
options	options de souscription d'actions
PCAOB	Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis)
PNE	pointage net de recommandation
PVPD	premier vice-président à la direction
RAAE	régime d'achat d'actions par les employés
ratio FAI	ratio des frais autres que d'intérêts
RCG	ratio du coût de gestion
RCP	rendement des capitaux propres
RDG	rémunération directe globale
REA	régime d'encouragement annuel
ROSAA	régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants
ROSAE	régime d'options de souscription d'actions des employés
RPA	résultat par action
RRCCS	régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs
RTA	rendement total pour les actionnaires
S&P	Standard & Poor
SEC	Securities and Exchange Commission des États-Unis
TSX	Bourse de Toronto
UADD	unité d'actions à dividende différé
UAR	unité d'actions en fonction du rendement
UES	unité d'exploitation stratégique

Renseignements concernant le vote

Approbation des actionnaires

Les questions suivantes seront soumises au vote à l'assemblée ou par procuration :

- l'élection des administrateurs;
- la nomination des auditeurs par les actionnaires;
- une résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
- une résolution visant à modifier notre régime d'options de souscription d'actions des employés.

Chacune de ces questions sera tranchée à la majorité (plus de 50 %) des voix exprimées en personne ou par procuration à l'assemblée.

Qui peut voter

Vous pouvez exprimer une voix pour chaque action ordinaire dont vous êtes propriétaire le 12 février 2018.

Il y avait 444 353 461 actions ordinaires en circulation le 12 février 2018. Sous réserve de certaines restrictions énoncées dans la *Loi sur les banques* (Canada) (la Loi sur les banques), ces actions donnent à leurs porteurs le droit de voter à l'assemblée.

Ne peuvent être exercés les droits de vote rattachés à des actions dont le propriétaire véritable est l'une des entités suivantes :

- le gouvernement du Canada ou d'une province;
- le gouvernement d'un pays étranger ou une subdivision politique d'un pays étranger;
- un de leurs organismes;
- une personne qui a acquis plus de 10 % d'une catégorie d'actions de la CIBC sans l'approbation du ministre des Finances;
- une personne ou entité contrôlée par une personne dont les actions représentent, dans l'ensemble, plus de 20 % des voix admissibles pouvant être exprimées, sauf avec l'autorisation du ministre des Finances.

À la connaissance des administrateurs et dirigeants de la CIBC, aucune personne physique ou morale n'a la propriété effective, directement ou indirectement, ou n'a le contrôle de plus de 10 % des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la CIBC.

Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit

Si vous détenez des actions qui sont immatriculées directement à votre nom, alors vous êtes un actionnaire inscrit. Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne à l'assemblée ou par procuration en utilisant le formulaire de procuration de votre jeu de documents.

Vote en personne – Si vous projetez d'assister à l'assemblée et de voter en personne, veuillez ne pas remplir ni retourner la procuration. À votre arrivée à l'assemblée, présentez-vous à la table d'inscription.

Vote par procuration – Si vous préférez, vous pouvez voter en remplissant la procuration et en la faisant parvenir à l'agent des transferts de la CIBC, Société de fiducie AST (Canada). Vous pouvez indiquer vos instructions de vote sur le formulaire de procuration ou nommer une autre personne à titre de fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée et exercer pour vous les droits de vote rattachés à vos actions. Afin de vous assurer que votre vote soit comptabilisé, veuillez faire parvenir votre procuration remplie au plus tard à 9 h 30 (heure avancée de l'Est) le 4 avril 2018, de la manière indiquée ci-après.

EN LIGNE : suivez les directives données sur votre formulaire de procuration en utilisant le numéro de contrôle qui y figure;

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

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

Renseignements concernant le vote

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

Comment voter si vous êtes un actionnaire non inscrit

Si vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire tel une banque, un courtier ou une société de fiducie, alors vous êtes un actionnaire non inscrit et votre intermédiaire a joint un formulaire d'instructions de vote avec la présente circulaire. Puisque nous n'avons pas librement accès au nom de nos actionnaires non inscrits, les actions que vous détenez pourraient ne pas être inscrites à nos registres.

Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions par l'entremise de votre intermédiaire ou en personne à l'assemblée.

Vote par l'entremise de votre intermédiaire – Vous pouvez voter en suivant les instructions figurant sur le formulaire d'instructions de vote fourni dans votre jeu de documents et le retourner à votre intermédiaire. Votre intermédiaire exercera pour vous les droits de vote rattachés à vos actions selon vos instructions.

Vote en personne – Si vous projetez d'assister à l'assemblée et de voter en personne, vous devriez vous nommer fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote et retourner le formulaire dans l'enveloppe fournie à cette fin. Ne remplissez pas la partie concernant l'exercice du droit de vote car votre vote sera recueilli à l'assemblée. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous présenter à la table d'inscription. Si vous avez exercé votre droit de vote par l'entremise de votre intermédiaire et souhaitez maintenant voter en personne, communiquez avec votre intermédiaire pour savoir s'il est possible de le faire et pour connaître les procédures à suivre.

Si vous nommez un fondé de pouvoir

Si vous souhaitez nommer une personne à titre de fondé de pouvoir pour exercer pour vous les droits de vote rattachés à vos actions, vous n'avez qu'à inscrire le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration (si vous êtes un actionnaire inscrit) ou le formulaire d'instructions de vote (si vous êtes un actionnaire non inscrit). La personne que vous choisissez n'a pas à être actionnaire de la CIBC. Veuillez vous assurer que cette personne assistera à l'assemblée et qu'elle sait qu'elle a été nommée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Si vous n'inscrivez pas de nom dans l'espace prévu, John P. Manley, président du conseil, et Victor G. Dodig, président et chef de la direction, seront nommés comme fondés de pouvoir.

Votre fondé de pouvoir est autorisé à voter et à agir en votre nom à l'assemblée ou à toute reprise ou à tout ajournement de celle-ci. Vous pouvez indiquer sur le formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote la façon dont vous voulez que votre fondé de pouvoir exerce les droits de vote rattachés à vos actions et votre fondé de pouvoir devra suivre vos instructions. Vous pouvez inscrire :

EN FAVEUR ou ABSTENTION	• relativement à l'élection de chacun des candidats proposés à un poste d'administrateur • relativement à la nomination des auditeurs
EN FAVEUR ou CONTRE	• relativement à la résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs • relativement à la résolution visant à modifier notre régime d'options de souscription d'actions des employés

Ou encore vous pouvez laisser votre fondé de pouvoir décider pour vous. Si vous ou votre fondé de pouvoir ne donnez pas d'instructions précises, les droits de vote rattachés à vos actions seront exercés de la façon suivante :

EN FAVEUR	• de l'élection à titre d'administrateurs de tous les candidats énumérés dans la présente circulaire • de la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs • de la résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs • de la résolution visant à modifier notre régime d'options de souscription d'actions des employés

Votre fondé de pouvoir peut aussi prendre des décisions pour vous quant aux changements apportés aux questions énumérées dans l'avis de convocation ou aux autres questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée.

Révocation de votre procuration – Si vous changez d'avis et voulez révoquer votre procuration, vous pouvez le faire en signant (ou en autorisant par écrit votre avocat à signer) une déclaration écrite de votre demande et en la faisant parvenir au secrétariat général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2, avant 9 h 30 (heure avancée de l'Est) le 4 avril 2018 ou en la remettant à la table d'inscription avant le début de notre assemblée, le 5 avril 2018.

Confidentialité

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

Sollicitation de procurations

Nous sollicitons des procurations surtout par la poste, mais des employés de la CIBC pourraient communiquer avec vous par téléphone ou par écrit. La CIBC assume les coûts de la sollicitation.

Questions à l'ordre du jour

États financiers

Les états financiers consolidés de la CIBC pour l'exercice clos le 31 octobre 2017 figurent dans le Rapport annuel 2017 qui a été envoyé aux actionnaires et qui est affiché sur le site Web de la CIBC, www.cibc.com/francais.

Élection des administrateurs

Il y a 16 candidats pour siéger au conseil de la CIBC jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce qu'un administrateur quitte le conseil, si la date est plus hâtive. Des renseignements concernant les candidats figurent à partir de la page 13.

Nomination des auditeurs

Nous vous demanderons de nommer Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) à titre d'auditeurs de la CIBC. EY agit à ce titre depuis décembre 2002.

Dans le cadre de ses responsabilités de supervision, le Comité de vérification évalue annuellement l'efficacité et la qualité des services d'EY. Pour la période d'audit de 2017, l'évaluation du Comité de vérification tenait compte de facteurs comme (i) le degré d'indépendance, d'objectivité et de scepticisme professionnel d'EY, (ii) la qualité de son équipe de mission, (iii) la qualité de ses communications et interactions, (iv) la qualité globale des services fournis et (v) un examen de l'évaluation faite par la direction. Le Comité de vérification a conclu qu'il était satisfait de la qualité des services d'EY pour 2017.

Afin de contrer la préoccupation découlant du fait que le mandat prolongé d'un même cabinet d'audit externe pourrait constituer une menace de familiarité institutionnelle susceptible de nuire à la capacité des auditeurs externes de faire preuve du degré adéquat de scepticisme professionnel, le Comité de vérification a effectué une évaluation complète d'EY en 2015. À la suite de cette évaluation, le Comité de vérification a conclu qu'il était satisfait de la qualité des services d'EY. L'associé principal en audit a également changé en 2017 conformément aux exigences de rotation obligatoire des associés en audit.

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

Honoraires pour les services fournis par les auditeurs externes

Les honoraires qu'EY a facturés pour des services professionnels pour les exercices clos les 31 octobre 2017 et 2016 figurent ci-après.

Honoraires facturés par EY (non audités, en millions de dollars)	**2017**	**2016**
Honoraires d'audit(1)	21,1	16,4
Honoraires pour services liés à l'audit(2)	2,6	2,2
Honoraires pour services fiscaux(3)	1,1	0,3
Autres(4)	0,1	0,0
Total	24,9	18,9

(1) Au titre de l'audit des états financiers annuels de la CIBC et des services habituellement fournis par l'auditeur principal relativement aux dépôts de la CIBC obligatoires selon les lois et les règlements. Les honoraires d'audit comprennent également l'audit des contrôles internes sur la présentation de l'information financière conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis (le PCAOB). Les honoraires d'audit en 2017 comprennent ceux pour CIBC Bank USA.

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

(3) Au titre des services de conformité fiscale.

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

Politique d'approbation préalable

Le Comité de vérification approuve au préalable les mandats exécutés par les auditeurs de la CIBC. Ce processus d'approbation est expliqué dans la « Politique sur la portée des services des auditeurs nommés par les actionnaires » de la CIBC qui est décrite à la rubrique « Politiques et procédures d'approbation préalable » de la notice annuelle de la CIBC (la notice annuelle) datée du 29 novembre 2017, disponible sur le site www.cibc.com/francais.

Résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs

Vous avez la possibilité de voter en faveur d'une résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC ou contre celle-ci. L'année dernière, les actionnaires ont voté en faveur de la résolution de consultation à hauteur de 95 %. Pour plus de renseignements sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC et sur ce que le conseil a accompli depuis la dernière assemblée annuelle, voir « Message à nos actionnaires » et « Analyse de la rémunération » à partir de la page 60. La résolution est la 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 par la direction transmise en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires 2018.

Le vote est consultatif et ne lie pas le conseil. Toutefois, celui-ci et, en particulier, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examineront les résultats du vote lorsqu'ils évalueront les décisions futures sur la rémunération des cadres supérieurs. De plus, tout au long de l'année, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction reçoit des commentaires des actionnaires sur des questions de rémunération. Lorsque le Comité revoit notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs, il examine les commentaires et les préoccupations soulevés par les actionnaires. Si une préoccupation est importante, nous communiquerons le processus d'examen du Comité et le résultat de cet examen dans notre prochaine circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction ainsi que le conseil apprécient les questions et les commentaires sur la rémunération des cadres supérieurs à la CIBC. Nous encourageons un dialogue ouvert avec les actionnaires et étudions tous les commentaires des actionnaires. Veuillez consulter la page 98 pour obtenir de l'information sur la façon de communiquer avec un membre du conseil.

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.

Modification du régime d'options de souscription d'actions des employés de la CIBC

La CIBC souhaite obtenir l'approbation des actionnaires afin d'augmenter le nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du régime d'options de souscription d'actions des employés (le ROSAE) pour que la CIBC puisse maintenir un régime de rémunération reportée concurrentiel après 2018. La CIBC a établi le ROSAE en 1993 après avoir reçu l'approbation des actionnaires et des organismes de réglementation. Les options sont une forme de rémunération d'encouragement reportée visant à motiver les cadres supérieurs admissibles à créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. Une description des principales conditions du ROSAE se trouve à la page 87 de la présente circulaire.

Depuis que le ROSAE a été établi, la CIBC a peaufiné ses pratiques d'attribution d'options de souscription d'actions afin d'en améliorer la gouvernance et de les harmoniser aux meilleures pratiques en :

- éliminant les octrois de droits à la plus-value des actions;
- limitant l'admissibilité aux attributions d'options de souscription d'actions aux cadres supérieurs choisis à partir de l'échelon de premier vice-président;
- modifiant le ROSAE pour instaurer des UAR comme régime d'encouragement à moyen terme afin de remplacer une partie des attributions d'options de souscription d'actions aux cadres supérieurs;

- mettant en place une disposition de récupération en cas d'inconduite;
- limitant l'effet dilutif du ROSAE par la stabilisation du nombre d'options attribuées;
- changeant les calendriers d'acquisition des options, passant de 25 % à chacune des quatre premières années à 50 % à la troisième et à la quatrième année.

Les actionnaires ont autorisé l'émission de 42 634 500 actions ordinaires aux termes du ROSAE. Au 31 octobre 2017, 37 098 620 actions ordinaires avaient été émises à l'exercice d'options aux termes du ROSAE depuis sa création en 1993.

À l'heure actuelle, il y a 3 971 310 options en cours de validité, laissant 1 564 570 actions ordinaires disponibles pour des attributions futures d'options.

Les mesures du taux de dilution possible par année, de dilution excédentaire et de dilution de la CIBC du dernier exercice pour tous les régimes d'options de la CIBC sont indiquées ci-après et se situent à l'intérieur des lignes directrices des pratiques exemplaires :

Mesure[1]	ROSAE
Taux de dilution	
• nombre d'options octroyées non exercées/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	0,90 %
Taux de dilution excédentaire	
• (nombre d'options à octroyer + nombre d'options octroyées non exercées)/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	1,26 %
Taux de dilution possible par année[2]	
• nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice/nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	0,23 %

(1) Tous les chiffres sont exprimés en pourcentage des actions ordinaires en circulation (y compris les actions autodétenues en circulation) le 31 octobre 2017.

(2) Le taux de dilution possible par année est exprimé sous forme de pourcentage obtenu en divisant le nombre d'options octroyées au cours de l'exercice (947 453) par le nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice (412 635 591).

Pour plus de renseignements, voir la page 85 de la présente circulaire.

Compte tenu du nombre actuel d'options pouvant être attribuées aux termes du ROSAE, du taux de dilution possible actuel et de ses pratiques d'attribution d'options de souscription d'actions, la CIBC propose d'augmenter de 10 millions le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du ROSAE.

En tenant compte de l'augmentation proposée, le nombre d'actions ordinaires de la CIBC qui pourront être émises aux termes du ROSAE (y compris afin de régler l'exercice d'options actuellement en cours de validité), après déduction des actions ordinaires de la CIBC émises antérieurement à l'exercice d'options aux termes du ROSAE, s'élèvera à 15 202 404, soit 3,44 % des actions ordinaires émises et en circulation au 31 décembre 2017 (ou 3,67 % en prenant en considération les options en cours de validité aux termes des régimes de PrivateBancorp).

Le 30 novembre 2017, le conseil a adopté une résolution approuvant une hausse du nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du ROSAE, sous réserve de l'approbation des actionnaires et des autorités de réglementation. Le 5 février 2018, la TSX a approuvé sous condition la hausse, sous réserve de l'approbation des actionnaires. Pour entrer en vigueur, la modification visant à augmenter le nombre d'actions qui peuvent être émises aux termes du ROSAE doit être approuvée au moyen d'une résolution adoptée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires, en personne ou par procuration, à notre assemblée des actionnaires.

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

> IL EST RÉSOLU que le régime d'options de souscription d'actions des employés de la CIBC soit et est par les présentes modifié pour confirmer que le nombre d'actions ordinaires de la CIBC qui peuvent être émises à l'exercice d'options aux termes du régime d'options de souscription d'actions des employés de la CIBC est augmenté de 10 000 000 d'actions ordinaires supplémentaires, de sorte que la réserve s'établira à 52 634 500.

Comme il est indiqué ci-dessus, cette réserve de 52 634 500 comprend 37 098 620 actions ordinaires de la CIBC émises antérieurement à l'exercice d'options aux termes du ROSAE depuis la création de celui-ci en 1993.

Propositions d'actionnaires

Mme Linda Schwey d'Outremont QC, courriel : lindaschwey@gmail.com, a soumis une proposition d'actionnaire concernant l'impartition puis l'a retirée après en avoir discuté avec la CIBC.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal QC H2X 1X3, téléphone : 514 286-1155, courriel : admin@medac.qc.ca, a soumis quatre propositions d'actionnaires puis les a retirées après en avoir discuté avec la CIBC. À la demande du MÉDAC, le texte de chaque proposition, l'argumentaire du MÉDAC et la position de la CIBC sont présentés ci-après.

Proposition n° 1 soumise par le MÉDAC

Démocratisation de l'accès aux postes de deux administrateurs - Il est proposé que le conseil d'administration adopte un règlement ouvrant la voie, pour deux postes d'administrateurs, à une mise en candidature issue du public, lesquels devront être élus par les actionnaires, chacun pour un mandat d'un an ou jusqu'à ce qu'un successeur soit élu ou nommé.

Argumentaire

Un tel processus de mise en candidature vise à élargir les sources de mise en candidature de nouveaux administrateurs tout en identifiant de nouveaux talents qui n'auraient pu être considérés en utilisant les sources traditionnelles : références de la direction ou d'un administrateur, sélection par un cabinet de recherche de cadres ou d'administrateurs, références par un actionnaire influent détenant plus de 5 % des actions de la Banque.

Pour se porter candidats, les personnes devraient répondre aux exigences suivantes :

- Être engagé dans le milieu socio-économique;
- Être appuyé par au moins trois groupes représentant des parties prenantes de la Banque;
- Être administrateur d'un organisme à but lucratif ou non lucratif;
- Répondre aux exigences de compétences et d'expériences recherchées par la Banque pour ses administrateurs;
- Être préférablement certifié par un institut ou un collège dédié à la formation d'administrateurs de sociétés. Notons que depuis maintenant plus de dix ans, plusieurs milliers de personnes ont suivi une formation spécifique pour siéger à des conseils d'administration, et ce partout au Canada.

Les candidats intéressés pourraient exprimer leur intérêt à la suite d'un processus d'appel public à candidatures par voie de presse et d'affichage électronique sur le site de la Banque. La conformité des candidatures face aux exigences énoncées devrait être appréciée par le comité de mise en candidatures de la Banque. Les candidatures retenues seraient incluses dans la circulaire de la direction en précisant qu'elles proviennent de l'appel public à candidatures. Les deux personnes ayant obtenu le plus grand nombre de votes lors du scrutin seraient élues. Ces dernières seraient éligibles à une réélection chaque année jusqu'à concurrence d'un terme cumulatif maximum de douze ans.

Propositions d'actionnaires

Soulignons que nous sommes bien au fait que des candidats autres que ceux repérés par la direction ou des membres du conseil d'administration peuvent soumettre leurs candidatures. En posant l'hypothèse que certains puissent transmettre leurs candidatures, il nous a été difficile d'identifier quelques profils d'administrateurs qui sortent des sentiers traditionnels de mise en nomination et qui apporteraient une valeur ajoutée différente. Nous nous permettons ici de suggérer que le rapport annuel des activités du comité de mise en nomination de la Banque pourrait être enrichi des efforts faits pour diversifier leurs sources de candidatures en vue d'identifier les meilleurs talents pour siéger au conseil d'administration.

Cette proposition vise donc à développer une nouvelle source de nomination et à assurer à des candidats proposant des perspectives à la prise de décision différentes qu'ils pourront se joindre au conseil en leur réservant deux sièges, pourvu que les critères de sélection soient satisfaits.

Un tel processus est utilisé actuellement par le Fonds de solidarité FTQ et permet d'atteindre les objectifs poursuivis par cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

La CIBC s'engage à assurer une gouvernance efficace et à établir un dialogue avec ses actionnaires. Conformément à cet engagement, le conseil a adopté une politique sur l'accès aux procurations en octobre 2017, qui est affichée sur le site Web de la CIBC. La politique sur l'accès aux procurations prévoit un mécanisme permettant aux actionnaires admissibles de présenter des candidatures aux postes d'administrateurs qui seront incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations, la procuration et les bulletins de vote de la CIBC. La politique s'harmonise avec l'approche en matière d'accès aux procurations qui prévaut aux États-Unis, sauf lorsque la législation canadienne nous oblige à respecter des exigences différentes relatives à l'actionnariat.

Le Comité de gouvernance de la CIBC fait fonction de comité de mises en candidature de la banque. La philosophie qu'adopte le Comité favorise une vaste portée à l'égard du recrutement des administrateurs et est soutenue par la politique sur la mixité au conseil qui reconnaît la valeur que tous les aspects de la diversité apportent au conseil qui profite d'autres points de vue et prend de meilleures décisions pour la CIBC et ses clients, actionnaires et employés. Lorsqu'il recrute de nouveaux administrateurs, le conseil vise à améliorer sa diversité tout en recherchant les meilleurs candidats dotés des compétences, des habiletés et des expériences dont il a besoin pour s'acquitter de son mandat. Le Comité de gouvernance crée un profil de candidat au poste d'administrateur esquissant l'ensemble souhaité de compétences et d'expériences et tient une liste de candidats éventuels aux postes d'administrateurs, tirée de diverses sources dont les employés, les clients et d'autres parties intéressées. Les actionnaires, clients et employés de la CIBC ainsi que des tiers peuvent suggérer des candidats aux postes d'administrateurs à tout moment au président du conseil qui demandera au Comité d'examiner la suggestion. Le Comité a également recours à une entreprise de recrutement externe afin de l'aider à repérer le plus grand nombre de candidats possibles. Voir « Énoncé des pratiques de gouvernance, Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection » à la page 50 et « Intégration et diversité » à la page 56.

Nous estimons que ces politiques et processus soutiennent une saine approche en vue de favoriser un conseil qui promeut différents points de vue dans la prise de décisions. Bon nombre des candidats proposés en vue de l'élection à l'assemblée annuelle des actionnaires 2018 de la CIBC possèdent les caractéristiques mentionnées dans la proposition. Voir « Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs » à la page 31.

Par conséquent, nous croyons que l'approche actuelle de la CIBC à l'égard du recrutement des administrateurs atteint les objectifs recherchés dans la proposition.

Proposition nº 2 soumise par le MÉDAC

Engagement vers la décarbonisation - Il est proposé que la Banque publie annuellement un bref rapport permettant à ses actionnaires d'évaluer son exposition au risque climatique ainsi que sa contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Les recommandations du TCFD devraient guider cette divulgation.

Argumentaire

Lors d'une conférence d'un des principaux responsables de la Banque du Canada à Montréal, le sous-gouverneur Timothy Lane affirmait que les changements climatiques bouleverseront l'économie canadienne. Selon ce dernier, « l'adaptation à une économie à faibles émissions de carbone supposera sans doute davantage de changements structurels profonds pour le Canada que pour beaucoup d'autres pays. Le Canada est un grand producteur de combustibles fossiles et son secteur manufacturier — comme les industries de l'automobile et de l'aéronautique — y est lié de près. »

Nous croyons que la Banque, comme les autres banques canadiennes, ont un rôle important à jouer dans cet effort de décarbonisation.

S'inspirant du groupe de travail TCFD portant sur les divulgations en matière de changement climatique (« *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* »), nous proposons que la Banque divulgue annuellement :

- ses engagements à court, moyen et long terme en cette matière assortis des résultats atteints;
- sa réflexion sur les différents scénarios considérés pour évaluer les impacts des changements climatiques sur ses opérations et les mesures prises pour les mitiger.

Les enjeux climatiques et environnementaux sont de plus en plus au cœur de la nouvelle gouvernance de nos organisations. Cette divulgation devrait de plus traiter des moyens mis en place par le conseil d'administration pour intégrer les facteurs environnementaux et sociaux dans sa gouvernance.

Énoncé du conseil et de la direction

À la CIBC, nous croyons que nos responsabilités environnementales et nos objectifs d'affaires sont liés et que nous exerçons nos activités commerciales d'une façon écologique au moyen du respect de notre Politique environnementale. Aux termes de cette politique, nous nous sommes engagés à préserver l'environnement, à protéger les intérêts des parties intéressées de la CIBC contre des niveaux inacceptables de risque environnemental et à appuyer les principes de développement durable. À l'appui des exigences aux termes de la Politique environnementale, la CIBC a développé un programme de gestion du risque lié aux gaz à effet de serre (carbone). Ce programme vise à évaluer et à gérer les incidences (tant positives que négatives) du changement climatique et de la réglementation axée sur le changement climatique sur nos activités et celles de nos clients. Un comité de gestion environnementale dirigé par des cadres supérieurs a été mis sur pied pour fournir de l'information sur la stratégie environnementale et pour faire un suivi des initiatives environnementales de la CIBC.

La CIBC a commencé à se pencher sur des questions liées au changement climatique en 2002. Nous communiquons l'information relative au risque et aux possibilités liés au carbone sur notre site Web et dans notre Rapport sur la responsabilité de l'entreprise. De plus, nous répondons au questionnaire annuel sur le carbone de CDP, auparavant le Projet de communication d'information sur le carbone, depuis 2003 et continuons de le faire. Nous communiquons des renseignements sur la façon dont la CIBC gère les risques et profite des possibilités liés au carbone comme l'offre de services financiers verts. Notre communication de l'information couvre également de nombreuses recommandations de juin 2017 émises par le Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Plusieurs banques mondiales prennent part à un projet pilote pour permettre une analyse fondée sur des scénarios de manière uniforme dans tout le secteur bancaire, conformément aux recommandations du TCFD. La CIBC suit ce projet pilote et dès que les résultats seront rendus publics, nous étudierons et examinerons ces résultats attentivement en vue d'évaluer l'incidence sur nos objectifs d'affaires et notre engagement à soutenir les principes de développement durable.

Par conséquent, nous estimons que nos procédures actuelles de communication de l'information et nos processus internes actuels atteignent les objectifs de la proposition.

Proposition n° 3 soumise par le MÉDAC

Certification de saines pratiques commerciales en matière de vente de produits et services financiers - Il est proposé que le conseil d'administration requiert de ses hauts dirigeants une déclaration écrite sur le respect de principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté dans ses relations avec la clientèle, laquelle déclaration serait assortie de mesures disciplinaires dans le cas d'une fausse déclaration.

Argumentaire

Au cours de l'année 2017, près de 1000 courriels des employés de la banque Royale, de la banque de Montréal, de la banque canadienne impériale de commerce, de la banque Toronto-Dominion et de la banque de Nouvelle-Écosse de partout au Canada ont fait part à Radio-Canada des pressions qu'ils subissent pour atteindre des cibles de vente et de la supervision excessive dont ils font l'objet. Ceci conduisait l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) à lancer un processus d'examen des pratiques commerciales des institutions financières. Le Comité permanent des finances de la Chambre des communes a également tenu des audiences sur le sujet en juin dernier.

Outre d'entacher la réputation de nos banques, ces révélations ont un effet sur la valeur de nos actions comme ce fut le cas pour la Banque TD dont l'action a perdu plus de 5,5 % au moment de de la divulgation de cette situation.

Les actionnaires des banques et leurs parties prenantes s'attendent qu'elles respectent des principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté dans leurs relations avec la clientèle et qu'elles prennent toutes les mesures nécessaires pour la maîtrise des risques de non-conformité à de tels principes.

S'inspirant de la certification que doivent signer les hauts dirigeants quant à la fiabilité des informations financières, cette déclaration aurait pour objectif de rassurer les actionnaires et les clients de la Banque que la haute direction a mis en place des politiques de vente de produits et de services respectant des principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté, que des contrôles permettent de donner une assurance raisonnable de leur respect et que des mesures disciplinaires sont prévues afin de faire face à des comportements inacceptables en regard des principes énoncés.

Des déclarations fausses et trompeuses par les dirigeants signataires de la Déclaration devraient faire également l'objet de sanctions.

Énoncé du conseil et de la direction

En 2017, les médias ont attiré l'attention sur les pratiques de vente des six banques au Canada. De plus, l'Agence de la consommation en matière financière du Canada et le Bureau du surintendant des institutions financières ont annoncé un examen des pratiques de vente des institutions financières canadiennes à l'échelle du secteur, et la CIBC a participé à l'examen des pratiques de vente des banques du Comité permanent des finances de la Chambre des communes. Au fur et à mesure que nous continuons de bâtir une banque axée sur la clientèle, nous apprécions les discussions et commentaires provenant des principales parties intéressées, notamment les organismes de réglementation, nos clients et nos actionnaires. La réputation et la culture de la CIBC sont fondées sur une équipe qui met les clients au cœur de tout ce que nous faisons. Pour la CIBC, ceci commence par donner le ton au sommet. À partir des échelons les plus élevés, nous souscrivons à une culture qui fait du client la priorité et confirme les normes déontologiques et professionnelles les plus élevées. Notre Code de conduite renforce cette culture en établissant les principes et les normes concernant le comportement des employés, de sorte que nos paroles et nos gestes reflètent nos valeurs que sont la confiance, le travail d'équipe et la responsabilisation. Les comportements des employés que vise notre Code de conduite comprennent le fait d'agir avec honnêteté et intégrité, de traiter toute personne avec respect, d'éviter les conflits d'intérêts, de protéger notre marque, nos clients et investisseurs et l'environnement et d'utiliser et de protéger les renseignements et d'autres actifs.

Tous les employés, y compris nos plus hauts dirigeants, sont liés par le Code de conduite et sont tenus de le respecter. Notre Code s'applique également aux travailleurs temporaires, aux sous-traitants et aux fournisseurs de services. Chaque année, les employés sont tenus de participer à des séances de formation sur le Code de conduite et d'attester qu'ils l'ont lu et compris et qu'ils le respectent. Le défaut de se conformer à notre Code de conduite peut entraîner une mesure disciplinaire, pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi pour motif valable, sans préavis ni indemnité, en plus de la possibilité d'entreprendre des procédures de nature civile, criminelle ou réglementaire.

Le Comité de gouvernance et le conseil revoient notre Code de conduite chaque année. Le Comité de gouvernance examine également chaque année un rapport sur l'administration du Code. Il incombe au conseil d'approuver le Code de conduite. L'une des modifications apportées à notre Code de conduite en 2017 a été de réaffirmer la nécessité d'agir avec intégrité, transparence et respect dans toutes les relations avec les clients de la CIBC et de souligner ce que cela signifie concrètement. Toutes exceptions ou renonciations qui pourraient être accordées à certains membres de la haute direction à l'égard du Code nécessiteraient l'approbation du conseil ou d'un comité du conseil et devraient être déclarées sans délai conformément aux exigences légales. À ce jour, aucune exception ni aucune renonciation n'ont été demandées au conseil ni à un comité du conseil. Les membres de notre conseil sont assujettis à des normes similaires et à un processus d'attestation annuelle aux termes du Code de déontologie des administrateurs, que revoient également le Comité de gouvernance et le conseil chaque année.

En outre, notre système de gestion du rendement pour tous les employés (y compris les cadres supérieurs) est conçu de manière à renforcer les pratiques, la conduite et la culture appropriées et à promouvoir une approche des services financiers axée sur le client et les conseils.

Proposition n° 4 soumise par le MÉDAC

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

Argumentaire

Depuis sa création, le MÉDAC dépose des propositions afin d'assurer les actionnaires que la rémunération du PDG de la Banque soit établie en fonction de la valeur qu'il crée tout en étant raisonnable et socialement acceptable. L'un des outils qui permettent de renseigner les actionnaires sur l'atteinte d'un tel objectif est le ratio d'équité ou l'écart entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane d'un employé, ce que nous appelons ratio d'équité. Nos demandes et la perspective que la divulgation de cette information puisse devenir obligatoire aux États-Unis conduisaient les six principales banques canadiennes à demander à Meridian, conseiller en rémunération, d'examiner leurs pratiques de fixation de la rémunération qui s'appuient notamment sur des comparaisons de rémunérations entre pairs de diverses entreprises. Bien que la conclusion de cette étude favorisait le maintien du recours à cette méthode, Meridian soulignait que l'utilisation du ratio d'équité permettrait de porter un jugement encore plus éclairé sur le caractère approprié de la rémunération des hauts dirigeants.

Étant donné qu'il est permis de penser que votre comité de rémunération utilise le ratio d'équité comme élément d'information pour fixer la rémunération du PDG et de ses hauts dirigeants, nous demandons que le conseil d'administration accepte de divulguer cette information dans la prochaine circulaire de la direction. À l'instar des informations qui permettent de juger si la rémunération du PDG et de ses principaux collaborateurs est alignée avec nos intérêts financiers, l'information sur le ratio d'équité permettrait aux actionnaires d'apprécier si la rémunération des employés évolue dans le même sens que celle de ses principaux dirigeants, les employés autres que les dirigeants contribuant aussi à la performance de l'organisation. Elle leur permettrait également de juger si cette rémunération consentie à leur équipe de direction est socialement acceptable et n'aura pas d'effets négatifs sur sa réputation.

Énoncé du conseil et de la direction

La CIBC s'est engagée à verser à ses employés une rémunération harmonisée avec le rendement d'entreprise et le rendement individuel et concurrentielle par rapport à la pratique du marché.

Le MÉDAC a indiqué dans sa proposition que l'étude de Meridian soutient le recours continu à la comparaison horizontale (comparaison avec des pairs dans des sociétés de taille et d'ampleur similaires) et l'ajout de ratios verticaux de la rémunération (également appelés le ratio d'équité) dans le processus décisionnel concernant la rémunération des cadres supérieurs. La CIBC reconnaît que les ratios de comparaison horizontaux et verticaux de la rémunération peuvent fournir un contexte pour établir la rémunération des cadres supérieurs et aider à la prise de décisions. À l'appui de ceci, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction de la CIBC (le CRRPD) examine chaque année le ratio vertical de rémunération ainsi que d'autres renseignements pertinents avant de formuler des recommandations au conseil pour la rémunération d'encouragement du chef de la direction.

Le conseil estime qu'il est important pour les actionnaires de comprendre combien la CIBC paie ses cadres supérieurs et pourquoi. Les renseignements sur la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC, communiqués dans la circulaire de sollicitation de procurations de la CIBC, donnent l'information requise par la législation ainsi que des renseignements supplémentaires qui, selon nous, permettent aux actionnaires de prendre une décision éclairée au moment de voter à l'égard de la résolution de consultation de la CIBC sur la rémunération des cadres supérieurs. De même, la CIBC communique actuellement le nombre d'équivalents temps plein chaque année dans le rapport annuel et continuerait à l'avenir de publier le nombre d'équivalents temps plein chaque année dans le rapport annuel.

Dans notre circulaire de sollicitation de procurations 2017, nous avons expliqué la façon dont le régime de rémunération des employés de la CIBC respecte les principes relatifs au salaire vital (le revenu suffisant dont les personnes et les familles ont besoin compte tenu du coût de la vie réel dans des collectivités données). Voir la page 49 de la circulaire de sollicitation de procurations 2017 de la CIBC et la lettre aux actionnaires pour obtenir des renseignements sur l'examen interne que nous avons effectué pour confirmer que la philosophie de rémunération de la CIBC respecte les principes relatifs au salaire vital. L'examen a évalué notre philosophie concernant le salaire de base, la rémunération d'encouragement et les avantages sociaux, pour les postes comportant une interaction avec les clients par rapport aux données sur le salaire vital dans les marchés urbains plus importants au Canada. À la suite de cet examen, la structure des salaires de base au Canada a été mise à jour pour l'exercice 2016 pour apporter des ajustements à la rémunération de certains employés et pour renforcer notre stratégie d'offrir une juste rémunération à tous nos employés.

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

Date limite pour le dépôt des propositions d'actionnaires pour 2019

La date limite pour soumettre des propositions d'actionnaires à inclure dans notre circulaire de l'année prochaine est le 24 novembre 2018.

Administrateurs

Candidats à un poste d'administrateur

Les pages suivantes présentent des renseignements concernant chacun des 16 candidats à un poste d'administrateur. Les principales caractéristiques de la composition du conseil, si les candidats aux postes d'administrateurs figurant dans la présente circulaire sont élus par les actionnaires, sont résumées ci-après.

Indépendance
94 %
(15/16)

Mixité
Femmes 44 % (7)
Hommes 56 % (9)

Durée moyenne des mandats
7 ans

Âge moyen
61 ans

Répartition géographique
Canada 69 % (11)
États-Unis 31 % (5)

Taux d'assiduité en 2017
100 %

Moyenne des voix EN FAVEUR en 2017
99 %

Expérience de haute direction
100 %

À l'exception de Michelle Collins, qui a été nommée au conseil le 23 juin 2017, tous les candidats ont été élus à la dernière assemblée annuelle des actionnaires tenue le 6 avril 2017.

De plus amples renseignements sur le processus de nomination figurent dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance – « Processus de nomination des administrateurs » et « Mandat des administrateurs » à partir de la page 50.

BRENT S. BELZBERG, Toronto, Ontario, Canada

Administrateur depuis : 2005

Âge : 67 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2017 : 99,6 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2017 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

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

Compétences :
- Leadership
- Stratégie
- Services financiers
- Gestion du risque/ gouvernance du risque
- Ressources humaines/rémunération
- Responsabilité de l'entreprise
- Législation/réglementation/conformité

Occupation principale : Associé directeur principal, TorQuest Partners

Expérience : M. Belzberg est associé directeur principal de TorQuest Partners et compte plus de 30 ans d'expérience à titre de haut dirigeant dans les domaines de la finance, des acquisitions ainsi que de la restructuration et de l'exploitation de sociétés. Il a fait partie du conseil de plusieurs entités dans lesquelles TorQuest Partners a investi. Il est également membre du comité consultatif sur les placements du président de la University of Toronto et président du conseil d'administration du Sinai Health System.

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

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

Aucune

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

Année	Actions[1] (N^bre^)	Unités d'actions à dividende différé (UADD)[2] (N^bre^)	Total des actions/UADD (N^bre^)	Valeur totale des actions/UADD[3] ($)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 $[4]
2018	3 500	40 671	44 171	5 412 714	9,0x
2017	3 500	36 874	40 374	4 423 375	7,4x

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

Administratrice depuis : 2015

Âge : 59 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2017 : 98,0 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2017 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

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

Compétences :
- Leadership
- Stratégie
- Ressources humaines/ rémunération
- Responsabilité de l'entreprise
- Technologie de l'information

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : Mme Caldwell a été vice-présidente exécutive et chef de la commercialisation de PeopleSoft, Inc. de 2002 à 2004. Elle a occupé des postes de plus en plus élevés à la direction et à la haute direction dans les ventes et la commercialisation chez Hewlett Packard Company au Canada et aux États-Unis de 1982 à 2001. Mme Caldwell siège au conseil d'un certain nombre de sociétés de technologie ouvertes et fermées depuis 2005 et compte plus de 25 années d'expérience en exploitation dans les secteurs de la technologie et des logiciels à l'échelle mondiale. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, Mme Caldwell est membre du conseil consultatif en technologie de Bridge Growth Partners, LLC et a siégé à titre d'administratrice au conseil de sociétés fermées, notamment RedPrairie, Inc., maintenant appelée JDA Software, LiveOps Inc., Sophos, plc et Network General Corporation.

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

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

Actuellement :	**Actuellement membre de comités :**
Citrix Systems, Inc. - depuis 2008	Rémunération (présidente); mises en candidature et gouvernance
Donnelley Financial Solutions Inc. - depuis 2016	Rémunération
Equinix, Inc. - depuis 2015	Gouvernance
Talend - depuis 2017	Rémunération; mises en candidature et gouvernance

Auparavant :

TIBCO Software Inc. - de 2011 à 2014

Titres de capitaux propres de la CIBC - Mme Caldwell a jusqu'au 4 décembre 2020 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionnariat

Année	Actions[1] (Nbre)	UADD[2] (Nbre)	Total des actions/UADD (Nbre)	Valeur totale des actions/UADD[3] ($)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 $[4]
2018	2 214	0	2 214	271 304	0,5x
2017	1 061	0	1 061	116 243	0,2x

Autre :

Mme Caldwell siège au conseil de cinq sociétés ouvertes, dont la CIBC. Elle gère efficacement les contraintes de temps pour de nombreuses raisons : les fins d'exercice différentes des sociétés font en sorte que le cycle et l'intensité des activités financières et stratégiques du conseil se produisent à des moments différents au cours de l'année; le secteur technologique dans lequel Citrix, Donnelley, Equinix et Talend exercent leurs activités et leur petite taille créent des efficiences qui permettent à Mme Caldwell d'agir à titre d'administratrice; les différences dans le nombre et la durée des réunions du conseil de ces sociétés ainsi que leur tenue en Amérique du Nord aident à sa présence et à son rendement; et le fait que Mme Caldwell se consacre à une carrière d'administratrice de sociétés et n'a pas un emploi à temps plein. Les résultats de l'évaluation annuelle du conseil effectuée par une entreprise externe mettent en évidence son solide rendement comme administratrice de la CIBC. Depuis qu'elle est devenue administratrice de la CIBC, Mme Caldwell a assisté à 100 % des réunions ordinaires du conseil et de comités. Mme Caldwell est toujours bien préparée pour les réunions du conseil et des comités de la CIBC et ses points de vue et son expertise accroissent l'accent que met le conseil sur la technologie et l'innovation.

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

Administratrice depuis : 2017

Âge : 57 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2017 : s.o.

Taux d'assiduité aux réunions en 2017 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

- **Conseil :** 3/3
- **Comité de gestion du risque :** 2/2

Compétences : • Leadership • Services financiers

Occupation principale : Présidente, Cambium LLC

Expérience : Mme Collins est présidente de Cambium LLC, cabinet de services-conseils commerciaux et financiers situé à Chicago qui offre des services aux petites et moyennes entreprises depuis 2007. Elle compte 30 ans d'expérience dans la gouvernance, les services bancaires d'investissement et les capitaux privés et possède une vaste expérience au conseil de sociétés, ayant siégé à titre d'administratrice pour plusieurs sociétés ouvertes dans divers secteurs. Elle a siégé à titre d'administratrice de PrivateBancorp, Inc. de 2014 jusqu'à ce que cette dernière soit acquise par la CIBC le 23 juin 2017. Outre ses fonctions d'administratrice de la société ouverte mentionnée ci-dessous, Mme Collins est administratrice de CIBC Bancorp USA Inc., de CIBC Bank USA, de Health Care Service Corporation et de Strategic Marketing Inc. Elle est membre du conseil consultatif de Svoboda Partners, LLC et de Mather LifeWays et a siégé au conseil de plusieurs organismes philanthropiques et sans but lucratif, notamment l'Erikson Institute à titre de présidente du conseil, la Chicago Public Library Foundation et le Museum of Science and Industry.

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

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

Actuellement :	**Actuellement membre de comités :**
Ulta Beauty Inc. - depuis 2014	Audit; mises en candidature et gouvernance (présidente)

Auparavant :

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

Titres de capitaux propres de la CIBC - Mme Collins a jusqu'au 23 juin 2022 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionnariat

Année	Actions[1] (N^bre^)	AUDD[2] (N^bre^)	Total des actions/UADD (N^bre^)	Valeur totale des actions/UADD[3] ($)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 $[4]
2018	171	573	744	91 170	0,2x

PATRICK D. DANIEL, Calgary, Alberta, Canada

Administrateur depuis : 2009

Âge : 71 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2017 : 99,8 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2017 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

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

Compétences :
- Leadership
- Stratégie
- Ressources humaines/ rémunération
- Responsabilité de l'entreprise
- Technologie de l'information

Occupation principale : Administrateur de sociétés

Expérience : M. Daniel a été président et chef de la direction d'Enbridge Inc. de 2001 à 2012. Auparavant, il faisait partie de la haute direction d'Enbridge Inc. ou de la société qu'elle a remplacée depuis 1994. M. Daniel a été récipiendaire du prix du chef de la direction de l'année au Canada commandité par The Caldwell Partners et choisi par un conseil consultatif national indépendant. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes mentionnées ci-dessous, M. Daniel est président du comité d'examen pour l'Amérique du Nord d'American Air Liquide Holdings, Inc.

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

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

Actuellement :	**Actuellement membre de comités :**
Cenovus Energy Inc. - depuis 2009 (président, 2017)	-
Capital Power Corporation - depuis 2015	Santé, sécurité et environnement

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

Année	Actions[1] (N^bre)	UADD[2] (N^bre)	Total des actions/UADD (N^bre)	Valeur totale des actions/UADD[3] ($)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 $[4]
2018	1 000	19 307	20 307	2 488 420	4,1x
2017	1 000	17 509	18 509	2 027 846	3,4x

LUC DESJARDINS, Toronto, Ontario, Canada

Compétences :
- Leadership
- Stratégie
- Services financiers
- Expertise financière
- Ressources humaines/ rémunération
- Responsabilité de l'entreprise
- Législation/réglementation/conformité
- Politique publique/relations avec les gouvernements
- Technologie de l'information

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

Expérience : M. Desjardins est président et chef de la direction de Supérior Plus Corp., société ouverte située à Toronto, qui offre des services de distribution et de commercialisation du propane et fabrique des produits chimiques spéciaux, depuis 2011. M. Desjardins a été associé chez The Sterling Group, LP de 2008 à 2011 et président et chef de la direction de Transcontinental inc. de 2004 à 2008. Outre ses fonctions d'administrateur de la société ouverte mentionnée ci-dessous, M. Desjardins est administrateur de Gestion Jourdan S.E.C., membre de la Chief Executives Organization et membre du 30% Club Canada.

Formation : M. Desjardins est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université du Québec à Montréal et est diplômé du Management Development Program de la Harvard Business School.

Administrateur depuis : 2009

Âge : 65 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2017 : 99,6 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2017 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :
- **Conseil :** 8/8
- **Comité de vérification :** 6/6

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

Actuellement :	**Actuellement membre de comités :**
Supérior Plus Corp. - depuis 2011	-

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

Année	Actions[1] (N^bre)	UADD[2] (N^bre)	Total des actions/UADD (N^bre)	Valeur totale des actions/UADD[3] ($)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 $[4]
2018	11 366	243	11 609	1 422 567	2,4x
2017	11 033	0	11 033	1 208 775	2,0x

VICTOR G. DODIG, Toronto, Ontario, Canada

Administrateur depuis : 2014

Âge : 52 ans

Non indépendant
Voir « Indépendance des administrateurs » à la page 47

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2017 : 99,7 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2017 : 100 %

- **Conseil :** 8/8

Compétences :
- Leadership
- Stratégie
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Ressources humaines/rémunération
- Responsabilité de l'entreprise
- Politique publique/relations avec les gouvernements

Occupation principale : Président et chef de la direction, CIBC

Expérience : M. Dodig est président et chef de la direction du groupe de sociétés CIBC depuis septembre 2014. Il compte une vaste expérience commerciale et bancaire de plus de 20 ans, notamment à la direction des secteurs d'activité Gestion des avoirs, Gestion d'actifs et Services bancaires de détail de la CIBC. M. Dodig a également dirigé plusieurs services au sein d'UBS et de Merrill Lynch au Canada et à l'étranger et a été conseiller en gestion chez McKinsey & Company. M. Dodig est membre du conseil d'administration du C.D. Howe Institute et président du conseil du 30% Club Canada et du Conseil consultatif de Catalyst Canada. En 2017, il a reçu le prix honorifique Catalyst Canada pour son leadership dans l'avancement de la mixité et de l'inclusion dans les milieux de travail et les conseils. M. Dodig est coprésident de la campagne *Promise* de la St. Joseph's Health Centre Toronto Foundation.

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

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

Auparavant :

The Bank of N.T. Butterfield & Son Limited - de 2011 à 2014

Titres de capitaux propres de la CIBC – M. Dodig respecte les lignes directrices relatives à l'actionnariat de la haute direction[(1)]

Année	Actions (N^bre^)	Unités d'actions en fonction du rendement (UAR) (N^bre^)	UADD (N^bre^)	Total des actions/UAR/UADD (N^bre^)	Valeur totale des actions/UAR/UADD[(2)] ($)	Total sous forme de multiple de l'exigence d'actionnariat de huit fois le salaire de base
2017	17 845	102 417	23 290	143 552	16 301 799	16,3x
2016	17 659	74 174	0	91 833	9 229 236	9,2x

(1) M. Dodig ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur. De plus amples renseignements sur l'actionnariat de M. Dodig figurent à « Actionnariat des hauts dirigeants visés au 31 octobre 2017 » à la page 84 de la circulaire.

(2) Les montants indiqués pour 2017 et 2016 ont été calculés en utilisant le cours de l'action de la CIBC le 31 octobre 2017 (113,56 $) et le 31 octobre 2016 (100,50 $), respectivement.

LINDA S. HASENFRATZ, Guelph, Ontario, Canada

Administratrice depuis : 2004

Âge : 51 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2017 : 95,3 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2017 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

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

Compétences :
- Leadership
- Stratégie
- Ressources humaines/rémunération
- Responsabilité de l'entreprise

Occupation principale : Chef de la direction, Linamar Corporation

Expérience : Mme Hasenfratz est chef de la direction de Linamar Corporation depuis 2002. Mme Hasenfratz est membre du conseil des gouverneurs du Musée royal de l'Ontario, membre du Conseil consultatif de Catalyst Canada et a fondé le Philanthropy Leaders Cabinet de l'Hôpital général de Guelph et en préside le conseil d'administration. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, Mme Hasenfratz est administratrice et présidente du Conseil canadien des affaires et a été membre du conseil d'administration régissant le comité d'organisation des Jeux Invictus de 2017 à Toronto. Elle a figuré au palmarès des 40 personnalités canadiennes âgées de moins de 40 ans (*Canada's Top 40 Under 40*), a reçu le prix Wilfrid-Laurier décerné à un chef de file remarquable, le prix International Distinguished Entrepreneur 2014 de l'Université du Manitoba, le prix des Fondateurs 2016 de l'Institut Fraser, le prix Distinguished Entrepreneur 2016 de la University of Victoria et le Ivey Business Leader Award de la Western University et a été nommée à cinq reprises parmi les 100 femmes chefs de file dans le secteur automobile. En 2014, Ernst & Young l'a nommée Entrepreneure de l'année tant en Ontario qu'au Canada et, en 2016, elle a été intronisée au Canadian Business Hall of Fame.

Formation : Mme Hasenfratz est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Ivey School of Business de la Western University et d'un baccalauréat ès sciences (avec spécialisation) de la même institution.

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

Actuellement :	Actuellement membre de comités :
Faurecia - depuis 2011	Direction (présidente)
Linamar Corporation - depuis 1998	-

Titres de capitaux propres de la CIBC – Mme Hasenfratz respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat

Année	Actions[1] (N^bre^)	UADD[2] (N^bre^)	Total des actions/UADD (N^bre^)	Valeur totale des actions/UADD[3] ($)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 $[4]
2018	12 464	0	12 464	1 527 339	2,5x
2017	11 917	0	11 917	1 305 627	2,2x

Autre :

Mme Hasenfratz est chef de la direction et administratrice de Linamar Corporation et administratrice de Faurecia et de la CIBC. Elle gère efficacement les contraintes de temps pour de nombreuses raisons : les fins d'exercice différentes des sociétés font en sorte que le cycle et l'intensité des activités financières et stratégiques du conseil se produisent à des moments différents au cours de l'année; la participation à des comités complémentaires de Faurecia et de la CIBC lui a permis de remplir efficacement son mandat auprès de ces sociétés; le secteur automobile dans lequel Linamar et Faurecia exercent leurs activités crée des efficiences qui permettent à Mme Hasenfratz de s'acquitter de ses fonctions auprès de ces sociétés; les moments de ses nominations l'ont aidée à gérer la courbe d'apprentissage associée à chaque nouveau poste (nommée à titre de membre de la direction et d'administratrice de Linamar en 1998 et de chef de la direction en 2002, d'administratrice de la CIBC en 2004 et d'administratrice de Faurecia en 2011); et les différences dans le nombre et la durée des réunions du conseil des trois sociétés aident à sa présence et à son rendement. Mme Hasenfratz est une administratrice aguerrie et les résultats de l'évaluation annuelle du conseil effectuée par une entreprise externe mettent en évidence son solide rendement comme administratrice, membre de comité et présidente de comité de la CIBC. Depuis qu'elle est devenue administratrice de la CIBC il y a 14 ans, Mme Hasenfratz a assisté à 99 % des réunions ordinaires du conseil et des comités. Elle coordonne son calendrier de déplacements en Europe pour Linamar avec ses réunions du conseil de Faurecia afin de pouvoir y assister. Mme Hasenfratz est toujours bien préparée pour les réunions du conseil et des comités de la CIBC et est grandement respectée par ses collègues du conseil pour son apport éclairé et significatif à la prise de décisions à ces réunions.

KEVIN J. KELLY, Toronto, Ontario, Canada

Administrateur depuis : 2013

Âge : 62 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2017 : 99,8 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2017 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

- **Conseil :** 8/8
- **Comité de vérification (depuis le 6 avril 2017) :** 3/3
- **Comité de gestion du risque (jusqu'au 6 avril 2017) :** 3/3

Compétences :

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

Occupation principale : Administrateur de sociétés

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

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

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

Aucune

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

Année	Actions[1] (N^bre)	UADD[2] (N^bre)	Total des actions/UADD (N^bre)	Valeur totale des actions/UADD[3] ($)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 $[4]
2018	6 202	10 205	16 407	2 010 514	3,4x
2017	6 202	7 879	14 081	1 542 714	2,6x

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

Administratrice depuis : 2016

Âge : 56 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2017 : 99,8 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2017 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

- **Conseil :** 8/8
- **Comité de vérification :** 6/6

Compétences :
- Leadership
- Services financiers
- Ressources humaines/rémunération
- Technologie de l'information

Occupation principale : Vice-présidente à la direction, chef de l'exploitation, First Data Corporation

Expérience : Mme Larsen est depuis 2013 vice-présidente à la direction, chef de l'exploitation de First Data Corporation, société mondiale de solutions technologiques de paiement située à New York. Mme Larsen a occupé les postes de vice-présidente à la direction, chef de l'amélioration des processus chez JPMorgan Chase & Co. de 2012 à 2013, de chef des services hypothécaires de 2011 à 2012, de chef de l'exploitation, Trésorerie et valeurs mobilières de 2009 à 2011 et de chef des activités communes et de la technologie de 2006 à 2009. Avant de se joindre à JPMorgan Chase, elle a occupé plusieurs postes de leadership pendant 12 ans chez Citigroup, dont ceux de chef des activités et du service à la clientèle chez Smith Barney, division de la gestion des avoirs de Citigroup, de cochef des activités de Global Corporate Investment Bank et de chef du service à la clientèle de Global Transaction Services. Elle est membre du conseil des fiduciaires de la Syracuse University et du conseil de la fondation du Borough of Manhattan Community College (CUNY). Elle a été nommée l'une des femmes les plus influentes dans le secteur des paiements en 2017.

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

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

Aucune

Titres de capitaux propres de la CIBC - Mme Larsen a jusqu'au 5 avril 2021 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionnariat

Année	Actions[1] (N^bre^)	UADD[2] (N^bre^)	Total des actions/UADD (N^bre^)	Valeur totale des actions/UADD[3] ($)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 $[4]
2018	2 949	0	2 949	361 370	0,6x
2017	1 164	0	1 164	127 528	0,2x

NICHOLAS D. LE PAN, Ottawa, Ontario, Canada

Administrateur depuis : 2008

Âge : 66 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2017 : 99,7 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2017 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

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

Compétences :
- Leadership
- Services financiers
- Gestion du risque/ gouvernance du risque
- Ressources humaines/rémunération
- Législation/réglementation/conformité
- Politique publique/relations avec les gouvernements

Occupation principale : Administrateur de sociétés

Expérience : M. Le Pan a occupé le poste de surintendant des institutions financières du Canada de 2001 à 2006 et a dirigé le secteur de la surveillance du BSIF, notamment les programmes de surveillance des banques et d'autres institutions de dépôts, de 1997 à 2000. Il est président du Conseil canadien sur la reddition de comptes, qui réglemente les auditeurs des sociétés ouvertes. M. Le Pan a participé à diverses activités de coordination de la réglementation à l'échelle nationale et internationale, y compris à titre de président du Groupe de mise en œuvre de l'Accord de Bâle et de vice-président du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. Il a participé activement à l'établissement de rapports du Group of Thirty présentant des recommandations sur un nouveau paradigme des relations entre les superviseurs et les conseils des banques en vue d'accroître la surveillance de la culture de risque et d'améliorer la culture et la conduite dans les banques d'importance systémique.

Formation : M. Le Pan 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.

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

Aucune

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

Année	Actions[1] (N^bre^)	UADD[2] (N^bre^)	Total des actions/UADD (N^bre^)	Valeur totale des actions/UADD[3] ($)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 $[4]
2018	2 763	8 470	11 233	1 376 492	2,3x
2017	2 029	8 095	10 124	1 109 185	1,8x

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

Administrateur depuis : 2005

Président du conseil depuis : avril 2015

Âge : 68 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2017 : 99,2 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2017 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

- **Conseil :** 8/8

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

Occupation principale : Président du conseil, CIBC
Président et chef de la direction du Conseil canadien des affaires

Expérience : M. Manley occupe le poste de président et chef de la direction du Conseil canadien des affaires depuis janvier 2010. Il a été avocat-conseil chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. de 2004 à 2009. Ayant passé plus de 15 ans au service du public, M. Manley a été ministre responsable de plusieurs portefeuilles au sein du gouvernement fédéral canadien dont ministre de l'Industrie, ministre des Affaires étrangères, ministre des Finances et vice-premier ministre du Canada. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Manley est président du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. Il est président honoraire du conseil d'administration du Conseil canadien pour les partenariats public-privé, membre du Conseil consultatif de Catalyst Canada, membre du 30% Club Canada et membre du conseil consultatif de Bridge Growth Partners, LLC.

Formation : M. Manley est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Carleton University et d'un juris doctor de l'Université d'Ottawa. Il a également reçu des doctorats honorifiques de six universités canadiennes.

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

Actuellement :	**Actuellement membre de comités :**
CAE Inc. - depuis 2008	Gouvernance; ressources humaines
TELUS Corporation - depuis 2012	Gouvernance (président); retraite

Auparavant :

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée de 2006 à 2013

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

Année	Actions[1] (N^bre^)	UADD[2] (N^bre^)	Total des actions/UADD (N^bre^)	Valeur totale des actions/UADD[3] ($)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 $[4]
2018	0	33 340	33 340	4 085 484	6,8x
2017	0	28 243	28 243	3 094 303	5,2x

Autre :

M. Manley était administrateur de Corporation Nortel Networks et de Nortel Networks Limitée (collectivement, les sociétés Nortel) du 26 mai 2004 au 10 août 2009 lorsqu'il a démissionné. Le 14 janvier 2009, les sociétés Nortel et certaines autres filiales canadiennes ont entamé des procédures de protection à l'égard des créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC). 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.

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

Administratrice depuis : 2009

Âge : 59 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2017 : 97,8 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2017 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

- **Conseil :** 8/8
- **Comité de vérification (présidente) :** 6/6

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

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : Mme Peverett a été présidente et chef de la direction de la British Columbia Transmission Corporation (BCTC) de 2005 à 2009 et chef des finances de la BCTC de 2003 à 2005. Elle a occupé des postes de direction de plus en plus élevés en finances, en réglementation et en direction au sein de Westcoast Energy Inc., de 1988 à 2003 et le poste de présidente et chef de la direction d'Union Gas Limited de 2001 à 2003. Elle est administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous.

Formation : Mme Peverett est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la McMaster University et d'une maîtrise en administration des affaires de la Queen's University. Elle est comptable en management accréditée et est *Fellow* de la Société des comptables en management.

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

Actuellement :	**Actuellement membre de comités :**
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée - depuis 2016	Audit (présidente); finances
Hydro One Inc. - depuis 2015	Ressources humaines; candidatures, gouvernance, politique publique et réglementation (présidente)
Northwest Natural Gas Company – depuis 2007	Organisation et rémunération des cadres supérieurs; affaires publiques et politique environnementale

Auparavant :

Encana Corporation – de 2003 à 2017

Postmedia Network Canada Corp. - de 2003 à 2016

Titres de capitaux propres de la CIBC – Mme Peverett respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat

Année	Actions[1] (Nbre)	UADD[2] (Nbre)	Total des actions/UADD (Nbre)	Valeur totale des actions/UADD[3] ($)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 $[4]
2018	0	17 649	17 649	2 162 708	3,6x
2017	0	15 460	15 460	1 693 798	2,8x

Autre :

Mme Peverett a été administratrice de Postmedia Network Canada Corp. (Postmedia) d'avril 2013 à janvier 2016. Le 5 octobre 2016, Postmedia a réalisé une opération de restructuration du capital aux termes d'un plan d'arrangement approuvé par un tribunal en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* selon lequel une dette d'environ 268,6 M$ US a été échangée contre des actions qui représentaient environ 98 % des actions en circulation à ce moment-là. De plus, Postmedia a remboursé ses titres de créance en circulation et en a prorogé et modifié les modalités aux termes de l'opération de restructuration du capital.

KATHARINE B. STEVENSON, Toronto, Ontario, Canada

Administratrice depuis : 2011

Âge : 55 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2017 : 98,8 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2017 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

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

Compétences :
- Leadership
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Ressources humaines/rémunération
- Technologie de l'information

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : Mme Stevenson siège au conseil de diverses sociétés et de divers organismes sans but lucratif. Elle a été haute dirigeante en finance de Corporation Nortel Networks de 1995 à 2007. Avant de se joindre à Corporation Nortel Networks, elle a occupé divers postes de plus en plus élevés en finance chez J.P. Morgan & Company, Inc., dans le secteur des placements et des services bancaires d'investissement aux entreprises. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, Mme Stevenson est membre du conseil d'administration de la St. Michael's Hospital Foundation.

Formation : Mme Stevenson est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec grande distinction) de la Harvard University et est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés où elle a obtenu le titre ICD.D.

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

Actuellement :	**Actuellement membre de comités :**
CAE Inc. - depuis 2007	Audit; gouvernance
Capital Power Corporation – depuis 2017	Audit; gouvernance, rémunération et mises en candidature
Open Text Corporation - depuis 2008	Audit

Auparavant :

Valeant Pharmaceuticals International, Inc. – de 2010 à 2016

Titres de capitaux propres de la CIBC – Mme Stevenson respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat

Année	Actions[1] (N^bre^)	UADD[2] (N^bre^)	Total des actions/UADD (N^bre^)	Valeur totale des actions/UADD[3] ($)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 $[4]
2018	15 597	0	15 597	1 911 256	3,2x
2017	15 155	0	15 155	1 660 382	2,8x

MARTINE TURCOTTE, Verdun, Québec, Canada

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

Occupation principale : Vice-présidente exécutive, Québec, de BCE Inc. et de Bell Canada

Administratrice depuis : 2014

Âge : 57 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2017 : 99,8 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2017 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :
- **Conseil** : 8/8
- **Comité de gouvernance :** 6/6
- **Comité de gestion du risque :** 6/6

Expérience : Mme Turcotte est vice-présidente exécutive, Québec, de BCE Inc. et de Bell Canada, depuis 2011. Elle a occupé le poste de chef des affaires juridiques de BCE de 1999 à 2008 et de Bell Canada de 2003 à 2008 et le poste de vice-présidente exécutive et chef des affaires juridiques et des questions réglementaires de BCE et de Bell Canada de 2008 à 2011. Elle compte plus de 25 ans d'expérience sur les plans stratégique, juridique et réglementaire. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes mentionnées ci-dessous, Mme Turcotte est présidente du conseil du Théâtre Espace Go inc., membre du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill, du 375e anniversaire de Montréal et de Montréal en Lumière et fiduciaire du Conseil des gouverneurs de l'Hôpital général juif. Elle a reçu le prix Réalisation exceptionnelle des prix des conseillers juridiques du Canada, elle a été intronisée au Panthéon des cent Canadiennes les plus influentes et elle a reçu la distinction Avocat émérite du Barreau du Québec pour l'excellence professionnelle.

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

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

Actuellement :	**Actuellement membre de comités :**
Empire Company Limited/Sobeys Inc. - depuis 2012	Audit; gouvernance (présidente); mises en candidature (présidente)

Auparavant :

Bell Aliant Inc. - de 2011 à 2014
(a cessé d'être une société ouverte en 2014)

Titres de capitaux propres de la CIBC - Mme Turcotte respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat

Année	Actions[1] (N^bre^)	UADD[2] (N^bre^)	Total des actions/UADD (N^bre^)	Valeur totale des actions/UADD[3] ($)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 $[4]
2018	412	9 239	9 651	1 182 634	2,0x
2017	412	6 633	7 045	771 850	1,3x

RONALD W. TYSOE, Naples, Floride, États-Unis

Compétences :
- Leadership
- Stratégie
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Ressources humaines/rémunération
- Législation/réglementation/conformité

Occupation principale : Administrateur de sociétés

Expérience : M. Tysoe a été conseiller principal chez Perella Weinberg Partners LP, cabinet de services financiers, de 2006 à 2007. Il a été vice-président du conseil d'administration de Macy's Inc. (auparavant Federated Department Stores, Inc.) de 1990 à 2006 et chef des finances de Federated Department Stores, Inc. de 1990 à 1997. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Tysoe est administrateur de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA.

Formation : M. Tysoe est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'un baccalauréat en droit de la University of British Columbia.

Administrateur depuis : 2004

Âge : 64 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2017 : 97,7 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2017 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :
- **Conseil** : 8/8
- **Comité de gestion du risque (président) :** 6/6

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

Actuellement :	**Actuellement membre de comités :**
Cintas Corporation - depuis 2008	Audit (président); mises en candidature et gouvernance
J.C. Penney Company, Inc. - depuis 2013	Gouvernance (président); administrateur principal
Scripps Networks Interactive Inc. - depuis 2008	Audit (président); rémunération
Taubman Centers, Inc. - depuis 2007	Audit (président); rémunération, direction

Auparavant :

Pzena Investment Management Inc. - de 2008 à 2013

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

Année	Actions[1] (N^bre^)	UADD[2] (N^bre^)	Total des actions/UADD (N^bre^)	Valeur totale des actions/UADD[3] ($)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 $[4]
2018	6 000	33 492	39 492	4 839 350	8,1x
2017	6 000	30 791	36 791	4 030 822	6,7x

Autre :

M. Tysoe siège au conseil de cinq sociétés ouvertes, dont la CIBC. Il gère efficacement les contraintes de temps pour de nombreuses raisons : les fins d'exercice différentes des sociétés font en sorte que le cycle et l'intensité des activités financières et stratégiques du conseil se produisent à des moments différents au cours de l'année; la participation à des comités complémentaires de Cintas, de Scripps, de Taubman et de la CIBC lui a permis de remplir efficacement son mandat auprès de ces sociétés; les moments de ses nominations (indiqués ci-dessus) l'ont aidé à gérer la courbe d'apprentissage associée à l'arrivée au sein de chaque nouveau conseil; les différences dans le nombre et la durée des réunions du conseil de ces sociétés ainsi que leur tenue en Amérique du Nord aident à sa présence et à son rendement; et le fait que M. Tysoe se consacre à une carrière d'administrateur de sociétés et n'a pas un emploi à temps plein. M. Tysoe est un administrateur aguerri et les résultats de l'évaluation annuelle du conseil effectuée par une entreprise externe mettent en évidence son solide rendement comme administrateur, membre de comité et président de comité de la CIBC. Depuis qu'il est devenu administrateur de la CIBC il y a 14 ans, M. Tysoe a assisté à 97 % des réunions ordinaires du conseil et à 98 % des réunions ordinaires de comités. M. Tysoe est toujours bien préparé pour les réunions du conseil et des comités de la CIBC, et le conseil et la haute direction apprécient grandement l'ampleur de ses connaissances et de son expertise des questions financières et des risques.

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

Administrateur depuis : 2015

Âge : 64 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2017 : 99,6 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2017 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

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

Compétences :

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

Occupation principale : Président, ITB LLC

Expérience : M. Zubrow est président du cabinet de gestion de placements ITB LLC depuis 2003. Il est également chargé de cours à la University of Chicago Law School. Il a été membre de la haute direction de JPMorgan Chase & Co. et de The Goldman Sachs Group, Inc. et compte plus de 35 ans d'expérience dans le secteur des services financiers. Chez JPMorgan, il a occupé le poste de chef des affaires générales et réglementaires, de janvier 2012 à 2013, et de chef de la gestion du risque, de 2007 à 2012. Il a été associé chez Goldman Sachs de 1988 à 2003; il a occupé les postes de chef de l'administration et chef de la division des opérations et de l'administration, de 1997 à 2003, et de chef du crédit, de 1994 à 1999. Outre ses fonctions d'administrateur de la société ouverte mentionnée ci-dessous, M. Zubrow est administrateur de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA, siège au conseil consultatif du Promontory Financial Group (société d'IBM), est administrateur et président du conseil du Juvenile Law Center, est administrateur du Berklee College of Music et est membre du Council on Foreign Relations.

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

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

Actuellement :	**Actuellement membre de comités :**
Arc Logistics LP - depuis 2013	-

Titres de capitaux propres de la CIBC - M. Zubrow a jusqu'au 23 avril 2020 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionnariat

Année	Actions[1] (N^bre^)	UADD[2] (N^bre^)	Total des actions/UADD (N^bre^)	Valeur totale des actions/UADD[3] ($)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 $[4]
2018	2 884	0	2 884	353 405	0,6x
2017	1 765	0	1 765	193 373	0,3x

Administrateurs

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la CIBC dont un candidat était propriétaire en propriété effective ou sur lesquelles il exerçait un contrôle au 9 février 2018 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2018) et au 10 février 2017 (la date à laquelle les renseignements étaient arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2017).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 9 février 2018 et au 10 février 2017 aux termes des régimes d'actions des administrateurs décrits à la page 33.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2018 et 2017 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la CIBC à la Bourse de Toronto (la TSX) le 29 décembre 2017 (122,54 $) et le 30 décembre 2016 (109,56 $), respectivement.

(4) La ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs correspond à six fois la provision annuelle en espèces de 100 000 $. Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 $ » est calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par 600 000 $.

Fréquence des réunions du conseil et des comités et taux d'assiduité global au cours de l'exercice 2017

Pendant l'exercice 2017, tous les administrateurs ont assisté à 100 % des réunions ordinaires du conseil et des comités, comme il est indiqué ci-après. Le taux d'assiduité de chaque candidat à un poste d'administrateur est indiqué dans les notes biographiques à partir de la page 14. Vous trouverez des renseignements sur les attentes à l'égard de la présence des administrateurs aux réunions à l'Énoncé des pratiques de gouvernance – « Mandat des administrateurs – Présence aux réunions » à la page 52.

Conseil et comités	Nombre de réunions		Taux d'assiduité aux réunions ordinaires
	Ordinaires	Extraordinaires	
Conseil	8	3	100 %
Comité de vérification	6	-	100 %
Comité de gouvernance	6	-	100 %
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	6	-	100 %
Comité de gestion du risque	6	5	100 %

Assiduité de l'administrateur qui n'est pas candidat

Vous trouverez ci-dessous un sommaire du taux d'assiduité aux réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice 2017 de M. Gary Colter, qui n'est pas candidat à l'élection le 5 avril 2018.

Conseil	Comité de vérification	Comité de gouvernance
8 sur 8 (100 %)	6 sur 6 (100 %)	6 sur 6 (100 %)

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 notre dernière assemblée annuelle, tenue le 6 avril 2017, tous les candidats à un poste d'administrateur étaient présents.

Indépendance des candidats aux postes d'administrateurs

Le conseil a établi que chacun des candidats à l'élection à titre d'administrateur est indépendant, sauf M. Victor Dodig puisqu'il est président et chef de la direction de la CIBC.

Tous les membres des comités du conseil sont indépendants aux termes des normes d'indépendance du conseil. Ces normes comprennent le *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe* (banques), les règles sur la gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE) et les lignes directrices sur la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les ACVM) et sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais. Vous trouverez des renseignements détaillés sur la façon dont le conseil établit l'indépendance des administrateurs à l'Énoncé des pratiques de gouvernance – « Indépendance des administrateurs » à la page 47.

Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs

Le tableau ci-après indique les compétences et l'expérience des candidats aux postes d'administrateurs dans des secteurs que le conseil juge importants pour la CIBC.

Compétences et expérience	Brent S. Belzberg	Nanci E. Caldwell	Michelle L. Collins	Patrick D. Daniel	Luc Desjardins	Victor G. Dodig	Linda S. Hasenfratz	Kevin J. Kelly	Christine E. Larsen	Nicholas D. Le Pan	John P. Manley	Jane L. Peverett	Katharine B. Stevenson	Martine Turcotte	Ronald W. Tysoe	Barry L. Zubrow
Leadership	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Stratégie	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓			✓	✓
Services financiers	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓			✓
Expertise financière					✓	✓		✓			✓	✓	✓		✓	✓
Gestion du risque/gouvernance du risque	✓					✓		✓		✓			✓		✓	✓
Ressources humaines/rémunération	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	
Responsabilité de l'entreprise	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓		✓
Législation/réglementation/conformité	✓				✓			✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓
Politique publique/relations avec les gouvernements					✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓		✓
Technologie de l'information		✓		✓	✓				✓				✓	✓		

Rémunération des administrateurs

Le régime de rémunération des administrateurs de la CIBC est conçu pour attirer et fidéliser des personnes ayant les compétences et l'expérience voulues pour agir à titre d'administrateurs de la CIBC. Le Comité de gouvernance évalue la rémunération des administrateurs par rapport à des sociétés du secteur des services financiers dont la taille, la portée, la présence sur le marché et la complexité sont comparables à celles de la CIBC. Compte tenu de ces critères, la cible de la rémunération des administrateurs de la CIBC se situe dans la fourchette de son groupe de comparaison. Le groupe de comparaison de la CIBC comprend Banque de Montréal, Financière Manuvie, Banque Nationale du Canada, Banque Royale du Canada, La Banque de Nouvelle-Écosse, Financière Sun Life et La Banque Toronto-Dominion.

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

En se fondant sur l'examen et la recommandation du Comité en 2017, le conseil a approuvé les modifications suivantes avec prise d'effet le 1er mai 2017 :

- la hausse de la provision des administrateurs, de 200 000 $ à 215 000 $, la hausse étant versée en titres de capitaux propres;

- la hausse de la provision du président du conseil indépendant, de 400 000 $ à 425 000 $, la composante en espèces augmentant de 150 000 $ à 195 000 $ et la composante en titres de capitaux propres diminuant de 250 000 $ à 230 000 $ afin de correspondre aux proportions des espèces et des titres de capitaux propres de la provision des administrateurs;
- la suppression des jetons de présence à des réunions extraordinaires après la quatrième au cours d'un même exercice;
- le plafonnement du taux de change utilisé pour calculer la rémunération payable aux administrateurs qui sont citoyens américains et résident aux États-Unis à 1,4 $ CA pour 1 $ US.

Composantes de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-après indique les composantes de la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2017[1]. Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'unités d'actions à dividende différé.

	Du 1er novembre 2016 au 30 avril 2017	Avec prise d'effet le 1er mai 2017
Provisions annuelles	**($)**	**($)**
Espèces		
Président du conseil[2]	150 000	195 000
Autres administrateurs[3]	100 000	100 000
Titres de capitaux propres (unités d'actions à dividende différé[4]/actions ordinaires de la CIBC)		
Président du conseil[2]	250 000	230 000
Autres administrateurs	100 000	115 000
Président de comités	50 000	50 000
Participation à chaque comité supplémentaire[5]	15 000	15 000
Président du comité spécial du contentieux[6]	20 000	20 000
Membre du comité spécial du contentieux[6]	10 000	10 000
Jetons de présence et frais de déplacement		
Comités ad hoc (par réunion)	1 000	1 000
Frais de déplacement (par voyage)[7]	2 000	2 000
Comité spécial du conseil et/ou comité permanent après la quatrième réunion (par réunion)	1 000	-

(1) Les administrateurs de la CIBC qui sont citoyens américains et dont la résidence principale est située aux États-Unis reçoivent leur rémunération à titre d'administrateurs en dollars américains.

(2) Le président du conseil ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur de la CIBC à l'exception de la provision annuelle en espèces et en titres de capitaux propres.

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

(4) Une unité d'actions à dividende différé (UADD) est une écriture comptable qui est portée trimestriellement au compte ouvert au nom d'un administrateur. La valeur du compte d'UADD d'un administrateur est payable en espèces en un seul versement lorsque celui-ci cesse d'être administrateur de la CIBC ou d'une filiale ou d'un membre du groupe de la CIBC. La valeur de rachat d'une UADD est fondée sur la valeur des actions ordinaires de la CIBC établie conformément aux régimes d'actions des administrateurs. Les administrateurs ont droit à des paiements d'équivalents de dividendes qui sont crédités trimestriellement sous forme d'UADD supplémentaires, au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires. Les UADD n'accordent à leur porteur aucun droit de vote ni aucun des autres droits octroyés aux actionnaires.

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

(6) Le comité spécial du contentieux a été dissous en février 2018.

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

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

Régimes d'actions des administrateurs

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

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

En janvier 2003, le conseil a décidé qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs aux termes du régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (le ROSAA). En novembre 2017, le conseil a mis fin au ROSAA.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-après présente la rémunération totale versée aux administrateurs indépendants au cours de l'exercice 2017.

	Rémunération gagnée(2)							Répartition de la rémunération		
	Provision annuelle		Provision à titre de membre et de président de comités						À base d'actions	
Nom(1) (tous les chiffres sont en $ CA)	Titres de capitaux propres	Espèces		Jetons de présence	Frais de déplacement	Toute autre rémunération	Rémunération totale	Espèces	Actions ordinaires	UADD
Brent S. Belzberg	107 500	100 000	15 000	1 000	4 000	-	227 500	-	-	227 500
Nanci E. Caldwell	140 397	130 838	-	2 532	15 788	-	289 555	149 158	140 397	-
Michelle L. Collins(3)	61 039	53 078	-	-	2 565	49 984	166 666	80 046	19 012	67 608
Gary F. Colter(4)	107 500	100 000	25 000	-	4 000	-	236 500	129 000	-	107 500
Patrick D. Daniel	107 500	100 000	15 000	-	12 000	-	234 500	127 000	-	107 500
Luc Desjardins	107 500	100 000	-	-	4 000	-	211 500	104 000	78 750	28 750
Gordon D. Giffin(4)(5)	67 110	67 110	21 767	-	8 124	163 015	327 126	260 016	-	67 110
Linda S. Hasenfratz	107 500	100 000	50 000	-	2 000	-	259 500	127 000	132 500	-
Kevin J. Kelly	107 500	100 000	-	2 000	4 000	-	213 500	-	-	213 500
Christine E. Larsen	140 397	130 838	-	-	15 788	-	287 023	64 532	222 491	-
Nicholas D. Le Pan(4)	107 500	100 000	10 000	-	12 000	-	229 500	122 000	107 500	-
John P. Manley(6)	240 000	172 500	-	-	-	59 658	472 158	59 658	-	412 500
Jane L. Peverett	107 500	100 000	50 000	-	12 000	-	269 500	109 000	-	160 500
Katharine B. Stevenson	107 500	100 000	50 000	-	4 000	-	261 500	154 000	107 500	-
Martine Turcotte(4)	107 500	100 000	30 625	2 000	10 000	-	250 125	-	-	250 125
Ronald W. Tysoe(7)	140 397	130 838	65 419	2 532	15 788	53 208	408 182	267 785	-	140 397
Barry L. Zubrow(4)(8)	140 397	130 838	13 084	2 532	21 156	43 534	351 541	211 144	140 397	-
TOTAL	**2 004 737**	**1 816 040**	**345 895**	**12 596**	**147 209**	**369 399**	**4 695 876**	**1 964 339**	**948 547**	**1 782 990**

(1) M. Dodig n'a reçu aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur de la CIBC. Voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 81 pour connaître la rémunération de M. Dodig à titre de président et chef de la direction.

(2) Les sommes versées en dollars américains aux administrateurs qui sont citoyens américains et dont la résidence principale est située aux États-Unis ont été converties en dollars canadiens le premier vendredi du mois pendant lequel les administrateurs sont rémunérés au taux de change au comptant affiché par Bloomberg.

- 1,00 $ US = 1,3068 $ le 3 février 2017
- 1,00 $ US = 1,3776 $ le 5 mai 2017
- 1,00 $ US = 1,2664 $ le 4 août 2017
- 1,00 $ US = 1,2827 $ le 3 novembre 2017

(3) Mme Collins s'est jointe au conseil le 23 juin 2017. Elle a gagné 38 750 $ US à titre d'administratrice et de présidente du comité de vérification de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens aux fins de la présente communication en utilisant le taux de change de la Banque du Canada de 1,00 $ US = 1,2899 $ CA, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice 2017.

(4) La rémunération versée à titre de membre du comité spécial du contentieux est incluse dans la colonne « Provision à titre de membre et de président de comités ».

(5) M. Giffin a quitté le conseil de la CIBC le 6 avril 2017. Il a gagné 33 750 $ US à titre d'administrateur de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA et 80 000 $ US à titre d'administrateur d'Atlantic Trust Company, N.A. La rémunération figurant à la colonne « Toute autre rémunération » comprend également un don de 10 000 $ US fait en son honneur à un organisme caritatif qu'il a choisi, en conformité avec les lignes directrices de la CIBC sur les dons, et la valeur d'un cadeau de départ à la retraite (3 390 $ CA). Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens aux fins de la présente communication en utilisant le taux de change de la Banque du Canada de 1,00 $ US = 1,2899 $ CA, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice 2017.

(6) M. Manley a gagné 46 250 $ US à titre de président du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens aux fins de la présente communication en utilisant le taux de change de la Banque du Canada de 1,00 $ US = 1,2899 CA, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice 2017.

(7) M. Tysoe a gagné 41 250 $ US à titre d'administrateur et de président du comité du risque de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens aux fins de la présente communication en utilisant le taux de change de la Banque du Canada de 1,00 $ US = 1,2899 $ CA, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice 2017.

(8) M. Zubrow a gagné 33 750 $ US à titre d'administrateur de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens aux fins de la présente communication en utilisant le taux de change de la Banque du Canada de 1,00 $ US = 1,2899 $ CA, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice 2017.

Ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs

Le conseil s'attend à ce que les administrateurs détiennent au moins six fois la provision annuelle en espèces de 100 000 $ (600 000 $) sous forme d'actions ordinaires et/ou d'UADD de la CIBC. On s'attend à ce que les administrateurs atteignent ce niveau dans les cinq ans suivant leur arrivée au conseil.

Les administrateurs doivent prendre une tranche de 115 000 $ de leur provision annuelle de 215 000 $ (54 %) sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD. Le président du conseil doit prendre une tranche de 230 000 $ de sa provision annuelle de 425 000 $ (54 %) sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD. L'obligation de recevoir ces sommes sous forme de titres de capitaux propres se poursuit même après que les administrateurs respectent la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs. Les administrateurs peuvent également choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur provision en espèces sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.

Tous les candidats aux postes d'administrateurs respectent la ligne directrice en matière d'actionnariat à l'exception de Barry Zubrow (qui s'est joint au conseil le 23 avril 2015), de Nanci Caldwell (qui s'est jointe au conseil le 4 décembre 2015), de Christine Larsen (qui s'est jointe au conseil le 5 avril 2016) et de Michelle Collins (qui s'est jointe au conseil le 23 juin 2017). Chacun de ces candidats acquiert des titres de capitaux propres aux termes du régime de rémunération des administrateurs afin de respecter la ligne directrice en matière d'actionnariat.

L'actionnariat dans la CIBC de chaque candidat à un poste d'administrateur est présenté dans les notes biographiques aux pages 14 à 30.

Rapports des comités du conseil

Le conseil de la CIBC compte quatre comités permanents dont il a approuvé le mandat, soit le Comité de vérification, le Comité de gouvernance, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le Comité de gestion du risque. Chaque comité estime qu'il s'est acquitté de son mandat au cours de l'exercice 2017 et a transmis le rapport qui suit sur son mandat, ses principales activités et ses membres. De plus amples renseignements sur la participation des membres de chaque comité à la formation continue des administrateurs au cours de l'exercice 2017 figurent à la page 55.

Rapport du Comité de vérification

Le Comité de vérification a volontairement fourni un rapport à la page 37 qui porte sur des questions précises que la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la SEC) juge importantes.

MANDAT

Vous trouverez le mandat du Comité sur le site www.cibc.com/francais.

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

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

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

	• **Fonction des finances** ✓ le cadre organisationnel de la fonction des finances ✓ la nomination ou la révocation du chef des services financiers ✓ le mandat et les objectifs du chef des services financiers et son efficacité et celle de la fonction des finances ✓ l'évaluation périodique indépendante par un tiers de la fonction des finances • **Contrôles internes** ✓ la surveillance des systèmes de contrôle interne ✓ l'efficacité de la conception et du fonctionnement des systèmes de contrôle interne ✓ le programme de prévention et de détection de la fraude ✓ les programmes de gestion de la continuité de l'exploitation et d'assurance • **Procédures d'alerte professionnelle** ✓ la mise en place de procédures pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les questions relatives à la vérification • **Planification de la relève** ✓ les plans de relève pour le chef des services financiers et le vérificateur principal
ACTIVITÉS EN 2017	**Supervision du risque relativement au cadre de contrôle :** Le Comité a continué de superviser les secteurs importants de risque relativement au cadre général de contrôle de la CIBC, notamment l'intégration de CIBC Bank USA et d'autres acquisitions, la coordination entre le Comité et le Comité de gestion du risque concernant la déclaration de lacunes et de mesures correctives et la surveillance de l'efficacité du modèle à trois lignes de défense. **Supervision des fonctions de contrôle :** Le Comité a continué de surveiller l'efficacité de la vérification interne et des finances, en particulier la conformité de ces fonctions aux attentes réglementaires. Le Comité a examiné les communications provenant des organismes de réglementation et a surveillé la pertinence de la réponse de la direction. Le Comité a également supervisé la planification de la relève pour les postes de chef des services financiers et de vérificateur principal. **Surveillance de l'évolution réglementaire :** Le Comité a continué de surveiller l'évolution réglementaire et les consignes du BSIF, d'autres organismes de réglementation et normalisateurs à l'échelle canadienne et mondiale et du Comité de Bâle sur la supervision bancaire, notamment les nouvelles obligations accrues de déclaration des auditeurs externes, les mises à jour émanant de parties intéressées sur l'incidence des perspectives réglementaires changeantes sur les activités de la CIBC, ainsi que des exposés réguliers sur les résultats des examens de la réglementation et des exercices de comparaison. **Supervision des Normes internationales d'information financière (IFRS) :** Le Comité a poursuivi la supervision concernant l'adoption des nouvelles normes IFRS, y compris l'IFRS 9 *Instruments financiers*, et des faits nouveaux en matière de comptabilité découlant des IFRS.
MEMBRES	Chaque membre du Comité est indépendant et possède des « compétences financières » conformément aux exigences de la NYSE et des ACVM et quatre membres du Comité sont des « experts financiers du comité de vérification » aux termes des règles de la SEC. • Jane L. Peverett, *présidente* • Gary F. Colter • Luc Desjardins • Kevin J. Kelly • Christine E. Larsen

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

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

Le Comité de vérification a examiné les états financiers consolidés audités et en a discuté avec la direction. En outre, le Comité de vérification a discuté avec EY des questions dont il convient de discuter selon le Statement on Auditing Standards No. 3101 du PCAOB (*Communications With Audit Committees*) et la Norme canadienne d'audit 260 (*Communication avec les responsables de la gouvernance*), notamment les questions ayant trait à l'exécution de l'audit des états financiers consolidés de la CIBC et à l'évaluation de l'efficacité du contrôle interne de la CIBC sur la présentation de l'information financière en vertu de l'article 404 de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

EY a fourni au Comité de vérification une déclaration officielle écrite présentant tous les liens entre EY et la CIBC qui pourraient raisonnablement avoir une incidence sur son indépendance comme l'exige la *Rule 3526* du PCAOB. La déclaration officielle écrite comprend la confirmation de l'indépendance d'EY au sens du CPA Code of Professional Conduct des Chartered Professional Accountants of Ontario et du fait que EY sont des experts-comptables indépendants à l'égard de la CIBC au sens des lois sur les valeurs mobilières fédérales des États-Unis et des règles et des règlements pris en application de celles-ci, y compris les règles d'indépendance adoptées par la SEC aux termes de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis et conformément à la *Rule 3520* du PCAOB.

En se fondant sur cet examen et ces discussions, le Comité de vérification a recommandé au conseil de déposer les états financiers consolidés audités auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières sur SEDAR et de les inclure dans le rapport annuel de la CIBC sur formulaire 40-F pour l'exercice clos le 31 octobre 2017 en vue de leur dépôt auprès de la SEC. Le Comité de vérification a également approuvé, sous réserve de leur nomination par les actionnaires, le choix d'EY à titre d'auditeurs externes de la CIBC.

Le présent rapport a été adopté et approuvé par les membres du Comité de vérification : Jane L. Peverett, présidente, Gary Colter, Luc Desjardins, Kevin Kelly et Christine Larsen.

Rapport du Comité de gouvernance

Le Comité de gouvernance a fourni l'Énoncé des pratiques de gouvernance du Comité, à partir de la page 43, qui décrit la structure de gouvernance qui guide le conseil et la direction dans l'exécution de leurs obligations.

MANDAT

Vous trouverez le mandat du Comité sur le site www.cibc.com/francais.

La principale tâche du Comité de gouvernance est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision de la gouvernance.

Le Comité de gouvernance passe en revue les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil :

- **Supervision de la gouvernance**
  - ✓ la structure et les activités de gouvernance
  - ✓ les procédures relatives à l'administration de la Politique sur la présentation de l'information de la CIBC
  - ✓ la divulgation des renseignements relatifs à la gouvernance
- **Composition, rendement et planification de la relève du conseil et des comités**
  - ✓ les candidatures au conseil
  - ✓ la taille, les exigences et la composition du conseil
  - ✓ les critères de sélection des membres des comités
  - ✓ la supervision du programme de perfectionnement des administrateurs
  - ✓ les objectifs de rendement du président du conseil
  - ✓ la rémunération des administrateurs
  - ✓ les mandats du conseil, des comités du conseil, du chef de la direction, du président du conseil et des présidents de comités
  - ✓ l'évaluation du rendement du conseil, des administrateurs, de chaque comité et du président du conseil
  - ✓ l'indépendance des administrateurs et les critères d'indépendance des administrateurs
  - ✓ les critères de durée du mandat des administrateurs
  - ✓ l'efficacité des rapports de la direction au conseil et aux comités du conseil
- **Relève du président du conseil**
  - ✓ le processus de planification de la relève et le plan de préparation en cas d'urgence pour le poste de président du conseil
- **Conduite et conflits**
  - ✓ les politiques relatives aux opérations avec apparentés et aux conflits
  - ✓ le Code de conduite des employés et des travailleurs occasionnels et le Code de déontologie des administrateurs de la CIBC
  - ✓ les politiques relatives au risque de réputation (y compris les plaintes des clients, les risques et incidents liés à la protection des renseignements personnels et le respect par le conseil et les employés du Code de déontologie des administrateurs ou du Code de conduite des employés), les politiques relatives à la communication opportune de l'information importante sur la CIBC et les efforts afin d'exercer les activités de la CIBC d'une manière responsable sur les plans déontologique et social
  - ✓ le comité de révision à l'égard de la CIBC et de certaines filiales sous réglementation fédérale

ACTIVITÉS EN 2017	**Engagement envers les parties intéressées :** Le Comité et le président du Comité ont continué de rencontrer des autorités de réglementation, des actionnaires et des agences de conseil en vote. Les sujets abordés comprenaient la rémunération des cadres supérieurs, la représentation des femmes au sein de conseils, l'efficacité des administrateurs, la participation excessive à des conseils et l'accès aux procurations. Cet engagement permet au conseil de réagir aux questions de gouvernance qui revêtent de l'importance pour la CIBC et ses parties intéressées. Dans cet esprit, le conseil a adopté une politique sur l'accès aux procurations qui indique comment les actionnaires peuvent présenter des candidats aux postes d'administrateurs au conseil de la CIBC. **Formation continue des administrateurs :** La formation continue représente une partie importante de la façon dont les membres du conseil de la CIBC demeurent au fait des principaux faits nouveaux touchant les banques canadiennes. Le Comité a complété son « catalogue » d'occasions de formation continue individuelle et de visites de sites pour les administrateurs par le dépôt des documents actuels et passés de formation des administrateurs fournis au conseil et à ses comités. Les documents inclus dans le dépôt abordent l'évolution en matière de gouvernance, la lutte au blanchiment d'argent, les préjugés inconscients, le bitcoin et la chaîne de blocs, les instruments dérivés, les plans de reprise et de résolution, le risque de taux d'intérêt structuré, le risque de marché et le risque de liquidité. De plus, chacun des membres du conseil a participé à diverses séances de formation externes. **Mixité au conseil :** Le conseil continue de démontrer son engagement constant à l'égard de la diversité et soutient avec fierté le statut de la CIBC en tant que signataire du nouvel Accord Catalyst. Le Comité favorise consciemment la diversité au sein de ses comités. Trois des quatre comités du conseil continuent d'être présidés par des femmes, et les femmes représentent au moins 40 % de chaque comité. Le conseil dépasse sa cible d'au moins 30 % de femmes et d'au moins 30 % d'hommes au conseil. Si les candidats proposés dans la présente circulaire sont élus par les actionnaires, le conseil de la CIBC sera composé de 44 % de femmes et de 56 % d'hommes. **Supervision de la gouvernance des filiales** : Le Comité a approuvé un cadre global détaillé énonçant l'approche de la CIBC à l'égard de la gouvernance des filiales et les principes clés qui soutiennent la supervision des filiales de la CIBC par le conseil de la CIBC. Dans le cadre de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. par la CIBC, le Comité a joué un rôle essentiel pour repérer les candidats du conseil de la CIBC pour siéger au conseil de CIBC Bank USA (auparavant The PrivateBank and Trust Company) et de CIBC Bancorp USA Inc. (auparavant CIBC Holdco Inc.) et établir les liens et l'interconnectivité entre le conseil de la société mère et celui des filiales afin de favoriser la supervision efficace de l'entreprise, la gouvernance et le flux de l'information. Le conseil de chacune de ces filiales américaines, composé de neuf membres, comprend quatre membres actuels du conseil de la CIBC et un ancien membre de celui-ci, ainsi que deux membres de l'équipe de la haute direction de la CIBC, le président du conseil de la CIBC siégeant à titre de président du conseil des filiales américaines.
MEMBRES	Chaque membre du Comité est indépendant. • Katharine B. Stevenson, *présidente* • Brent S. Belzberg • Gary F. Colter • Patrick D. Daniel • Martine Turcotte

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

Les présidents du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et du conseil ont écrit une lettre aux actionnaires concernant la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC, qui débute à la page 60 de la présente circulaire.

MANDAT

Vous trouverez le mandat du Comité sur le site www.cibc.com/francais.

La principale tâche du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance et d'encadrement stratégique du capital humain de la CIBC, ce qui englobe la stratégie de gestion des compétences, la planification de la relève et l'ensemble des récompenses, ainsi que leur harmonisation avec la stratégie de la CIBC de devenir une banque axée sur les relations, tout en respectant la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la CIBC.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil :

- **Rendement, rémunération et contrats d'emploi**
  - ✓ les objectifs de rendement et les mesures pour le chef de la direction, le Comité de direction (CD) et d'autres dirigeants clés
  - ✓ l'évaluation du rendement et la rémunération du chef de la direction, du CD et d'autres dirigeants clés
  - ✓ les nominations et les contrats d'emploi du chef de la direction et des membres de la haute direction, y compris la rémunération, pour les personnes occupant un poste de vice-président à la direction et un poste plus élevé ou dont la rémunération directe globale est supérieure à un certain niveau
- **Planification de la relève, perfectionnement de la direction, stratégie de capital humain et culture**
  - ✓ les plans de relève pour le chef de la direction, le CD et d'autres dirigeants clés
  - ✓ l'évolution des initiatives de portée générale pour le perfectionnement du leadership et les plans de perfectionnement spécifiques aux candidats de la relève pour des postes clés de leadership
  - ✓ les changements organisationnels importants et l'harmonisation de la stratégie de capital humain et de la culture avec la stratégie d'entreprise de la CIBC
- **Philosophie, politiques et régimes de rémunération, risque, financement de la rémunération d'encouragement et propriété**
  - ✓ les modifications apportées à la philosophie, aux plans importants et aux politiques importantes de rémunération et toutes autres modifications importantes des principes ou des pratiques
  - ✓ un rapport indépendant sur les régimes de rémunération importants afin d'évaluer si les régimes ont les résultats escomptés et si la rémunération versée est adéquate compte tenu du rendement réel de l'entreprise et des risques d'affaires
  - ✓ l'harmonisation de la rémunération avec le rendement d'entreprise et les risques d'affaires
  - ✓ en tenant compte des commentaires sur le risque, la rémunération et les attributions d'encouragement annuelles pour les groupes fonctionnels, les unités d'exploitation stratégiques et les principaux secteurs d'activité
  - ✓ les lignes directrices relatives à l'actionnariat et le nombre d'actions réellement détenues pour tous les cadres supérieurs et les directeurs généraux (DG) de Gestion des avoirs et de Marchés des capitaux
- **Avantages sociaux et avantages accessoires**
  - ✓ le rendement des placements des caisses et des régimes de retraite, les politiques, les risques importants, les paiements aux bénéficiaires et la gouvernance
  - ✓ les nouveaux régimes et les modifications importantes apportées aux régimes existants
  - ✓ les avantages accessoires des cadres supérieurs
- **Contrôles internes, conformité réglementaire, risques liés aux ressources humaines**
  - ✓ l'évaluation faite par la direction des risques importants liés aux ressources humaines et de l'efficacité des contrôles internes connexes
  - ✓ la conformité aux principes et aux normes du Conseil de stabilité financière et à d'autres exigences réglementaires dans les territoires où la CIBC exerce ses activités
- **Présentation de l'information**
  - ✓ la communication de la rémunération des cadres supérieurs dans la circulaire

ACTIVITÉS EN 2017	**Planification de la relève et gestion des compétences :** En 2017, le Comité a consacré beaucoup de temps à la gestion des compétences et à la planification de la relève. Un processus amélioré de planification de la relève a été lancé. Les discussions étaient axées sur la planification de la relève à long terme pour des postes clés de leadership, en particulier pour le poste de chef de la direction. Le Comité et le conseil ont approuvé des changements importants à la composition du CD en offrant des occasions clés de perfectionnement du CD. Des changements supplémentaires ont été apportés en mutant des cadres supérieurs au sein de la banque afin d'approfondir l'expérience de leadership et de renforcer le bassin de leaders. En 2017, la CIBC s'est associée à un fournisseur de sondages à l'échelle mondiale pour modifier son sondage annuel auprès des employés en changeant l'accent mis sur la mesure de l'engagement des employés par celle de la mobilisation des employés. L'introduction de ces nouvelles mesures a permis à la CIBC d'avoir une vue plus globale de l'expérience des employés et de réaliser une plus grande valeur en profitant de la possibilité de non seulement faire participer ses employés, mais également d'encourager et de stimuler leurs efforts pour faire avancer ses priorités d'entreprise. En outre, ce partenariat permet de comparer les résultats et les progrès de la CIBC avec ceux des sociétés financières et performantes canadiennes et globales retenues par le fournisseur de sondages à l'échelle mondiale. Les résultats indiquent que la CIBC s'en est très bien sortie comparativement aux autres sociétés de services financiers de référence. **Rémunération :** Le Comité et le conseil ont fixé des objectifs et des mesures de rendement ambitieux qui tiennent compte des intérêts des parties intéressées pour le chef de la direction et les membres du CD, qui assurent la variabilité de la rémunération réalisable en fonction du rendement, tout en continuant de motiver nos dirigeants à procurer de la valeur à long terme aux actionnaires dans le respect de notre tolérance au risque.
MEMBRES	Chaque membre du Comité est indépendant. • Linda S. Hasenfratz, *présidente* • Patrick D. Daniel • Nicholas D. Le Pan • Katharine B. Stevenson

Rapport du Comité de gestion du risque

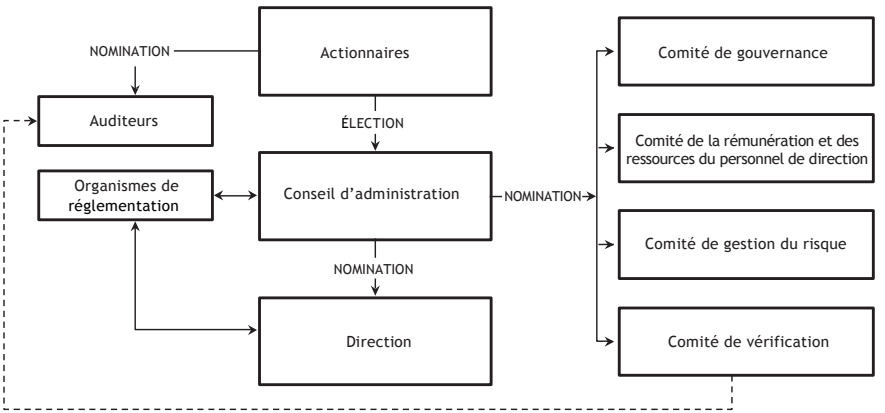
MANDAT Vous trouverez le mandat du Comité sur le site www.cibc.com/francais.	La principale tâche du Comité de gestion du risque est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités quant à la définition de la tolérance au risque de la CIBC et à la supervision du profil de risque de la CIBC et de son rendement par rapport à la tolérance au risque définie. Le Comité est également chargé de superviser la détermination, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des principaux risques d'affaires de la CIBC. En outre, le comité de gestion du risque aux États-Unis supervise les risques propres à la région des États-Unis. • **Principaux risques d'affaires** Le Comité de gestion du risque examine les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil : ✓ les énoncés sur l'intérêt à l'égard du risque au niveau de la CIBC et des unités d'exploitation ✓ les limites quant au risque proposées par la direction ✓ le plan, le financement, le profil du risque et les cadres et politiques clés quant au capital de la CIBC ✓ les processus d'évaluation du risque par rapport aux nouvelles stratégies ou aux nouveaux produits ou services ✓ les plans de reprise et de résolution de la CIBC ✓ l'évaluation par la direction des risques liés à la technologie de l'information et des activités de gouvernance Le Comité de gestion du risque examine régulièrement des rapports de la direction concernant : ✓ l'harmonisation des plans stratégiques avec les énoncés sur l'intérêt à l'égard du risque ✓ le profil de risque, la pertinence et le bien-fondé de la culture de risque et la gestion des essais sous contrainte par rapport au capital à risque ✓ les aspects liés au risque des recommandations sur la rémunération de fin d'exercice ✓ les nouvelles questions et tendances stratégiques quant au risque ✓ la conformité aux limites, aux cadres et aux politiques relatifs au risque

	• **Fonctions de gestion du risque et de conformité** Le Comité de gestion du risque supervise : ✓ la structure organisationnelle des fonctions indépendantes de gestion du risque et de conformité de la CIBC ✓ le mandat et les objectifs du chef de la gestion du risque, du chef de la Conformité et du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent (CLBA) et l'évaluation de leur efficacité ✓ la dotation en personnel et les plans financiers ainsi que l'évaluation par la direction de l'efficacité de la gestion du risque et de la conformité ✓ le plan annuel de conformité ✓ les plans de relève pour le chef de la gestion du risque, le chef de la Conformité et le CLBA • **Conformité** Le Comité de gestion du risque examine : ✓ les rapports de la direction sur les questions de conformité réglementaire et l'efficacité des politiques et programmes de conformité de la CIBC ✓ l'évaluation par la direction du respect des lois et des règlements lorsqu'ils se rapportent aux responsabilités aux termes du présent mandat
ACTIVITÉS EN 2017	**Cadre de gestion du risque et gouvernance :** Le Comité a examiné le cadre de gestion du risque de la CIBC, notamment l'énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la CIBC et la façon dont il se traduit par des mesures applicables aux secteurs d'activité des unités d'exploitation stratégique (UES) et des groupes d'infrastructure de la CIBC, ainsi que les améliorations apportées afin de raffermir la fonction de gestion du risque de la CIBC pour faire face à l'évolution des risques et des cadres réglementaires. Le Comité a également examiné les améliorations apportées aux divers cadres, limites et politiques relatifs au risque et les rapports de conformité connexes, ainsi que le plan de rétablissement et de résolution de la CIBC. **Cadre de la conformité réglementaire et gouvernance :** Le Comité a examiné le cadre de gestion de la conformité réglementaire (GCR) de la CIBC, présenté dans la politique concernant la GCR de la CIBC. Le Comité a également approuvé les activités de surveillance indépendante et initiatives d'amélioration du programme de conformité du Service de la conformité projetées pour l'exercice 2018 et a examiné l'auto-évaluation que le Service de la conformité a réalisée de son rendement. Le Comité a continué de surveiller l'évolution réglementaire et l'orientation à l'échelle mondiale ainsi que la conformité aux exigences réglementaires. Le Comité a également examiné les rapports trimestriels du chef de la Conformité sur la conformité ainsi que le rapport annuel du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent. **Principaux risques et nouveaux risques :** Le Comité a passé en revue l'analyse par la direction de la modernisation des paiements au Canada, de la lutte contre le blanchiment d'argent, du risque lié à l'activité commerciale, du risque de fraude et de l'évolution des exigences réglementaires. En outre, l'évolution des principaux thèmes de risques relativement à la cybersécurité, à la géopolitique, aux marchandises (y compris au pétrole et au gaz), à l'ALÉNA, à la Chine, au Brexit et à l'endettement des consommateurs canadiens a fait l'objet d'une surveillance régulière. Le Comité a également examiné des rapports sur des simulations de crise macroéconomique, dont une évaluation de la suffisance des fonds propres. **Examens des risques d'affaires :** Le Comité a analysé des présentations sur les risques associés à diverses activités commerciales, notamment aux prêts garantis par des biens immobiliers, aux prêts immobiliers commerciaux à l'échelle mondiale, aux cartes de crédit, aux prêts personnels non garantis, à CIBC Wood Gundy, au portefeuille de services, au portefeuille Détail/gros, ainsi que des examens de CIBC FirstCaribbean International Bank et de Compagnie Trust CIBC Mellon.
MEMBRES	Chaque membre du Comité est indépendant. • Ronald W. Tysoe, *président* • Brent S. Belzberg • Nanci E. Caldwell • Michelle L. Collins • Martine Turcotte • Barry L. Zubrow

Énoncé des pratiques de gouvernance

Le cadre de gouvernance de la CIBC aide le conseil et la direction à s'acquitter de leurs responsabilités envers la CIBC, ses actionnaires et ses employés. Le conseil a examiné et approuvé le présent énoncé des pratiques de gouvernance pour la dernière fois en février 2018.

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



Énoncé des pratiques de gouvernance

Les principaux éléments de nos pratiques de gouvernance et l'endroit où trouver plus de renseignements sur chacun d'eux sont indiqués ci-après.

Structure de la gouvernance	Le conseil examine et approuve chaque année les documents clés sur la gouvernance : Énoncé des pratiques de gouvernance, Normes d'indépendance du conseil, Mandats du conseil, du président du conseil, des comités du conseil, du président des comités du conseil et du président et chef de la direction, Code de conduite de la CIBC et Code de déontologie des administrateurs. Vous les trouverez sur les sites www.cibc.com/francais ou www.sedar.com.	46
Composition du conseil	Seize candidats sont proposés en vue de leur élection aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires 2018 de la CIBC. Les notes biographiques, notamment les compétences et l'expérience de chaque candidat, commencent à la page 14 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2018 (la « circulaire »).	46
Responsabilités du conseil	Les principales responsabilités du conseil comprennent la supervision de ce qui suit et la prise de décisions à cet égard : la stratégie, la gestion du risque, la gestion des ressources humaines, la gouvernance, les renseignements financiers, les communications ainsi que le perfectionnement et l'évaluation des comités du conseil et des administrateurs.	46
Indépendance des administrateurs	Tous les candidats aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle 2018 sont indépendants, à l'exception de M. Victor Dodig, président et chef de la direction de la CIBC.	47
Processus de nomination des administrateurs	Le Comité de gouvernance recommande des candidats en vue de leur nomination au conseil.	50
Mandat des administrateurs	Un administrateur prend sa retraite après avoir siégé au conseil pendant 15 ans ou à l'âge de 75 ans, la première de ces éventualités étant à retenir. Les éléments déclencheurs de la démission d'un administrateur comprennent : • une modification importante de son statut d'emploi; • le fait de recueillir plus d'« abstentions » que de votes « en faveur »; • le fait d'assister à moins de 75 % des réunions ordinaires du conseil et des comités.	51
Processus d'évaluation annuelle du conseil	Chaque année, le conseil évalue son rendement et son efficacité et chaque administrateur participe à une auto-évaluation annuelle et à un processus d'examen annuel par les pairs.	52
Le chef de la direction	Le mandat du chef de la direction énonce les responsabilités de celui-ci et est évalué et approuvé une fois l'an par le conseil.	53
Le président du conseil	Le mandat du président du conseil énonce les responsabilités de celui-ci et est évalué et approuvé une fois l'an par le conseil.	53
Comités du conseil	Le conseil compte quatre comités permanents qui font régulièrement rapport au conseil. Pour plus de renseignements concernant les activités de chaque comité en 2017, veuillez consulter la circulaire à partir de la page 35.	53
Accès du conseil à des conseillers indépendants et à la direction	Le conseil, le président du conseil, le président d'un comité du conseil et les comités du conseil peuvent retenir les services de conseillers indépendants s'ils le souhaitent, sans consulter la direction ou obtenir son approbation.	54

Orientation et formation continue des administrateurs	Le conseil a dépassé son objectif consistant à consacrer environ 10 % du temps des réunions ordinaires du conseil et des comités à des présentations de formation, y consacrant 13 % au cours de l'exercice 2017.	54
Rémunération des administrateurs	On demande aux administrateurs d'avoir 600 000 $ (six fois leur provision annuelle en espèces) en actions ordinaires ou en unités d'actions à dividende différé de la CIBC dans les cinq années suivant leur arrivée au conseil. Pour plus de renseignements concernant la rémunération des administrateurs, veuillez consulter la circulaire à partir de la page 31.	56
Rémunération des cadres supérieurs	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 : • le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est chargé de la rémunération d'encouragement de tous les employés, et non seulement de celle des membres de la haute direction; • les incidences de la prise de risque sont évaluées pour déterminer la rémunération; • il existe une proportion plus élevée de la rémunération reportée pour les personnes pouvant représenter un risque important pour la CIBC; • il existe un mécanisme de récupération de rémunération en cas d'inconduite et de pertes imprévues importantes. Pour plus de renseignements concernant la rémunération des cadres supérieurs, veuillez consulter la circulaire à partir de la page 60.	56
Intégration et diversité	Le conseil et la direction estiment qu'il est impératif dans le déploiement de la stratégie de la CIBC de valoriser les différences individuelles qui reflètent le profil et les données démographiques des clients de la CIBC. La CIBC s'est classée parmi les meilleurs employeurs du Canada pour la diversité au cours des sept dernières années. La CIBC continue de hausser les cibles de mixité, les femmes représentant : • 44 % des candidats aux postes d'administrateurs cette année; • 27 % des membres du Comité de direction; • 30 % des cadres supérieurs.	56
Gestion des compétences et planification de la relève	Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil revoient les plans de relève selon divers calendriers pour tous les membres du Comité de direction, dont le chef de la direction.	57
Code de conduite de la CIBC et Code de déontologie des administrateurs	Chaque année, les employés et les travailleurs occasionnels attestent de leur bonne connaissance du Code de conduite et de leur respect de celui-ci. Les administrateurs font la même attestation à l'égard du Code de déontologie des administrateurs.	57
Responsabilité de l'entreprise	Veuillez consulter le Rapport sur la responsabilité de l'entreprise et Énoncé de responsabilité envers le public 2017 de la CIBC sur le site www.cibc.com/francais.	58
Gouvernance des filiales	Le cadre de gouvernance des filiales d'entreprise aide le conseil et la direction dans la supervision de l'application de la philosophie de la CIBC à l'égard de la gouvernance des filiales.	58
Engagement envers les parties intéressées	Toute partie intéressée peut communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un administrateur. Les commentaires que les parties intéressées formulent constituent des outils précieux aidant le conseil à améliorer les pratiques de gouvernance de la CIBC.	58

1. Structure de la gouvernance

Au cœur de la structure de la gouvernance de la CIBC figurent des administrateurs bien informés, indépendants et efficaces. Bien délimiter les rôles et les responsabilités du conseil et de ses comités aide le conseil à superviser la gestion des activités et des affaires de la CIBC. Le conseil examine et approuve chaque année les mandats du conseil, du président du conseil, des comités du conseil, du président d'un comité du conseil et du président et chef de la direction.

2. Composition du conseil

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

Exigences juridiques – Le conseil respecte les exigences légales et réglementaires concernant les compétences des administrateurs, leur nombre, leur appartenance à un groupe, leur résidence et leur expertise. Ces exigences proviennent de la *Loi sur les banques* (Canada) (la Loi sur les banques), des lois sur les valeurs mobilières et des règles des bourses de valeurs où les actions de la CIBC sont inscrites.

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

Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs - Le Comité de gouvernance évalue les compétences et l'expérience des membres du conseil et examine annuellement la composition du conseil et de ses comités à l'aide d'une grille d'évaluation. La grille regroupe les compétences et l'expérience souhaitées d'après des catégories générales comme le leadership, les compétences fonctionnelles, la connaissance du marché et l'expérience en tant que membre d'un conseil. Le Comité de gouvernance met la grille à jour régulièrement pour refléter les besoins actuels et à long terme du conseil ainsi que les priorités stratégiques de la CIBC. Chaque membre du conseil évalue ses compétences et son expérience à l'aide de la grille. Le Comité de gouvernance utilise les résultats afin d'aider à cerner les lacunes dans les compétences collectives du conseil, à promouvoir la formation continue et à établir la composition des comités.

Les compétences et l'expérience des candidats aux postes d'administrateurs dans les secteurs que le conseil juge importants pour la CIBC figurent à la page 31 de la circulaire.

3. Responsabilités du conseil

Le conseil est chargé de superviser la gestion des activités et des affaires de la CIBC. Il donne des directives à la direction, généralement 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.

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

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

Gestion des ressources humaines – Le conseil, avec l'aide du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, revoit la philosophie de la CIBC à l'égard de la stratégie de gestion et de perfectionnement des compétences, de la planification de la relève et de la rémunération totale du chef de la direction et des principaux membres de la direction. Le conseil approuve également les décisions en matière de rémunération pour le chef de la direction et d'autres membres clés de la direction en fonction du rendement de l'entreprise, des facteurs de risque et de contrôle de même que de la mesure dans laquelle la direction favorise une culture d'intégrité et d'intégration.

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

Renseignements financiers – Le conseil, avec l'aide du Comité de vérification, revoit l'intégrité des états financiers, du rapport de gestion et du contrôle interne sur la présentation de l'information financière de la CIBC.

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

Comités du conseil – Le conseil crée des comités, définit leur mandat et exige du président de chaque comité qu'il lui fasse rapport des questions importantes examinées par le comité à la prochaine réunion du conseil.

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

4. Indépendance des administrateurs

L'indépendance des administrateurs constitue un élément important de la façon dont le conseil s'acquitte de ses fonctions de supervision de la gestion des activités et des affaires de la CIBC. Il examine les exigences réglementaires, les pratiques exemplaires et le bon jugement pour définir l'indépendance. En outre, le conseil applique des normes d'indépendance, qui comportent des critères d'évaluation de l'indépendance d'un administrateur, ainsi qu'une description des relations entre la CIBC et un administrateur qui ne porteraient pas atteinte à l'indépendance d'un administrateur. Le conseil et ses comités encouragent l'indépendance :

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

Normes d'indépendance

Selon les normes d'indépendance du conseil, une majorité importante des administrateurs doivent être indépendants. Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil établit clairement qu'il n'a aucun lien important avec la CIBC, notamment à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une organisation qui est liée à la CIBC. Un « lien important » est un lien qui, de l'avis du conseil, est raisonnablement susceptible de nuire à l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur et comprend un lien indirect important. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le conseil applique des normes qui comprennent le *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)*, les règles de gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE) et les lignes directrices sur la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Le conseil

détermine l'indépendance des administrateurs lorsqu'il approuve les candidats aux postes d'administrateurs qui seront nommés dans la circulaire et à d'autres moments s'il le juge nécessaire ou souhaitable. Par exemple, lorsqu'un administrateur se joint au conseil au cours de l'année, le conseil rend une décision à ce moment. Le conseil détermine l'indépendance en s'appuyant principalement sur des questionnaires remplis par chaque candidat au poste d'administrateur.

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

Relations négligeables

Le conseil a relevé des relations négligeables qui ne portent pas atteinte à l'indépendance d'un administrateur (à moins que le conseil n'en décide autrement selon la situation particulière de l'administrateur). Ces relations « négligeables » comprennent :

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

Membres du conseil siégeant à d'autres conseils

Le conseil ne limite pas le nombre de sociétés ouvertes au conseil desquelles un administrateur peut siéger, mais il s'attend fortement à ce que ses membres gèrent les contraintes de temps et les responsabilités croissantes du conseil. Il reconnaît que certains administrateurs ont le temps et la capacité voulus pour maintenir l'attention et l'engagement auxquels on s'attend aux réunions du conseil et des comités de la CIBC ainsi que d'autres sociétés ouvertes. Le conseil reconnaît également que le fait de siéger au conseil de plusieurs sociétés ouvertes permet aux administrateurs d'accroître et d'approfondir leur expérience et constitue un autre moyen de se tenir à l'affût des questions particulières, des tendances, des pratiques de gouvernance et du contexte réglementaire en évolution.

Le Comité de gouvernance estime qu'il est important que les administrateurs équilibrent les connaissances qu'ils acquièrent dans le cadre de leur mandat au sein d'autres conseils (notamment à titre de chef de la direction) et leur capacité de se préparer aux réunions du conseil et des comités de la CIBC, d'y assister et d'y participer efficacement. Par conséquent, le Comité supervise le rendement des administrateurs pour s'assurer que ceux-ci continuent d'avoir le temps et de démontrer l'engagement de s'acquitter de leurs obligations envers le conseil de la CIBC. Le Comité tient compte d'un certain nombre de facteurs lorsqu'il évalue le rendement des administrateurs, dont l'assiduité, l'apport de chaque administrateur aux réunions, les résultats de l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil, les tâches des administrateurs au sein des autres conseils, les contraintes de temps liées aux activités à l'externe, le secteur, la taille, l'emplacement et le cycle financier des autres sociétés ouvertes au conseil desquelles les administrateurs siègent et les commentaires formulés par les pairs lors de rencontres individuelles entre le président du conseil et chacun des membres du conseil. En outre, un administrateur est tenu d'obtenir l'approbation du président du conseil avant de se joindre au conseil d'une nouvelle société ouverte.

Le Comité examine les politiques relatives à la participation excessive des administrateurs à d'autres conseils établies par les cabinets de services-conseils en gouvernance de votes par procuration et les actionnaires institutionnels, dont bon nombre comportent des limites numériques différentes au nombre de conseils auxquels un administrateur peut siéger. Le Comité estime que la supervision du rendement des administrateurs est plus efficace qu'une limite numérique au nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels un administrateur peut siéger.

Membres du conseil siégeant ensemble à d'autres conseils

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

Société	Administrateur	Comité
CAE Inc.	John Manley	Gouvernance; ressources humaines
	Katharine Stevenson	Audit; gouvernance
Capital Power Corporation	Patrick Daniel	Santé, sécurité et environnement
	Katharine Stevenson	Audit; gouvernance, rémunération et mises en candidature

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

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

Aucun membre du Comité de vérification de la CIBC ne peut siéger au comité de vérification ou d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes, à moins que le conseil ne détermine que cette situation ne nuit pas à la capacité du membre d'être efficace au sein du Comité de vérification de la CIBC.

Le Comité de gouvernance examine le mandat exercé au sein de multiples comités de vérification ou d'audit dans le cadre de son évaluation du rendement d'un administrateur en se penchant sur l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil, les questionnaires remplis par les administrateurs chaque année afin d'évaluer leurs connaissances financières, les compétences qui leur permettent d'être désignés comme un expert financier du comité de vérification, les contraintes de temps ainsi que les antécédents et l'expérience connexe de l'administrateur.

Aucun membre du Comité de vérification de la CIBC ne siège au comité de vérification ou d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes.

Séances à huis clos

Le conseil et chacun de ses comités réservent du temps pour des séances à huis clos au cours de leurs réunions afin d'avoir des discussions libres et franches sans le chef de la direction ou d'autres membres de la direction. Ces séances sont menées par le président du conseil, pour les réunions du conseil, et par le président de chacun des comités, pour les réunions des comités.

Conflits d'intérêts

Afin de promouvoir la prise de décisions indépendantes du conseil, la CIBC a mis en place un processus visant à repérer et à régler les conflits d'intérêts avec les administrateurs. Si des administrateurs ou des hauts dirigeants ont un intérêt dans une opération ou entente importante avec la CIBC que le conseil ou un comité du conseil étudie, ils doivent 1) le déclarer, 2) quitter la réunion pendant les discussions du conseil ou du comité et 3) s'abstenir de voter à l'égard de la question.

Président du conseil indépendant

Le président du conseil respecte les normes d'indépendance du conseil et les normes d'indépendance supplémentaires du Comité de vérification. Le conseil estime que l'indépendance de son président est importante pour aider le conseil à s'acquitter de ses fonctions.

5. Processus de nomination des administrateurs

Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection

Le Comité de gouvernance est chargé de recommander au conseil des candidats aux postes d'administrateurs. Lorsque le conseil décide de recruter un administrateur, le Comité de gouvernance crée un profil de candidat esquissant l'ensemble souhaité de compétences et d'expérience qui consolideront les compétences et l'expérience collectives du conseil à l'appui des priorités stratégiques de la CIBC. Le Comité de gouvernance pourrait avoir recours à une entreprise de recrutement externe afin de repérer des candidats éventuels qui auraient le profil souhaité. Toutefois, le Comité tient également une liste de candidats éventuels aux postes d'administrateurs établie en fonction de recommandations de membres du conseil, d'actionnaires, de clients et d'employés. Une fois les meilleurs candidats repérés, le président du conseil, le président du Comité de gouvernance et d'autres membres du conseil rencontrent les candidats séparément pour parler de leurs antécédents, de leurs compétences, de leurs expériences et de leur aptitude à consacrer le temps et les efforts requis pour siéger au conseil de la CIBC. Le Comité de gouvernance étudie l'intégrité et l'aptitude de chaque candidat en obtenant des références, en vérifiant ses antécédents académiques, en effectuant une vérification de sécurité et en évaluant les éventuels conflits, les problèmes liés à l'indépendance ou d'autres questions.

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

- Aux termes de la Loi sur les banques, les actionnaires peuvent présenter un candidat à un poste d'administrateur qui sera inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations de la CIBC, pourvu qu'ils détiennent 5 % des actions ordinaires en circulation de la CIBC.
- Aux termes de la politique sur l'accès aux procurations de la CIBC, que le conseil a adoptée au cours de l'exercice 2017, les actionnaires admissibles peuvent présenter des candidatures aux postes d'administrateurs qui seront incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations de la CIBC. Cette politique s'harmonise avec l'approche en matière d'accès aux procurations qui prévaut aux États-Unis, sauf lorsque la législation canadienne oblige la CIBC à respecter des exigences différentes relatives à l'actionnariat. La politique peut être consultée sur le site www.cibc.com/francais.
- Un actionnaire, un client, un employé ou une autre partie intéressée peut à tout moment recommander des candidats aux postes d'administrateurs au président du conseil qui demandera alors au Comité de gouvernance d'examiner la recommandation et de faire rapport du résultat de cet examen à la personne qui a formulé la recommandation. Vous trouverez de l'information sur la façon de communiquer avec le président du conseil à la page 98 de la circulaire.

Nomination d'un administrateur actuel en vue de sa réélection

Avant de recommander un administrateur en poste en vue de sa réélection au conseil, le Comité de gouvernance tient compte des facteurs suivants :

- le maintien de l'intégrité et de l'aptitude de l'administrateur;
- son rendement global et sa capacité à fournir une contribution efficace au conseil et à ses fonctions de supervision;
- son respect du Code de déontologie des administrateurs de la CIBC;
- sa présence aux réunions ordinaires du conseil et des comités;
- son mandat au sein du conseil.

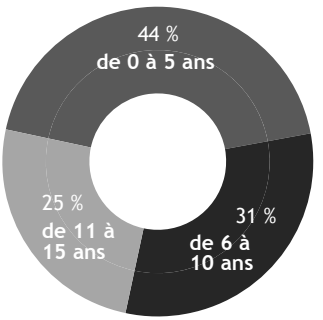
6. Mandat des administrateurs

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

Limites d'un mandat

Aux termes de la Loi sur les banques, les administrateurs sont élus par les actionnaires pour un mandat d'un an qui expire à la prochaine assemblée annuelle. Un administrateur peut siéger au conseil pendant un maximum de 15 ans ou jusqu'à l'âge de 75 ans, la première de ces éventualités étant à retenir. Un administrateur ne peut se présenter en vue de sa réélection à l'assemblée annuelle qui suit cet événement bien que, en de rares circonstances, le Comité de gouvernance peut recommander qu'un administrateur soit réélu après la fin de son mandat maximal s'il en va de l'intérêt de la CIBC.

Le conseil estime que l'imposition de limites aux mandats aide à créer un équilibre entre le regard neuf d'un nouvel administrateur et l'expérience d'un membre du conseil aguerri. Ce graphique indique la durée du mandat que les candidats à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle 2018 ont rempli au conseil de la CIBC. La durée moyenne des mandats de ces candidats est de 7 ans.



Démission d'un administrateur

La Politique sur le mandat des administrateurs exige qu'un administrateur donne un avis de démission au président du conseil dans certaines circonstances, notamment les suivantes :

- s'il ne respecte plus les exigences de qualification des administrateurs en vertu des lois applicables;
- s'il y a une modification importante de son statut d'emploi;
- s'il accepte un poste au sein d'une société ou d'une organisation qui pourrait avoir un conflit important avec la CIBC;
- si lui, ou une société qu'il contrôle, fait en sorte que la CIBC subit une perte irrécouvrable;
- 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 refuser la démission. L'administrateur qui donne sa démission ne participe pas à la prise de décision.

Vote à la majorité

Un administrateur doit donner sa démission lorsque sa candidature recueille plus d'« abstentions » de vote que de votes « en faveur » à une assemblée à laquelle les actionnaires se prononcent sur l'élection sans opposition d'administrateurs (une « majorité d'abstentions »). Une « élection sans opposition » désigne une élection où le nombre de candidats à l'élection aux postes d'administrateurs correspond au nombre d'administrateurs à élire. À moins de circonstances atténuantes, le Comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter la démission. Le conseil prendra sa décision dans les 90 jours suivant l'élection et publiera un communiqué annonçant la démission ou expliquant les motifs de son refus. L'administrateur qui a remis sa démission ne participera pas à la prise de décision.

Présence aux réunions
Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ trois ans d'avance. Des réunions extraordinaires sont organisées au besoin. Les administrateurs sont incités à assister à toutes les réunions, et on s'attend à ce qu'ils assistent à au moins 75 % de toutes les réunions ordinaires du conseil et des comités, sauf lorsque le Comité de gouvernance juge qu'un administrateur ne peut se conformer à cette obligation en raison de circonstances personnelles indépendantes de sa volonté. Cette norme ne s'applique pas aux réunions extraordinaires du conseil ou des comités qui sont convoquées avec peu de préavis. Voir les pages 14 à 30 de la circulaire pour obtenir des renseignements sur la présence aux réunions du conseil et des comités. Pendant l'exercice 2017, tous les administrateurs ont assisté à 100 % des réunions ordinaires du conseil et des comités. En outre, tous les candidats à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle 2017 étaient présents à la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC.

Ancien chef de la direction

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

7. Processus d'évaluation annuelle du conseil

Le Comité de gouvernance supervise l'évaluation annuelle du rendement et de l'efficacité du conseil, de ses comités, du chef de la direction et de chaque administrateur. Un conseiller externe effectue l'évaluation afin d'encourager les commentaires francs, de maintenir la confidentialité et de favoriser l'objectivité. Le conseiller externe fournit également de l'information sur les pratiques de gouvernance et les procédures du conseil d'autres sociétés ouvertes.

L'évaluation comprend :

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

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

Des rencontres individuelles entre chaque administrateur et le président du conseil donnent l'occasion de discuter ouvertement de l'apport de l'administrateur et des autres membres du conseil et de ses comités, de ce que le conseil et ses comités pourraient améliorer, des autres responsabilités qui pourraient intéresser l'administrateur et des autres commentaires ou recommandations que l'administrateur pourrait formuler concernant les activités et le rendement du conseil. Le président du conseil fait rapport au conseil des grands thèmes soulevés dans ces rencontres et utilise les commentaires des pairs pour examiner le rendement de chaque administrateur et identifier les possibilités de perfectionnement pour chacun d'eux et de planification de la relève pour le conseil et ses comités.

Le Comité de gouvernance examine le rendement du président du conseil chaque année, et le président du Comité de gouvernance donne au président du conseil les commentaires des administrateurs.

Le processus d'évaluation aide à cerner les possibilités de perfectionnement continu du conseil et des administrateurs et sert à élaborer des plans d'action visant à améliorer les activités du conseil. Chaque comité du conseil mesure le progrès accompli par rapport à son plan d'action.

8. Le chef de la direction

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

9. Le président du conseil

Le président du conseil facilite l'exécution des travaux et délibérations du conseil et l'accomplissement des fonctions relevant du mandat de celui-ci. Son mandat indique ses principales responsabilités, notamment l'élaboration des ordres du jour des réunions du conseil, la présidence des réunions du conseil et des assemblées des actionnaires, la direction du perfectionnement des administrateurs, la présentation de commentaires relatifs à l'intégrité et à l'aptitude des candidats éventuels aux postes d'administrateurs, la direction du conseil dans sa supervision de la stratégie de la CIBC, la coordination de l'exécution du mandat et des plans d'action du conseil, la formulation de commentaires du conseil à l'intention du chef de la direction ainsi que les communications avec les actionnaires, les clients, les employés, les organismes de réglementation et les autres parties intéressées.

10. Comités du conseil

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

Le **Comité de vérification** révise l'intégrité des états financiers, du rapport de gestion et du contrôle interne sur la présentation de l'information financière de la CIBC, surveille le système de contrôle interne et le respect par la CIBC des exigences légales et réglementaires se rapportant aux responsabilités prévues au mandat du Comité de vérification, choisit les auditeurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires, examine les compétences, l'indépendance et le rendement des auditeurs externes et des vérificateurs internes de la CIBC, supervise la planification de la relève pour le chef des services financiers et le vérificateur principal et agit à titre de comité de vérification pour certaines filiales de régime fédéral. Il rencontre régulièrement les auditeurs externes, le chef des services financiers et le vérificateur principal. Tous les membres du Comité sont indépendants et quatre sont des « experts financiers du comité de vérification » aux termes des règles de la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

Le **Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction** est chargé de fournir une surveillance stratégique du capital humain de la CIBC, ce qui englobe la stratégie de gestion des compétences, la planification de la relève, la rémunération totale et son harmonisation avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la CIBC. Il examine et approuve la philosophie, la méthodologie et les pratiques de gouvernance relatives à la rémunération de la CIBC, remplit des fonctions relatives aux caisses de retraite de la CIBC et supervise la rédaction de l'analyse de la rémunération dans la circulaire. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine le financement de la rémunération d'encouragement annuelle, de même que les contrats d'emploi, les objectifs et l'évaluation du rendement, la rémunération et les plans de relève du chef de la direction et des autres membres clés de la direction et en recommande l'approbation au conseil. Tous les membres du Comité sont indépendants.

Le **Comité de gouvernance** est chargé de superviser la gouvernance et agit à titre de comité de révision de la CIBC et de certaines filiales de régime fédéral. Il surveille la structure de gouvernance de la CIBC, la composition et le rendement du conseil et de ses comités, le processus de planification

de la relève pour le président du conseil, le respect des codes de conduite des employés, des administrateurs et des travailleurs occasionnels de la CIBC ainsi que la structure de gouvernance des filiales de la CIBC. Tous les membres du Comité sont indépendants.

Le **Comité de gestion du risque** est chargé de déterminer la tolérance au risque de la CIBC et de surveiller le profil de risque de la CIBC de même que son rendement par rapport à la tolérance au risque. Il supervise la détermination, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des principaux risques d'affaires de la CIBC. Le Comité de gestion du risque a des responsabilités spécifiques touchant tous les principaux risques d'affaires ainsi que la définition et l'efficacité des fonctions de conformité et de gestion du risque de la CIBC et la conformité aux exigences légales et réglementaires. Le Comité de gestion du risque formule également des commentaires au Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction sur des aspects liés au risque des décisions en matière de rémunération et supervise la planification de la relève pour le chef de la gestion du risque, le chef de la Conformité et le chef, Lutte contre le blanchiment d'argent. Tous les membres du Comité sont indépendants.

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

Afin de les aider à s'acquitter de leurs responsabilités et à conserver leur indépendance, le conseil, le président du conseil et les comités du conseil peuvent retenir les services de conseillers indépendants ainsi qu'établir leur rémunération sans consulter la direction ou obtenir son approbation. Le conseil, le président du conseil et les comités du conseil ont également un accès illimité à la direction et aux employés de la CIBC ainsi qu'aux auditeurs externes. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction retient les services d'un conseiller en rémunération indépendant qui fait rapport directement au Comité et ne participe à aucun autre mandat pour la CIBC. Le Comité de vérification et le Comité de gestion du risque retiennent périodiquement les services d'un conseiller indépendant afin d'examiner l'efficacité de la vérification interne, des finances, de la conformité et de la gestion du risque.

12. Orientation et formation continue des administrateurs

Le programme de perfectionnement des administrateurs de la CIBC favorise la formation continue des membres du conseil. Il comporte deux volets : 1) l'orientation afin d'aider les nouveaux administrateurs à jouer un rôle actif le plus rapidement possible et 2) la formation continue afin d'aider les administrateurs à comprendre les nouvelles pratiques de gouvernance et l'évolution réglementaire relativement aux responsabilités des administrateurs au sein du conseil ou d'un comité.

Orientation des nouveaux administrateurs

La CIBC a un programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs qui regroupe des écrits et des séances d'orientation. Un manuel d'orientation des administrateurs comprend les politiques et procédures du conseil, le règlement interne de la CIBC et la structure organisationnelle, les plans stratégiques, financiers et d'immobilisations de la CIBC, les derniers rapports financiers annuels et trimestriels de même qu'un résumé des principales questions d'affaires. En outre, tout nouvel administrateur rencontre séparément le président du conseil, le chef de la direction et des membres de la direction. La direction organise également des visites des entreprises et présente un survol des activités. Le président d'un comité organise des séances d'orientation sur le comité auquel se joint le nouvel administrateur. Afin d'aider le nouvel administrateur à mieux comprendre le rôle du conseil et de ses comités ainsi que l'engagement exigé d'un administrateur, le président du conseil demande à un autre membre du conseil d'agir à titre de mentor.

Formation continue des administrateurs

La politique sur la formation des administrateurs de la CIBC énonce la philosophie de la CIBC concernant la formation continue des administrateurs. Au cours de l'exercice 2017, environ 13 % de l'ordre du jour des réunions ont été consacrés à des présentations de formation, soit plus que l'objectif de 10 % du conseil. Il incombe au président du conseil de coordonner la formation des administrateurs pour tous les membres du conseil. Il incombe au président de chaque comité de coordonner la formation des administrateurs pour tous les membres du comité. Les administrateurs repèrent les sujets de nombreuses façons – aux réunions du

conseil et des comités, au cours de sondages effectués pour les évaluations annuelles du rendement du conseil et grâce aux commentaires courants formulés au président du conseil et aux présidents des comités. Les administrateurs peuvent assister à toutes les séances de formation d'un comité, même s'ils n'en sont pas membres.

Au cours de l'exercice 2017, les administrateurs ont participé aux séances de formation suivantes.

Présence	Séance
Conseil	• Point de vue des investisseurs sur la CIBC • Bitcoin et chaîne de blocs • Tutoriel sur les produits dérivés • Conjoncture économique • Préjugés inconscients • Point central des données de l'entreprise • Blanchiment d'argent
Comité de vérification	• Projet de transformation des finances • Cadre de contrôle interne, FCIB • Cybersécurité • Aperçu de la trésorerie
Comité de gestion du risque	• Présentation de la région des États-Unis, CIBC • Construction et immobilier commercial • Gestion du risque de taux d'intérêt structurel • Gestion du risque de liquidité • Portefeuille de crédit garanti – immobilier • Plan de récupération et de résolution • Modernisation des paiements • Régime canadien de recapitalisation interne • Risque de marché • Nouveaux risques et risques connus
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	• Engagement envers les parties intéressées et mise à jour sur la réglementation • Tendances de la rémunération des cadres supérieurs aux États-Unis • Rendement du marché et tendances quant à la rémunération
Comité de gouvernance	• Évolution de la réglementation sur la gouvernance

De plus, le conseil favorise la formation continue individuelle des administrateurs, en plus des séances de formation offertes par le conseil et les comités. Chaque trimestre, les administrateurs reçoivent un catalogue à jour des possibilités de formation à l'interne et à l'externe. La formation continue individuelle des administrateurs regroupe des cours externes, des présentations informatives régulières données par des experts internes et externes, des séances individuelles avec un expert interne ou externe sur des sujets précis, des visites des entreprises et un survol des activités de la CIBC et des documents publiés sur le site Web du conseil. La CIBC assume les frais de l'ensemble de la formation continue des administrateurs ayant trait à la CIBC.

13. Rémunération des administrateurs

Le régime de rémunération des administrateurs de la CIBC est conçu pour attirer et fidéliser des personnes présentant les compétences et l'expérience voulues pour être administrateurs de la CIBC. Le Comité de gouvernance revoit annuellement la rémunération des administrateurs pour s'assurer qu'elle est harmonisée avec les intérêts des actionnaires de la CIBC, qu'elle est concurrentielle avec le marché et qu'elle reflète les pratiques exemplaires. Le Comité de gouvernance examine également la charge de travail, les contraintes de temps et la responsabilité des membres du conseil. Le Comité de gouvernance peut recourir aux services d'un conseiller externe pour obtenir des conseils concernant la politique et les pratiques de rémunération des administrateurs.

14. Rémunération des cadres supérieurs

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction supervise l'évaluation du rendement et la rémunération des membres du Comité de direction et des autres dirigeants clés. Lorsqu'il prend des décisions relativement à la rémunération d'encouragement, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine un certain nombre de facteurs dont le rendement financier de la CIBC et la durabilité des résultats, le respect de l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque et des contrôles de la CIBC, les progrès réalisés relativement aux paramètres de l'expérience client et le rendement individuel par rapport aux objectifs approuvés par le Comité en mettant l'accent sur la réalisation de la stratégie.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient compte des commentaires du chef des services financiers, du chef de la gestion du risque, du premier vice-président à la direction, Liens avec les clients et Innovation, et du président du Comité de gestion du risque lorsqu'il revoit et recommande à l'approbation du conseil le niveau du financement de la rémunération d'encouragement pour la CIBC et la répartition entre les unités d'exploitation stratégiques et les principaux secteurs d'activité. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande à l'approbation du conseil les cibles annuelles de la rémunération d'encouragement et le montant de la rémunération individuelle pour le chef de la direction, les membres du Comité de direction et les autres dirigeants clés; il approuve en outre la rémunération de toute personne dont la rémunération globale se situe au-dessus d'un certain seuil d'importance relative.

15. Intégration et diversité

La CIBC s'est engagée à offrir un milieu de travail juste et intégrateur où la diversité des idées et des points de vue est appréciée. Le conseil et la direction estiment qu'il est impératif dans le déploiement de la stratégie de la CIBC de valoriser les différences individuelles qui reflètent le profil et les données démographiques des clients et des employés de la CIBC, notamment l'âge, le sexe, le groupe ethnique, la religion, la capacité et l'orientation sexuelle ainsi que l'expérience.

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

Pour ce qui est de la mixité, le conseil continue d'atteindre sa cible d'au moins 30 % de femmes et 30 % d'hommes au conseil et continue de promouvoir la mixité, les femmes représentant :

- 44 % des candidats aux postes d'administrateurs cette année;
- 27 % des membres du Comité de direction;
- 30 % des cadres supérieurs.

Processus du conseil - La politique sur la diversité au sein du conseil est soutenue par une culture qui valorise et favorise les divers points de vue. Le conseil évalue sa diversité grâce au processus d'évaluation annuelle du conseil pour comprendre tous les aspects de la diversité au conseil, notamment la diversité des compétences et des expériences. Voir « Processus d'évaluation annuelle du conseil » à la page 52. En outre, lorsqu'il recrute de nouveaux administrateurs, le conseil vise à améliorer la diversité tout en recherchant les meilleurs candidats, hommes et femmes, dotés des compétences et de la gamme d'habiletés et d'expérience nécessaires pour qu'il s'acquitte de son mandat. Le Comité de gouvernance établit les critères de sélection des

administrateurs et évalue chaque année les habiletés, la diversité, les compétences et l'expérience des membres du conseil. Cette évaluation aide le Comité de gouvernance à mesurer les progrès accomplis par rapport à ses objectifs de diversité. Voir « Composition du conseil – Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs » à la page 46.

Donner le ton au sommet - Le conseil et le président et chef de la direction de la CIBC, M. Dodig, donnent le « ton au sommet » pour ce qui est de l'intégration et de la diversité. Les femmes représentent au moins 40 % des membres des comités du conseil de la CIBC et trois de ces comités sont présidés par des femmes : le Comité de vérification, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le Comité de gouvernance.

La CIBC est fière de sa représentation au sein d'organismes qui militent en faveur de l'intégration et la diversité :

- M. Dodig est président du 30% Club Canada dont sont membres ses collègues administrateurs, MM. Manley et Desjardins.
- M. Dodig est président du Conseil consultatif de Catalyst Canada dont sont membres ses collègues administrateurs, M. Manley et Mme Hasenfratz.
- M. Dodig a reçu le prix honorifique Catalyst Canada en 2017.

Pour plus de renseignements, voir « Intégration et diversité » à la page 80 de la circulaire et le Rapport sur la responsabilité de l'entreprise et l'Énoncé de responsabilité envers le public 2017 de la CIBC sur le site www.cibc.com/francais.

16. Gestion des compétences et planification de la relève

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

Le Comité et le conseil examinent des mises à jour régulières sur les progrès de notre stratégie de gestion des compétences et sur la force et la diversité de notre bassin de futurs leaders. Au moins une fois l'an, le conseil revoit les plans de relève pour le chef de la direction et les membres du CD dans des situations d'urgence et selon divers calendriers. Le Comité et la direction discutent également des candidats compétents dans le bassin, mais qui présentent un potentiel à plus long terme (huit ans et plus) en vue de pourvoir des postes de haute direction dans l'organisation.

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

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est convaincu que la stratégie de gestion des compétences de la CIBC est conçue pour attirer et fidéliser des employés et des leaders talentueux et motivés qui sont bien placés pour transformer notre banque et l'amener à croître.

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

La CIBC s'engage à respecter les normes déontologiques et professionnelles les plus élevées. Le Code de conduite de la CIBC énonce les principes et les normes concernant notre comportement et s'applique à tous les employés de la CIBC et de ses filiales en propriété exclusive ainsi qu'aux employés temporaires recrutés par des agences de placement, aux agents contractuels et aux employés des entreprises qui fournissent des services à la CIBC (les travailleurs occasionnels). Le Code de déontologie des administrateurs s'applique à tous les administrateurs. Ces codes établissent les normes qui régissent la façon dont les employés, les travailleurs occasionnels et les administrateurs agissent entre eux, avec les actionnaires, les clients, les fournisseurs et les concurrents de la CIBC ainsi qu'avec les communautés. Les codes abordent plusieurs sujets tels que le fait d'agir avec intégrité et honnêteté, de traiter tout le monde avec respect, de procurer un milieu de travail sans discrimination ni harcèlement, en particulier sans harcèlement sexuel, d'éviter les conflits d'intérêts, de protéger l'image de marque de la CIBC, ses clients et investisseurs et l'environnement et d'utiliser et de protéger l'information et d'autres actifs de la CIBC. Chaque année, les employés sont tenus de participer à des séances de formation sur le Code de conduite de la CIBC et d'attester qu'ils l'ont lu et compris, et qu'ils s'engagent à s'y conformer. De même, les administrateurs sont tenus d'attester chaque année qu'ils ont lu et compris le Code de déontologie des administrateurs de la CIBC et qu'ils s'engagent à s'y conformer.

Le Code de conduite de la CIBC encourage les employés et les travailleurs occasionnels, s'ils ont connaissance d'une violation du code, à signaler leur préoccupation pour qu'elle puisse faire l'objet d'une enquête et être réglée. Il existe plusieurs façons de dénoncer des violations, notamment en s'adressant directement au directeur des employés ou à la Sécurité de l'entreprise, en appelant de manière tout à fait anonyme et confidentielle le Service d'assistance téléphonique en matière de conduite de la CIBC ou en écrivant au chef de la direction, à un membre du Comité de direction ou à un membre du conseil.

Le conseil étudie et approuve toute modification des codes. Le conseil ou un comité du conseil peut accorder une exception ou une dispense à un administrateur ou à certains membres de la haute direction si cela est justifié, et l'exception ou la dispense doit être rapidement publiée, tel que l'exige la loi. Aucune exception ni aucune dispense n'ont été accordées à ce jour.

18. Responsabilité de l'entreprise

Le Comité de gouvernance et le Comité de gestion du risque ont des responsabilités de supervision relativement à la responsabilité de l'entreprise de la CIBC. Le Comité de gouvernance passe en revue les politiques qui décrivent les efforts que la CIBC déploie afin d'exercer ses activités d'une manière responsable sur les plans déontologique et social. Cet examen comprend les codes de conduite des employés, des administrateurs et des travailleurs occasionnels, les processus de traitement des plaintes des clients, les questions de protection des renseignements personnels et le cadre d'engagement du conseil envers les parties intéressées de la CIBC. Le Comité de gestion du risque passe en revue et approuve les cadres et les politiques de la CIBC sur l'identification et le contrôle de divers risques. Cet examen comprend le cadre de gestion du risque de réputation de la CIBC.

À la CIBC, la responsabilité de l'entreprise englobe le changement climatique que la CIBC reconnaît comme une importante question liée à l'environnement. Nous nous engageons à comprendre et à gérer de manière responsable les incidences réglementaires et matérielles du changement climatique sur notre entreprise. Vous trouverez des renseignements au sujet de nos politiques et de nos programmes concernant le changement climatique dans notre Rapport sur la responsabilité de l'entreprise et Énoncé de responsabilité envers le public 2017 ainsi que sur la page Performance environnementale, tous les deux sur le site www.cibc.com/francais.

19. Gouvernance des filiales

Le conseil et les comités de la CIBC ont des fonctions importantes de supervision des filiales aux termes du cadre de gouvernance des filiales d'entreprise de la CIBC. Ce cadre énonce les principes clés sous-tendant l'approche multidisciplinaire de la CIBC quant à la gouvernance des filiales grâce aux unités d'exploitation stratégiques et aux fonctions de contrôle et de gouvernance, à la supervision du conseil de la CIBC, à la supervision du conseil des filiales et aux rapports à ces conseils.

Le Comité de gouvernance est chargé de superviser le cadre et d'examiner les rapports sur des questions de gouvernance relativement aux filiales de la CIBC. Voir « Rapport du Comité de gouvernance, Activités en 2017, Supervision de la gouvernance des filiales » pour plus de renseignements sur les travaux du comité dans l'établissement des responsabilités de supervision, les liens, l'interconnectivité et le flux de l'information entre le conseil de la CIBC et celui de certaines entités juridiques américaines.

20. Engagement envers les parties intéressées

Le conseil et la direction estiment que la compréhension des perspectives des parties intéressées de la CIBC représente une partie importante de ce que constitue une banque axée sur les relations. Voici certains modes d'engagement de la CIBC envers ses parties intéressées.

Communication de renseignements importants au marché – La politique sur la présentation de l'information de la CIBC énonce notre engagement 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 passe en revue la façon dont la direction administre la politique chaque année. Le conseil examine et approuve les modifications de la politique. La CIBC a constitué un Comité de communication de l'information qui rencontre chaque trimestre les

dirigeants responsables afin de revoir les rapports financiers intermédiaires ou annuels de la CIBC aux actionnaires et le communiqué connexe sur le résultat, ainsi que les contrôles entourant la communication et l'information financière de la CIBC.

Stratégie de communication – Le conseil passe annuellement en revue l'ensemble de la stratégie de communication de la CIBC afin de comprendre le progrès accompli dans le raffermissement des relations de la CIBC avec ses employés, ses clients, ses investisseurs, les analystes, les médias, la communauté et le gouvernement. Le président du conseil et des membres de la haute direction rencontrent régulièrement des actionnaires, des groupes de défense des droits des actionnaires et d'autres membres de la communauté financière pour discuter de la philosophie de la CIBC à l'égard de la gouvernance, de la gouvernance du risque, de la gestion des compétences, de la rémunération des cadres supérieurs et des pratiques émergentes en matière de gouvernance.

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

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

Vote consultatif sur la rémunération – Les actionnaires ont la possibilité de voter en faveur de la philosophie de la CIBC sur la rémunération des cadres supérieurs décrite dans la circulaire ou contre celle-ci. Bien que le conseil ne soit pas lié par le vote, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction étudiera le résultat de ce vote lorsqu'il évaluera les décisions futures quant à la rémunération des cadres supérieurs.

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

Communication avec le conseil de la CIBC

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

Demande de versions imprimées

Notre énoncé des pratiques de gouvernance fait mention de documents disponibles sur le site Web de la CIBC. Les actionnaires peuvent faire parvenir leur demande de versions imprimées de ces documents au secrétariat général par courriel à corporate.secretary@cibc.com ou par la poste au secrétariat général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2.

Nous vous encourageons à soutenir les efforts écologiques de la CIBC en consultant ces documents sur le site www.cibc.com/francais.

Message à nos actionnaires

À la CIBC, nous nous transformons pour bâtir une banque axée sur les relations. En 2017, nous avons réalisé nos trois priorités stratégiques à l'échelle de la banque : focaliser sur nos clients, innover pour l'avenir et simplifier notre banque.

Harmoniser la rémunération des cadres supérieurs avec les intérêts de nos actionnaires est l'une des principales responsabilités du conseil. Nous nous efforçons d'y parvenir en liant la rémunération des cadres supérieurs à l'exécution réussie de notre stratégie, tout en respectant notre tolérance au risque.

Ce principe constitue le fondement de notre philosophie de rémunération. Nos pratiques de rémunération soutiennent une bonne gouvernance et réduisent la prise de risque excessif. Vous pourrez obtenir des renseignements plus détaillés sur notre philosophie, nos pratiques et notre gouvernance de la rémunération à partir de la page 63 de l'analyse de la rémunération.

Priorités stratégiques en 2017 et leur lien avec la rémunération des cadres supérieurs

Nos priorités

Focaliser sur nos clients

Nous continuons de transformer notre culture et de concrétiser notre vision qui est d'être le chef de file des relations avec la clientèle.

Innover pour l'avenir

Nous investissons dans les technologies qui répondent aux besoins en constante évolution des clients et améliorent leur expérience bancaire.

Simplifier notre banque

Nous simplifions les activités de la banque pour libérer des ressources qui seront réinvesties et améliorer l'efficacité de la CIBC.

Nous croyons fermement que le pouvoir collectif de notre équipe composée de 45 000 personnes qui se consacrent à la réalisation de nos priorités, ancrées dans notre culture et notre marque, se traduira par une croissance stratégique à long terme et une valeur durable pour les actionnaires.

Ces trois priorités sont intrinsèques à notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs. Nous incorporons un lien direct à notre stratégie grâce aux mesures qui constituent le facteur de rendement d'entreprise (FRE), qui, en plus du rendement individuel, détermine les attributions de rémunération d'encouragement de tous les cadres supérieurs. Le FRE est fondé sur le rendement financier de la CIBC mesuré par notre résultat par action (RPA) ajusté, sur l'expérience client mesurée par notre pointage net de recommandation (PNR) d'IPSOS et sur la simplification et l'efficacité mesurées par notre ratio des frais autres que d'intérêts (ratio FAI) ajusté. Par exemple, le PNR, directement lié à l'objectif de bâtir une banque axée sur les relations, a une pondération de 20 % dans le FRE et les attributions de rémunération d'encouragement qui en découlent pour tous les cadres supérieurs. Vous pourrez obtenir plus de renseignements sur notre conception du régime d'encouragement variable à partir de la page 69 de l'analyse de la rémunération.

Notre rendement en 2017

2017 a été une autre très bonne année pour la CIBC grâce notamment à des résultats financiers records et à la réalisation de deux acquisitions d'importance. Nous avons également continué de réaliser de grands progrès dans l'établissement d'une banque solide, innovatrice et axée sur les relations qui procure une croissance durable à nos actionnaires.

Toutes nos activités ont enregistré des progrès au chapitre de nos priorités stratégiques. Vous pourrez obtenir des renseignements détaillés sur leur rendement dans notre Rapport annuel 2017. En résumé :

- nous avons dégagé des résultats totaux records pour la banque, notamment un résultat net ajusté de 4,7 G$[(1)] et un RPA ajusté de 11,11 $[(1)], 10,2 % au-dessus de la cible, soit une croissance du RPA ajusté de 8,7 %;
- nous avons haussé les dividendes de nos actions ordinaires de 6,9 % et procuré un rendement des capitaux propres (RCP) ajusté de 18,1 %[(1)] et, après la réalisation de nos acquisitions aux

(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR et sont décrits à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 14 du Rapport annuel 2017 de la CIBC. Nous avons recours aux mesures non conformes aux PCGR que sont le RPA ajusté et le ratio FAI ajusté comme éléments afin de déterminer le financement de la rémunération d'encouragement et de mesurer le rendement des cadres supérieurs aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » à la page 71.

États-Unis, nous avons maintenu un solide ratio des fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires selon Bâle III de 10,6 % au 31 octobre 2017;

- nous avons réduit notre ratio FAI, mesure clé de notre efficacité d'exploitation, de 80 points de base, soit de 58,0 %[(1)] à 57,2 %[(1)] sur une base rajustée, et de 100 points de base de mieux que la cible, au fur et à mesure que nous continuons de simplifier et de transformer notre banque et d'innover pour l'avenir tout en générant une croissance rentable pour nos actionnaires;
- nous avons accompli des progrès pour ce qui est de nos mesures relatives à l'expérience client, mesurée par le PNR, mais nous avons encore du travail à faire. À cette fin, nous avons apporté certains changements stratégiques déterminants, qui sont décrits à la page suivante;
- nous avons bien géré le risque, en respectant notre tolérance au risque, la plupart des mesures de notre Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque ayant respecté nos limites;
- nous avons obtenu un solide rendement à l'échelle de la CIBC en ce qui concerne nos paramètres de compétences clés, deux indicateurs importants obtenant des pointages élevés, à savoir la mobilisation des employés, qui se situait 7 % au-dessus de la norme mondiale qui prévaut dans le secteur des services financiers, et la probabilité que nos employés recommandent la CIBC comme lieu de travail et d'affaires, qui a augmenté de 10 points par rapport à 2016.

Compte tenu du rendement de la CIBC au cours de l'exercice 2017, le FRE calculé s'est établi à 112,3 %. Le conseil a approuvé un rajustement qualitatif de -4,3 % en fonction du rendement de la CIBC par rapport à celui de son groupe de sociétés de référence. Comme il est plus amplement décrit à la page 72 de l'analyse de la rémunération, après cette réduction discrétionnaire, le FRE final de la CIBC pour l'exercice 2017 a atteint 108 %.

Comme il est démontré, notre régime de rémunération des cadres supérieurs reste harmonisé à de solides résultats et continue de motiver nos cadres supérieurs à atteindre de tels résultats.

Nous avons fait d'énormes avancées dans notre stratégie de croissance en Amérique du Nord avec deux acquisitions :

- le 23 juin 2017, nous avons acquis PrivateBancorp, Inc., située à Chicago, et sa filiale, The PrivateBank and Trust Company (renommée par la suite CIBC Bank USA), banque commerciale du marché intermédiaire de grande qualité, pour une contrepartie totale de 5 G$ US;
- le 31 août 2017, nous avons acquis Geneva Advisors, société de gestion privée de patrimoine indépendante située à Chicago, pour environ 179 M$ US. Geneva Advisors a la solide réputation d'être axée sur les clients, ce qui en fait un bon complément stratégique à la CIBC et à nos activités aux États-Unis.

Ces acquisitions sont une réalisation importante pour la CIBC. Elles accroissent notre présence aux États-Unis et affermissent notre stratégie focalisée sur les clients en offrant des services bancaires et de gestion de patrimoine outre-frontière à nos clients.

Rémunération du chef de la direction en 2017

Compte tenu du solide rendement de la CIBC en 2017 et du rendement de M. Dodig par rapport à ses objectifs individuels, M. Dodig a gagné une rémunération directe globale (RDG) de 8,94 M$ pour l'exercice 2017, soit 0,94 M$ ou 11,7 % de plus que sa RDG cible de 8,00 M$. La rémunération d'encouragement de M. Dodig de 7,94 M$ est composée d'une prime en espèces de 2,38 M$, de 4,45 M$ en unités d'actions en fonction du rendement (UAR) et d'options de souscription d'actions (options) ayant une valeur de rémunération de 1,11 M$. Les UAR de M. Dodig demeurent assujetties à des conditions d'acquisition future dont le rendement relatif du RCP et du rendement total pour les actionnaires (RTA). Le Comité et le conseil estiment que leurs décisions concernant la rémunération de M. Dodig sont justifiées par son rendement alors que la CIBC a obtenu des résultats financiers records cette année sous sa gouverne, tout en réalisant avec succès des acquisitions stratégiques aux États-Unis en vue d'étayer notre plateforme nord-américaine.

Actionnariat du chef de la direction en 2017

M. Dodig est un actionnaire important de la CIBC. Au 31 décembre 2017, il était propriétaire de titres de capitaux propres de la CIBC représentant 20,1 fois son salaire de base. L'investissement personnel

(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR et sont décrits à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 14 du Rapport annuel 2017 de la CIBC. Nous avons recours aux mesures non conformes aux PCGR que sont le RPA ajusté et le ratio FAI ajusté comme éléments afin de déterminer le financement de la rémunération d'encouragement et de mesurer le rendement des cadres supérieurs aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » de la présente circulaire à la page 71.

de M. Dodig était de 5,04 M$ dans des actions ordinaires et des unités d'actions acquises de la CIBC et de 15,07 M$ dans des unités d'actions non acquises au 31 décembre 2017, ce qui inclut son octroi d'UAR de 4,45 M$ à l'exercice 2017. Ces niveaux d'actionnariat considérables créent une harmonisation à long terme importante avec les intérêts des actionnaires et réduisent la prise de risque excessif.

Faire progresser notre stratégie de gestion des compétences

La supervision de la planification de la relève et de la gestion des compétences est l'une de nos tâches les plus importantes, et votre Comité et votre conseil ont consacré beaucoup de temps en 2017 à discuter de notre philosophie quant à la planification de la relève pour le Comité de direction (CD) de la CIBC ainsi que des capacités stratégiques futures.

Dans le cadre de notre stratégie de gestion des compétences, nous avons apporté certains changements névralgiques au CD afin d'accentuer la priorité stratégique que la CIBC accorde aux clients et de raffermir notre bassin pour la relève. Parmi les faits saillants, mentionnons les suivants :

- l'enchâssement accru d'une culture centrée sur les clients par l'établissement d'une nouvelle unité d'exploitation stratégique (UES) axée sur les liens avec les clients et l'innovation et dirigée par un nouveau cadre supérieur, M. Deepak Khandelwal, premier vice-président à la direction (PVPD) et chef de groupe, Liens avec les clients et Innovation. M. Khandelwal possède une compréhension approfondie et une vaste expérience de l'implantation de cultures axées sur les clients. Vous pourrez obtenir plus de renseignements à son sujet à la page 77 de l'analyse de la rémunération;
- la réalisation de notre stratégie par la réorganisation de nos UES et par l'ajout de trois nouveaux membres du CD, relevant directement du chef de la direction, pour diriger Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, Canada; Services bancaires personnels et PME, Canada; et Ressources humaines et Communications;
- la consolidation de notre bassin de relève par des occasions de perfectionnement de premier plan offertes à nos dirigeants;
- la concrétisation de notre engagement à l'égard de la diversité et de l'avancement de la représentation des femmes dans des postes de haute direction grâce aux nouveaux changements apportés au CD, où le nombre de femmes à cet échelon le plus élevé de la direction, relevant directement du chef de la direction, s'est accru, passant de une à trois;
- la préparation de notre prochaine génération de dirigeants grâce à d'autres changements organisationnels visant à soutenir la nouvelle structure, avec plus de 40 dirigeants changeant de fonctions à l'échelle de notre banque dans le but d'échanger des idées et des expériences et de renforcer notre équipe.

À la CIBC, nous continuons de favoriser le leadership de collaboration, de mobiliser les employés, de faire progresser l'intégration et la diversité et d'encourager une culture axée sur la clientèle afin de bâtir la banque de l'avenir. En 2017, nous avons fait l'annonce de notre nouveau siège social mondial au CIBC Square qui accueillera 15 000 membres de notre équipe. Ce nouveau complexe urbain offrira un milieu de travail moderne, engagé et souple, favorisant un environnement collaboratif et communautaire ainsi que le travail d'équipe, permettant ainsi à notre équipe de déployer tous ses talents et d'offrir tout l'éventail des produits et services de notre banque à nos clients.

En 2017, c'est avec fierté que nous avons vu notre chef de la direction recevoir le prix honorifique Catalyst Canada pour son leadership transformationnel dans l'avancement des milieux de travail inclusifs. Après cette reconnaissance, M. Dodig a été nommé président du Conseil consultatif de Catalyst Canada, ce qui renforce son engagement profond à l'égard de l'avancement de la mixité dans les milieux de travail et son soutien actif à la promotion des femmes dans des postes de direction et des conseils.

Le Comité et le conseil de la CIBC sont très fiers du rendement de notre banque. Nous estimons que notre régime de rémunération des cadres supérieurs et notre programme de gestion des compétences sont essentiels à notre succès actuel et futur. Au nom du Comité et du conseil, nous vous remercions de votre appui. Nous apprécions vos commentaires, que vous pouvez nous faire parvenir en tout temps par courriel à corporate.secretary@cibc.com ou par la poste au secrétariat général de la CIBC, 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2.

Veuillez agréer nos salutations distinguées.

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

Linda S. Hasenfratz

Le président du conseil,

John P. Manley

Analyse de la rémunération

L'analyse de la rémunération offre un survol de la gouvernance de notre régime de rémunération des cadres supérieurs et explique la façon dont la CIBC rémunère ses cadres supérieurs et le mode d'établissement de la rémunération, pour l'exercice 2017, de nos hauts dirigeants visés.

Notre philosophie, nos pratiques et notre gouvernance de la rémunération

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

Récompenser le rendement qui est conforme aux priorités stratégiques et à la tolérance au risque de la CIBC ainsi qu'au contexte réglementaire en évolution et à la création d'une valeur durable pour les actionnaires

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

Rémunérer en fonction du rendement et encourager les comportements qui correspondent aux valeurs de confiance, de travail d'équipe et d'imputabilité de la CIBC

La section qui suit décrit la façon dont nous tenons compte de la bonne gouvernance et de l'atténuation du risque dans nos régimes de rémunération. Vous trouverez plus de renseignements dans les pages qui suivent.

Pratiques de gouvernance de la rémunération

- ✓ Harmoniser la philosophie de rémunération avec les principes et normes d'application de saines pratiques de rémunération du Conseil de stabilité financière (CSF) adoptés à l'échelle mondiale par des organismes de réglementation
- ✓ Harmoniser les mesures du rendement avec le plan stratégique approuvé par le conseil de la CIBC
- ✓ Appliquer des limites à la hausse des primes d'encouragement individuelles
- ✓ Harmoniser l'acquisition des attributions de rémunération à l'horizon temporel des risques
- ✓ Définir des niveaux de report minimal et fixer les niveaux d'actionnariat minimal pour les personnes qui prennent des risques importants
- ✓ Avoir recours à des dispositions de récupération liées au rendement et en cas d'inconduite afin que la CIBC puisse récupérer de la rémunération dans les cas appropriés
- ✓ Établir la rémunération des employés dans des fonctions de contrôle, sans tenir compte du rendement des secteurs d'activité qu'ils supervisent
- ✓ Établir la rémunération du chef de la direction en se fondant sur des analyses de ratios horizontaux et verticaux de la rémunération
- ✓ Évaluer le caractère adéquat de la rémunération en effectuant des essais sous contrainte pour différents scénarios de rémunération et une analyse rétroactive de la rémunération réalisable
- ✓ Établir la rémunération réalisable et réalisée au moyen de paramètres relatifs et absolus
- ✓ Imposer deux événements déclencheurs dans notre politique en cas de changement de contrôle (c. à d. qu'il n'y a paiement qu'en cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi)
- ✓ Limiter les garanties de primes aux nouvelles recrues ou dans des circonstances exceptionnelles à au plus 12 mois
- ✓ S'assurer que le conseiller indépendant du Comité fournisse des conseils sur les questions de rémunération des cadres supérieurs, ait le pouvoir de contester les recommandations de la direction et ne remplisse aucun autre mandat pour la CIBC
- X Ne pas modifier le prix ou antidater des options ni réduire le prix des options au moment de l'octroi
- X Ne pas permettre une couverture conçue pour monétiser la rémunération à base de titres de capitaux propres ou réduire le risque de marché qui y est associé

Composition du Comité

Les membres du Comité, Linda Hasenfratz (présidente), Patrick Daniel, Nicholas Le Pan et Katharine Stevenson, apportent des compétences et des expériences diversifiées qui aident le Comité à prendre des décisions sur les politiques et les pratiques de rémunération de la CIBC et à remplir son mandat. Elles comprennent le leadership, les ressources humaines/la rémunération, la gestion du risque et la gouvernance du risque.

Pour obtenir des renseignements sur l'expérience et les antécédents universitaires des membres du Comité qui se portent candidats en vue de leur réélection, voir les notes biographiques des candidats à un poste d'administrateur à partir de la page 14 et « Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs » à la page 31. Pour des renseignements sur les séances de formation des administrateurs offertes aux membres du Comité au cours de l'exercice 2017, voir la page 54.

Conseils indépendants

Le Comité retient les services de Pay Governance LLC (Pay Governance) et des sociétés qu'elle a remplacées depuis 2006 pour qu'elle lui fournisse une analyse et des conseils indépendants sur toutes les questions relatives à la rémunération des cadres supérieurs, notamment les cibles de rémunération et des recommandations sur la rémunération annuelle du chef de la direction et des membres du CD.

Le tableau ci-après indique les honoraires versés par le Comité à Pay Governance au cours des deux derniers exercices. Pay Gouvernance n'a pas fourni d'autres services à la CIBC au cours de ces exercices. Par conséquent, le Comité estime que Pay Governance est un conseiller indépendant en se fondant sur les facteurs pris en compte par la Securities and Exchange Commission des États-Unis pour évaluer l'indépendance des conseillers.

	2017		2016	
Honoraires liés à la rémunération des cadres supérieurs	**($ US)**	**(%)**	**($ US)**	**(%)**
Travaux pour le Comité	190 000(1)	100	193 459(1)	100
Travaux pour la direction	—	—	—	—

(1) Les honoraires de 2017 correspondent à 248 425 $ CA et les honoraires de 2016 correspondent à 256 314 $ CA lorsqu'ils sont convertis en dollars canadiens au taux de change moyen de la Banque du Canada de 1,00 $ US = 1,3075 $ CA pour 2017 et de 1,00 $ US = 1,3249 $ CA pour 2016.

Le Comité et le conseiller indépendant se rencontrent à huis clos sans la direction à chaque réunion et le président du Comité rencontre le conseiller en privé avant chaque réunion. Ces discussions concourent à l'efficacité du Comité dans la supervision de la rémunération.

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

Le groupe de vérification interne de la CIBC effectue un examen annuel indépendant des pratiques de gouvernance de la rémunération de la CIBC et de l'harmonisation de celles-ci avec les normes réglementaires dont les principes et normes d'application de saines pratiques de rémunération du CSF. Le Comité étudie un rapport préparé par le vérificateur principal sur les résultats de l'examen.

Philosophie de la rémunération des cadres supérieurs

Notre régime de rémunération des cadres supérieurs harmonise le rendement d'entreprise et le rendement individuel avec la rémunération et vient renforcer notre philosophie de rémunération à risque contrôlé, axée sur la stratégie.

Caractéristiques importantes de la conception

Harmonisation avec la stratégie de la CIBC	La rémunération est liée à notre stratégie d'établir une banque axée sur les relations avec **nos clients**
Rémunération au rendement	La conception de la rémunération d'encouragement renforce « **une équipe CIBC** » axée sur le rendement global de la banque et des UES essentielles et les réalisations individuelles
Gestion du risque	Le respect de la tolérance au risque de la CIBC et les objectifs de gestion du risque efficace sont pris en compte dans la conception de la rémunération, le financement de la rémunération d'encouragement et les paiements individuels
Intérêts des actionnaires	La création d'une valeur durable pour les actionnaires est accentuée par la promotion de l'actionnariat chez tous les employés et d'un report important relativement aux titres de capitaux propres chez les cadres supérieurs
Saine gouvernance d'entreprise	Tous les régimes de rémunération sont conçus et offerts selon des pratiques de saine gouvernance durable

Éléments de la rémunération

La rémunération des cadres supérieurs de la CIBC comprend la rémunération directe (salaire de base et prime d'encouragement variable) et la rémunération indirecte (les avantages sociaux, les avantages accessoires et les régimes de retraite). Le Comité revoit ces éléments régulièrement pour évaluer leur compétitivité sur le marché et leur harmonisation continue avec notre philosophie de rémunération.

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

(1) Les cadres supérieurs peuvent volontairement choisir de reporter une partie ou la totalité de la prime en espèces reçue sous forme d'unités d'actions à dividende différé (UADD) qui augmentent l'actionnariat aux termes des lignes directrices relatives à l'actionnariat de la CIBC et dont le paiement se fait uniquement à la retraite, à la cessation d'emploi ou au décès.

(2) Des mécanismes de retraite (régime de retraite à prestations déterminées ou régime enregistré d'épargne-retraite collectif) concurrentiels sont offerts à tous les employés au Canada. Un régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (le RRCCS) est offert à des cadres supérieurs choisis à partir de l'échelon de premier vice-président (décrit à la page 91). Pour les cadres supérieurs qui ont adhéré au RRCCS avant le 1er janvier 2016, les années de service décomptées sont fondées uniquement sur les années de service au sein de la CIBC et les gains ouvrant droit à pension sont plafonnés à une limite fixe en dollars. Pour les cadres supérieurs qui ont adhéré au RRCCS ou ont été promus après le 1er janvier 2016, les prestations de retraite aux termes du RRCCS s'accumulent sur la base d'une rente uniforme en dollars et les années de service ne sont décomptées qu'à partir de la date à laquelle ils ont adhéré au RRCCS, ce qui signifie que les prestations de retraite aux termes du RRCCS à la CIBC ne comprennent pas les années de service au-delà des années réellement travaillées et que les prestations n'augmentent pas automatiquement avec les hausses de rémunération.

Prime d'encouragement variable

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

Prime d'encouragement en espèces (court terme)	**Prime d'encouragement reportée** (moyen et long terme)
30 %	70 %

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

Rémunération d'encouragement reportée

La rémunération d'encouragement reportée est utilisée pour faire concorder la rémunération des cadres supérieurs avec les intérêts à moyen et à long terme de nos actionnaires. La rémunération d'encouragement à base de titres de capitaux propres reportée de la CIBC est attribuée au moyen des véhicules décrits ci-après. Des renseignements supplémentaires sont fournis à partir de la page 86.

Véhicule de rémunération reportée	**Description**
UAR (moyen terme)	• Les UAR s'acquièrent et sont réglées en espèces à la fin de la période de rendement de trois ans. • Le pourcentage d'UAR qui s'acquièrent varie de 75 % à 125 % selon le RCP et le RTA de la CIBC au cours de la période de rendement de trois ans par rapport à ceux de la Banque de Montréal, de La Banque de Nouvelle-Écosse, de la Banque Nationale du Canada, de la Banque Royale du Canada et de La Banque Toronto-Dominion. • Le RCP et le RTA de la CIBC et de chaque société de référence sont classés, du premier rang (rendement le plus élevé) au sixième rang (rendement le moins élevé) et compte tenu du classement de la CIBC pour chaque mesure, au cours d'une période de trois ans, un facteur de rendement est attribué au moyen de l'échelle suivante : **Rang** — **Facteur de rendement** 1 — 125 % 2 — 115 % 3 — 105 % 4 — 95 % 5 — 85 % 6 — 75 % • La moyenne du facteur de rendement du RCP et du facteur de rendement du RTA est établie pour déterminer le pourcentage d'acquisition final. • Le pourcentage d'acquisition final fondé sur les facteurs de rendement est multiplié par le nombre initial d'UAR attribuées, puis majoré des unités supplémentaires accumulées grâce aux équivalents de dividendes réinvestis, afin de calculer le nombre final d'UAR qui s'acquièrent et sont payées selon la valeur de l'action de la CIBC à ce moment-là. (Voir « Acquisition des UAR en 2014 » à la page 83 pour obtenir des renseignements sur les calculs réels.) • Le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster le pourcentage d'acquisition et il peut le réduire à 0 % s'il juge qu'un événement important s'étant produit pendant la période de rendement de trois ans a eu une incidence sur le rendement financier ou sur le marché de la CIBC par rapport à celui du groupe de sociétés de référence.

Véhicule de rémunération reportée	Description
Options (long terme)	• Les options s'acquièrent à raison de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi et ont une durée de 10 ans. • La valeur réalisable future dépend de la création de valeur pour les actionnaires.
UADD (long terme)	• Les UADD sont réglées en espèces lorsque le cadre supérieur quitte la CIBC, selon la valeur de l'action de la CIBC à ce moment-là. • Un cadre supérieur peut choisir volontairement de reporter jusqu'à 100 % de sa rémunération d'encouragement en espèces en UADD, ce qui accroît l'harmonisation de la rémunération des cadres supérieurs avec le rendement à long terme pour les actionnaires et atténue davantage la prise de risques.

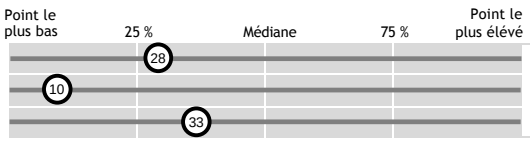
Établissement de la cible de rémunération directe globale

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

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

Groupe de sociétés de référence

Les cibles de rémunération du chef de la direction et des membres du CD sont évaluées par rapport à des sociétés de services financiers dont la taille, la portée, la présence sur le marché et la complexité sont comparables à celles de la CIBC. Compte tenu de ces critères, la comparaison pour le chef de la direction et les membres du CD se fait par rapport aux cinq autres grandes banques canadiennes(1). Le groupe de sociétés de référence pour le chef de la direction et le chef des services financiers est agrandi pour inclure les deux sociétés d'assurances canadiennes les plus importantes(1), puisque le marché pour ces postes se compare plus généralement à celui du secteur des services financiers. Le tableau suivant indique la position relative de la CIBC à l'égard de certaines mesures clés utilisées pour définir son groupe de sociétés de référence.



	CIBC (M$)	Médiane(1) (M$)
Actifs(2)	565 264	713 376
Produits(3)	16 280	27 155
Capitalisation boursière(4)	49 885	64 024

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

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

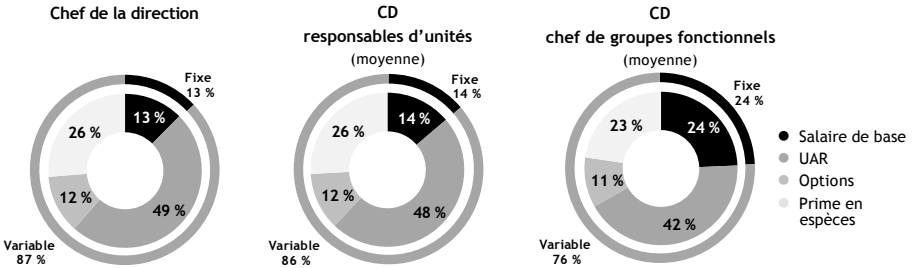
(2) Au 31 octobre 2017 pour les banques et au 30 septembre 2017 pour les sociétés d'assurances.

(3) Exercice clos le 31 octobre 2017 pour les banques et dernière période de 12 mois close le 30 septembre 2017 pour les sociétés d'assurances.

(4) Au 31 octobre 2017 pour les banques et au 30 septembre 2017 pour les sociétés d'assurances, tel que l'indique Bloomberg.

Composition de la rémunération

Les graphiques illustrent les éléments de la rémunération sous forme de pourcentage de la RDG cible pour l'exercice 2017 du chef de la direction et des membres du CD. Les graphiques démontrent la grande variabilité de la rémunération du chef de la direction et des membres du CD responsables d'unités qui sont mieux placés pour avoir une incidence sur les résultats d'entreprise à long terme comparativement aux chefs des groupes fonctionnels du CD : Administration, Finance, Gestion du risque, Liens avec les clients et Innovation, Ressources humaines et Communications, et Technologie et opérations.



Établissement d'objectifs et évaluation du rendement individuel

Au début de chaque année, le Comité fixe les objectifs et les mesures de rendement annuel pour le chef de la direction et les membres du CD et recommande les objectifs et mesures pour le chef de la direction au conseil à des fins d'approbation. Ces objectifs respectent les priorités stratégiques de la CIBC et comprennent le rendement financier, l'expérience client, la simplification et l'efficacité, la culture et la mobilisation des employés. Chacun de ces objectifs comporte des mesures absolues ou relatives particulières du rendement, notamment le rendement financier et les progrès accomplis par rapport aux cibles au chapitre de l'expérience client, de la diversité et de la mobilisation des employés.

À la fin de chaque année, le chef de la direction et les membres du CD procèdent à des autoévaluations par rapport à leurs objectifs individuels. Les commentaires provenant de l'autoévaluation, avec les mesures absolues ou relatives du rendement, les commentaires du chef de la direction dans le cas des membres du CD et les commentaires de parties intéressées importantes et du Comité sont utilisés pour déterminer l'évaluation finale de fin d'année. Cette évaluation comprend également un examen du respect des objectifs en matière de risque, de vérification et de conformité de la CIBC. Le Comité et le conseil examinent le rendement du chef de la direction et des membres du CD par rapport aux objectifs et aux mesures, approuvent l'évaluation finale du rendement et assignent un facteur de rendement individuel qui est utilisé pour établir la rémunération d'encouragement du cadre supérieur. Voir « Conception du régime d'encouragement variable » ci-après.

Conception du régime d'encouragement variable

Le régime d'encouragement variable (aussi appelé régime d'encouragement annuel) pour tous les cadres supérieurs, y compris le chef de la direction et les membres du CD a été conçu pour rendre transparente la façon dont les primes d'encouragement sont déterminées et raffermir le lien entre la rémunération et le rendement. Les éléments du régime d'encouragement variable sont décrits ci-après :

(1) une cible pour le régime d'encouragement annuel (REA), sous forme de pourcentage du salaire de base;

(2) un facteur de rendement d'entreprise (FRE);

(3) un facteur de rendement individuel (FRI).

L'attribution aux termes du REA d'un cadre supérieur est déterminée à l'aide de ces trois éléments, comme il est expliqué ci-après :

Attribution aux termes du REA	=	Salaire de base annuel gagné	X	Cible aux termes du REA (% du salaire de base)	X	FRE	X	FRI
L'attribution aux termes du REA est plafonnée à un maximum de 150 % de la prime d'encouragement cible afin d'atténuer la prise indue de risques. Dans des circonstances extrêmes, l'attribution aux termes du REA peut être réduite à zéro afin d'assurer l'harmonisation de la rémunération avec le rendement.				Déterminée en fonction d'une analyse de la concurrence sur le marché qui est effectuée dans le cadre du processus d'établissement de la cible décrit ci-dessus à « Établissement de la cible de rémunération directe globale » à la page 68. Varie selon les fonctions, le marché et l'échelon du cadre supérieur.		Déterminé en fonction du rendement d'entreprise absolu et relatif mesuré par rapport aux objectifs approuvés par le conseil et harmonisés avec la stratégie de la CIBC. Le Comité et le conseil peuvent apporter des ajustements à leur gré.		Déterminé en fonction du rendement individuel évalué par rapport à des objectifs respectant la stratégie comme il est décrit à « Établissement d'objectifs et évaluation du rendement individuel » à la page 69. Le Comité passe en revue les FRI du chef de la direction et des membres du CD et le conseil les approuve.

Facteur de rendement d'entreprise

Le FRE peut varier de 0 % à 125 % et est fondé sur le rendement par rapport à des mesures harmonisées avec les priorités stratégiques de la CIBC, en particulier le rendement financier, l'expérience client et le perfectionnement des efficacités opérationnelles. Les mesures du rendement et les pondérations relatives utilisées pour déterminer le FRE pour le chef de la direction et les membres du CD sont présentés ci-après :

Mesure du rendement	Description de la mesure	Pondé-ration
RPA de la CIBC ajusté vs plan	Mesure de la rentabilité, applicable généralement dans tous les secteurs d'activité et harmonisée avec la création de la valeur pour les actionnaires	60 %
PNR d'IPSOS vs groupe de sociétés de référence	Mesure de l'expérience client directement harmonisée avec notre stratégie axée sur la clientèle	20 %
Ratio FAI ajusté de la CIBC vs plan	Mesure d'efficacité opérationnelle qui reflète la façon dont nous dépensons efficacement en vue de générer des produits	20 %

En plus de ces mesures du rendement, le chef de la direction, le Comité et le conseil ont le pouvoir discrétionnaire d'ajuster le FRE calculé en fonction des facteurs qualitatifs décrits ci-après :

- les résultats comparativement à ceux des sociétés de référence afin d'évaluer le rendement par rapport à celui des sociétés de référence en fonction des mesures clés pour les actionnaires comme la croissance du RTA et du RPA;
- le risque, afin de s'assurer que la rémunération s'harmonise avec la tolérance au risque et les objectifs en tenant compte des résultats en matière de risque, des ajustements étant apportés uniquement afin de réduire le FRE (ou les attributions individuelles);
- des dénouements inattendus et d'autres éléments qui devraient être inclus ou exclus du rendement qui détermine le FRE;
- d'autres facteurs que le Comité ou le conseil juge pertinents.

Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération

Dans l'évaluation du rendement financier, le chef des services financiers, le chef de la gestion du risque, le Comité et le conseil examinent les résultats présentés (conformément aux Normes internationales d'information financière) et les résultats ajustés. Les deux approches sont considérées comme utiles pour comprendre le rendement. Les résultats ajustés excluent des éléments des résultats présentés. Les mesures ajustées, comme le RPA ajusté et le ratio FAI ajusté, sont utilisées pour évaluer le rendement d'entreprise sous-jacent de la CIBC et comme élément pour mesurer le rendement des cadres supérieurs aux fins des décisions quant à leur rémunération. Un rapprochement entre les mesures conformes aux PCGR et les mesures non conformes aux PCGR figure à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 14 du Rapport annuel 2017 de la CIBC.

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

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

En outre, le Comité et le CGR examinent un rapport comprenant des renseignements relatifs à des questions particulières sur le risque et la gouvernance soulevées pendant l'année et l'incidence recommandée sur l'évaluation du rendement et la rémunération. Après quoi, le cas échéant, le Comité approuve toutes modifications de l'évaluation du rendement et de la rémunération recommandées par le chef de la direction pour les membres du CD et recommande tous rajustements pour le chef de la direction au conseil, à des fins d'approbation.

Rendement et rémunération en 2017

FRE en 2017

Le RPA ajusté de la CIBC pour l'exercice 2017 a atteint un sommet de 11,11 $[1], soit 10,2 % au-dessus de la cible et 8,7 % de plus que pour l'exercice 2016. Y ont contribué les produits ajustés et le résultat net ajusté qui étaient 8,5 % et 13,7 %, respectivement, plus élevés que ceux de l'exercice 2016 et 3,4 % et 10,3 % au-dessus de la cible.

L'efficacité d'exploitation, mesurée par le ratio FAI ajusté, s'est établie à 57,2 %[1], une amélioration de 80 points de base par rapport à l'exercice 2016 et 100 points de base de plus que la cible. Cette amélioration est le résultat de l'accent continu que nous mettons sur des initiatives de simplification et d'efficacité.

Notre PNR pour l'exercice 2017 se situait sous la cible par rapport à notre groupe de sociétés de référence. Nous avons accompli des progrès considérables vers l'atteinte de notre objectif de PNR, mais nous avons encore du travail à faire. Ce résultat se reflète dans le calcul initial du FRE et constitue l'un des facteurs qui a contribué à un rajustement à la baisse du FRE comme il est indiqué ci-après.

Compte tenu du rendement de la CIBC au cours de l'exercice 2017, le FRE calculé s'est établi à 112,3 %. Le conseil a approuvé un ajustement qualitatif de –4,3 % en fonction du rendement de la CIBC par rapport à celui de son groupe de sociétés de référence. Après cette réduction discrétionnaire, le FRE final de la CIBC pour l'exercice 2017 a atteint 108 %. Il n'y a eu aucun incident important en matière de risque et, par conséquent, aucun ajustement n'a été apporté au FRE à cet égard.

Ce FRE ainsi que l'évaluation du rendement individuel ont constitué la base de la RDG des hauts dirigeants visés en 2017, qui est plus amplement décrite ci-après.

Rémunération des hauts dirigeants visés en 2017

Les hauts dirigeants visés de la CIBC sont le chef de la direction, le chef des services financiers et les trois hauts dirigeants les mieux rémunérés au cours de l'exercice 2017.

M. Dodig

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

Le conseil a fixé le FRI de M. Dodig à 105 % pour avoir réussi à aider la CIBC à réaliser ses priorités stratégiques clés, à savoir de focaliser sur ses clients, d'innover et de simplifier, et à atteindre des résultats financiers records tout en établissant avec succès une plateforme pour notre expansion en Amérique du Nord avec les acquisitions de PrivateBancorp, Inc. et de Geneva Advisors. Ces acquisitions se sont concrétisées dans un contexte difficile et constituent une base solide pour notre stratégie de croissance.

En 2017, sous la gouverne de M. Dodig, la CIBC a lancé avec succès plusieurs innovations centrées sur les clients au cœur de la stratégie de la Banque, dont Simplii Financial (plateforme bancaire directe).

M. Dodig a poursuivi par son leadership la transformation de la culture de la CIBC et a reçu le prix honorifique Catalyst Canada pour l'avancement des milieux de travail inclusifs. Au cours de l'exercice 2017, notre pointage de mobilisation des employés se situait 7 % au-dessus de la norme mondiale qui prévaut dans le secteur des services financiers et notre mesure de la probabilité que nos employés recommandent la CIBC comme lieu de travail et d'affaires était 10 points plus élevée qu'à l'exercice 2016. M. Dodig a démontré son engagement envers la planification de la relève et la diversité avec les récents changements apportés au CD, où le nombre de femmes à l'échelon de PVPD s'est accru, passant de une à trois. M. Dodig a également joué un rôle essentiel au maintien de la solide situation de capital de la CIBC et à l'atteinte par celle-ci du RCP le plus élevé parmi les grandes banques canadiennes en 2017.

(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR et sont décrits à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 14 du Rapport annuel 2017 de la CIBC. Nous avons recours aux mesures non conformes aux PCGR que sont le RPA ajusté et le ratio FAI ajusté comme éléments afin de déterminer le financement de la rémunération d'encouragement et de mesurer le rendement des cadres supérieurs aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » de la présente circulaire à la page 71.

Le conseil a approuvé une attribution aux termes du REA de 7,94 M$ pour M. Dodig pour l'exercice 2017, une hausse de 2 % par rapport à l'exercice 2016. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Cible aux termes du REA (% du salaire de base)	700
Cible aux termes du REA ($)	7 000 000
FRI (%)	105
FRE (%)	108
Attribution aux termes du REA ($)	**7 938 000**

Élément de la rémunération ($, sauf indication contraire)	**2017**		**2016**
	Cible	**Réelle**	**Réelle**
Espèces	2 100 000	2 381 400	2 338 050
UAR	3 920 000	4 445 280	4 364 360
Options	980 000	1 111 320	1 091 090
Total aux termes du REA	7 000 000	7 938 000	7 793 500
% de la cible aux termes du REA		113,4	119,9
Salaire de base	1 000 000	1 000 000	1 000 000
RDG	8 000 000	8 938 000	8 793 500
% de la RDG cible		111,7	117,2

La RDG cible de 8,00 M$ de M. Dodig pour l'exercice 2017 a augmenté par rapport à celle de 7,50 M$ à l'exercice 2016, et le pourcentage de son REA qui est reporté est demeuré à 70 %.

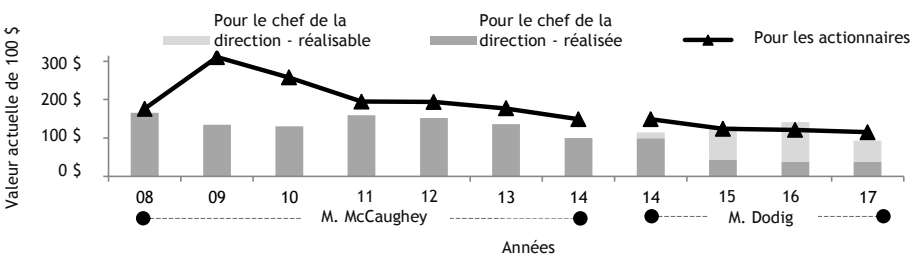
Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction

Le graphique et le tableau ci-après illustrent la solide feuille de route de la CIBC quant à l'harmonisation de la rémunération du chef de la direction avec le rendement de la CIBC. Le graphique compare la valeur actuelle de la rémunération attribuée aux chefs de la direction de la CIBC depuis 2008 à la valeur reçue par les actionnaires au cours de la même période. Le tableau présente l'information sous-jacente au graphique, notamment la valeur de la RDG réalisée et réalisable du chef de la direction pour chaque année. De l'exercice 2008 à l'exercice 2017, la valeur actuelle de 100 $ investis par un actionnaire est généralement supérieure à la valeur de 100 $ en rémunération attribuée au chef de la direction de la CIBC.

La valeur actuelle des attributions du chef de la direction au 31 décembre 2017 pour les exercices indiqués représente le total :

(1) de la rémunération réalisée reçue par le chef de la direction (la rémunération réelle provenant des primes reçues, des équivalents de dividendes versés et des options exercées); et

(2) de la valeur réalisable possible des attributions qui ne sont pas encore payées (des unités non acquises et des options non exercées si elles sont toujours en cours de validité).



Analyse de la rémunération

Année	Chef de la direction	RDG attribuée[1] ($)	A Rémunération réalisée[2]	B Rémunération réalisable[3]	A + B = C Valeur actuelle	Période	Pour le chef de la direction[4] ($)	Pour les actionnaires[5] ($)
2008	McCaughey	8 160 000	13 497 068	—	13 497 068	31/10/2007 à 31/12/2017	165	176
2009	McCaughey	6 240 000	8 417 525	—	8 417 525	31/10/2008 à 31/12/2017	135	311
2010	McCaughey	9 337 000	12 186 401	—	12 186 401	31/10/2009 à 31/12/2017	131	258
2011	McCaughey	10 010 000	15 948 358	—	15 948 358	31/10/2010 à 31/12/2017	159	195
2012	McCaughey	9 244 000	14 030 954	—	14 030 954	31/10/2011 à 31/12/2017	152	194
2013	McCaughey	9 299 000	12 699 151	—	12 699 151	31/10/2012 à 31/12/2017	137	177
2014	McCaughey	8 793 700	8 793 700	—	8 793 700	31/10/2013 à 31/12/2017	100	149
2014	Dodig	4 728 820	4 689 441	711 473	5 400 914	31/10/2013 à 31/12/2017	114	149
2015	Dodig	8 149 650	3 502 376	7 107 305	10 609 681	31/10/2014 à 31/12/2017	130	124
2016	Dodig	8 793 500	3 338 050	9 118 479	12 456 529	31/10/2015 à 31/12/2017	142	121
2017	Dodig	8 938 000	3 381 400	4 924 442	8 305 842	31/10/2016 à 31/12/2017	93	115
						Moyenne pondérée	**133**	**166**

(1) RDG attribuée en fonction du rendement au cours de l'exercice. La RDG de 2014 de M. Dodig tenait compte de 10,5 mois pendant lesquels il a occupé son ancien poste de chef de groupe, Gestion des avoirs et de 1,5 mois où il a agi à titre de chef de la direction.

(2) La rémunération réalisée est la somme du salaire de base, de la prime d'encouragement en espèces, de la valeur de paiement des unités d'actions octroyées au cours de la période, des équivalents de dividendes versés et de la valeur des options exercées au cours de la période.

(3) La rémunération réalisable est la somme de la valeur actuelle des unités non acquises octroyées au cours de la période et de la valeur dans le cours des options acquises et non acquises qui sont toujours en cours de validité.

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

(5) Représente la valeur d'un placement de 100 $ dans les actions ordinaires de la CIBC effectué le premier jour de la période indiquée, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes.

M. Glass

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

Le conseil a approuvé le FRI de 103 % de M. Glass, tel que l'a recommandé le chef de la direction. M. Glass a grandement contribué au solide rendement de la CIBC à l'exercice 2017 par rapport aux priorités stratégiques clés et aux cibles de la tolérance au risque de celle-ci. Au cours de l'année, il a dirigé les changements importants survenus au sein de Finance qui a poursuivi sa transformation en une organisation qui soutiendra mieux la stratégie de la CIBC à l'avenir. M. Glass a également procuré un soutien financier essentiel aux acquisitions aux États-Unis au cours de l'exercice 2017 et a dépassé la plupart des cibles clés pour ce qui est de la mobilisation des employés pour les postes qui relèvent de lui.

Compte tenu de la formule de calcul aux termes du REA indiquée ci-dessus, le conseil a approuvé une attribution aux termes du REA de 2,17 M$ pour M. Glass pour l'exercice 2017, une hausse de 2 % par rapport à l'exercice 2016. Des précisions sont fournies dans le tableau à la page suivante.

Cible aux termes du REA (% du salaire de base)	260
Cible aux termes du REA ($)	1 950 000
FRI (%)	103
FRE (%)	108
Attribution aux termes du REA ($)	**2 169 200**

Élément de la rémunération ($, sauf indication contraire)	**2017**		**2016**
	Cible	**Réelle**	**Réelle**
Espèces	585 000	650 760	637 650
UAR	1 092 000	1 214 752	1 190 280
Options	273 000	303 688	297 570
Total aux termes du REA	1 950 000	2 169 200	2 125 500
% de la cible aux termes du REA		111,2	109,0
Salaire de base	750 000	750 000	750 000
RDG	2 700 000	2 919 200	2 875 500
% de la RDG cible		108,1	106,5

La RDG cible de 2,70 M$ de M. Glass pour l'exercice 2017 est demeurée inchangée par rapport à l'exercice 2016, et le pourcentage de son REA qui est reporté est demeuré à 70 %. M. Glass a choisi de reporter 50 % de sa prime d'encouragement en espèces pour l'exercice 2017 en UADD qui sont payables à son départ de la CIBC.

M. Culham

À titre de chef de groupe de Marchés des capitaux (MC), M. Culham est responsable des activités de MC de CIBC, y compris Marchés mondiaux, Banque d'investissement et Services financiers aux entreprises.

Le conseil a approuvé le FRI de 105 % de M. Culham recommandé par le chef de la direction puisqu'il a grandement contribué à la réalisation des priorités stratégiques de la CIBC. M. Culham a joué un rôle important dans l'atteinte par MC d'un solide résultat net ajusté pour l'exercice 2017 qui était 7 % plus élevé que celui de l'exercice 2016. M. Culham a également dépassé la plupart des cibles clés pour ce qui est de la mobilisation des employés et de la gestion des compétences pour MC.

Compte tenu de la formule de calcul aux termes du REA indiquée ci-dessus, le conseil a approuvé une attribution aux termes du REA de 7,48 M$ pour M. Culham pour l'exercice 2017, une hausse de 0,5 % par rapport à l'exercice 2016. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Cible aux termes du REA[1] (% du salaire de base)	1 350
Cible aux termes du REA ($)	6 592 466
FRI (%)	105
FRE (%)	108
Attribution aux termes du REA ($)	**7 475 850**

Élément de la rémunération ($, sauf indication contraire)	**2017**		**2016**
	Cible	**Réelle**	**Réelle**
Espèces	1 977 740	2 242 754	2 231 790
UAR	3 691 781	4 186 477	4 166 008
Options	922 945	1 046 619	1 041 502
Total aux termes du REA	6 592 466	7 475 850	7 439 300
% de la cible aux termes du REA		113,4	114,5
Salaire de base	500 000	500 000	500 000
RDG	7 092 466	7 975 850	7 939 300
% de la RDG cible		112,5	113,4

(1) La cible aux termes du REA de M. Culham s'est accrue, passant de 1 300 % à 1 350 % en juin 2017, et son salaire de base est demeuré inchangé à 500 000 $.

La RDG cible de M. Culham pour l'exercice 2017 a augmenté, passant de 7,00 M$ à 7,25 M$ en juin 2017, et le pourcentage de son REA qui est reporté est demeuré inchangé à 70 %. M. Culham a choisi de reporter 50 % de sa prime d'encouragement en espèces pour l'exercice 2017 en UADD qui sont payables à son départ de la CIBC.

M. Richman

À titre de chef de groupe, région des É.-U., CIBC, et de président et chef de la direction, CIBC Bank USA, M. Richman supervise la région des États-Unis, notamment le secteur bancaire commercial du marché intermédiaire, la gestion des avoirs et les services bancaires privés, de détail et numériques. M. Richman s'est joint à la CIBC après l'acquisition, le 23 juin 2017, par cette dernière de PrivateBancorp, Inc., dont il a été président et chef de la direction pendant les neuf dernières années. M. Richman a joué un rôle important dans la transformation stratégique de The PrivateBank en une banque commerciale du marché intermédiaire de premier plan. Il occupait auparavant le poste de président et chef de la direction de LaSalle Bank N.A.

Pour la période commençant le 23 juin 2017, le conseil a approuvé un FRI de 105 % pour M. Richman, sur la recommandation du chef de la direction, pour son importante contribution au rendement de la région des États-Unis et son solide leadership dans tous les aspects de l'intégration. Depuis le 23 juin 2017, M. Richman a joué un rôle essentiel dans la contribution qu'ont apportée les très solides résultats obtenus par CIBC Bank USA au cours de l'exercice 2017 au bénéfice net ajusté de la CIBC.

Compte tenu de la formule de calcul aux termes du REA indiquée ci-dessus, pour la période allant du 23 juin au 31 octobre depuis que M. Richman s'est joint à la CIBC, le conseil a approuvé une attribution aux termes du REA de 1,51 M$ US (1,98 M$ CA) pour l'exercice 2017. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Cible aux termes du REA (% du salaire de base)	361
Cible aux termes du REA ($)	1 335 123
FRI (%)	105
FRE (%)	108
Attribution aux termes du REA ($)	**1 514 050**

Élément de la rémunération ($ US, sauf indication contraire)	**2017 (depuis le 23 juin)**		
	Cible	**Réelle**	**Réelle ($ CA)[1]**
Espèces	400 537	454 214	593 885
UAR	747 669	847 869	1 108 589
Options	186 917	211 967	277 147
Total aux termes du REA	1 335 123	1 514 050	1 979 621
% de la cible aux termes du REA		113,4	
Salaire de base[2]	369 671	369 671	483 345
RDG[2]	1 704 794	1 883 721	2 462 966
% de la RDG cible		110,5	

Avant l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. par la CIBC, M. Richman participait aux régimes de rémunération d'encouragement de The PrivateBank. En janvier 2018, le Comité de rémunération du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA[3] a approuvé l'octroi d'une prime d'encouragement de 2,32 M$ US (3,03 M$ CA[1]) à M. Richman pour les services qu'il a rendus avant l'acquisition à titre de président et chef de la direction de The PrivateBank, pour la période allant du 1er janvier 2017 au 22 juin 2017. La prime était composée d'une somme de 0,78 M$ US (1,02 M$ CA[1]) payable en espèces et de 1,54 M$ US (2,01 M$ CA[1]) en octrois d'actions subalternes (OAS) de la CIBC[4]. Cette prime n'est pas incluse dans le tableau ci-dessus ni dans le tableau sommaire de la rémunération puisqu'elle ne se rapporte pas à la rémunération gagnée par M. Richman dans le cadre de son emploi auprès de la CIBC.

Le conseil de la CIBC estimait que les connaissances et l'expérience de M. Richman ainsi que l'importance qu'il accorde aux clients ont joué un rôle déterminant dans le succès de The PrivateBank. Par conséquent, l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. par la CIBC dépendait de l'entrée en fonction de M. Richman à la CIBC. La CIBC estimait, et estime toujours, qu'il est essentiel à l'intégration réussie et à la croissance continue de nos activités aux États-Unis que M. Richman demeure en poste pendant un certain temps. Pour cette raison, à la clôture de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. par la CIBC, la CIBC a conclu un nouveau contrat de travail avec M. Richman pour un mandat de trois ans afin de remplacer son contrat d'emploi antérieur avec PrivateBancorp, Inc. qui lui accordait certaines indemnités de départ à la suite d'un changement de contrôle s'il décidait de partir un an après la clôture. Au moment de la sollicitation de l'approbation de l'opération par les actionnaires de PrivateBancorp, Inc.,

l'indemnité de départ potentielle de M. Richman était estimée à environ 8,64 M$ US. Aux termes de son nouveau contrat avec la CIBC, son droit antérieur à des indemnités de départ en cas de départ volontaire à la suite d'un changement de contrôle a été remplacé par un droit de recevoir une rémunération reportée de 8,20 M$ US (10,72 M$ CA[1]), sous réserve d'un calendrier d'acquisition dépendant de l'emploi continu de M. Richman à la CIBC. Cet arrangement a été spécifiquement structuré pour le maintien en poste de M. Richman à l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. et M. Richman a convenu de reporter le paiement de cette somme à une date postérieure à son emploi à la CIBC. Pour plus de renseignements, voir l'information au tableau sommaire de la rémunération à partir de la page 81 de la présente circulaire. En outre, M. Richman a une autre rémunération reportée non acquise dont des options et des OAS qui ont remplacé les attributions reportées non acquises de PrivateBancorp, qui avaient une valeur totale de 14,5 M$ US (18,9 M$ CA[1]). La dernière tranche de ces attributions s'acquiert en 2020. Pour plus de renseignements, voir le tableau à « Attributions en vertu de régimes d'encouragement – attributions à base d'options et d'actions en cours » à la page 83 de la circulaire.

(1) Les valeurs ont été converties en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen de la Banque du Canada de 1,00 $ US = 1,3075 $ CA pour 2017.

(2) Le salaire de base annualisé de M. Richman est de 1 030 000 $ US, et sa RDG cible est de 4 750 000 $ US.

(3) Le Comité de rémunération de CIBC Bank USA et de CIBC Bancorp USA Inc. est composé de quatre administrateurs, dont deux membres actuels et un ancien membre du conseil de la CIBC. Pour plus de renseignement sur la supervision de la gouvernance des filiales, voir « Rapport du Comité de gouvernance, Activités en 2017, Supervision de la gouvernance des filiales » à la page 39 et « Énoncé des pratiques de gouvernance, Gouvernance des filiales » à la page 58.

(4) Un OAS est un véhicule de rémunération reportée lié à la valeur de l'action de la CIBC. À la suite de l'acquisition, M. Richman a reçu des OAS au lieu des attributions de rémunération reportée de PrivateBancorp à l'égard de son rendement à l'exercice 2017 avant l'acquisition.

M. Khandelwal

M. Khandelwal a été engagé le 31 juillet 2017 à titre de chef de groupe, Liens avec les clients et Innovation, pour la CIBC, pour guider nos stratégies touchant l'expérience client et l'innovation, dans le cadre de nos efforts pour intégrer davantage une culture axée sur le client à l'échelle de notre banque. M. Khandelwal était jusqu'à récemment chef de la direction de l'Expérience client chez Rogers Communications Inc. et occupait auparavant le poste de vice-président, expérience client à l'échelle mondiale chez Google Inc. Avant de se joindre à Google, M. Khandelwal a travaillé chez McKinsey & Company où il a cofondé le cabinet de service à la clientèle mondiale. Il possède une compréhension approfondie et une vaste expérience dans la constitution d'organisations axées sur les clients ainsi que de grandes compétences et des antécédents dans l'amélioration de l'expérience client au sein de grandes institutions.

Le conseil a approuvé un FRI de 100 % pour M. Khandelwal sur la recommandation du chef de la direction. Depuis le 31 juillet, M. Khandelwal a commencé à reconfigurer l'expérience client afin d'obtenir des résultats à l'échelle de l'entreprise et a amorcé l'harmonisation de l'innovation à des domaines d'intérêt stratégique.

Compte tenu de la formule de calcul aux termes du REA indiquée ci-dessus, le conseil a approuvé une attribution aux termes du REA de 2,23 M$ pour M. Khandelwal pour l'exercice 2017. Bien que M. Khandelwal se soit joint à la CIBC le 31 juillet 2017, son attribution aux termes du REA couvrait la période allant du 1er janvier 2017 au 31 octobre 2017, puisqu'il a renoncé à toute prime en 2017 de son ancien employeur en se joignant à la CIBC. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Cible aux termes du REA (% du salaire de base)	341
Cible aux termes du REA ($)	2 061 370
FRI (%)	100
FRE (%)	108
Attribution aux termes du REA ($)	**2 226 300**

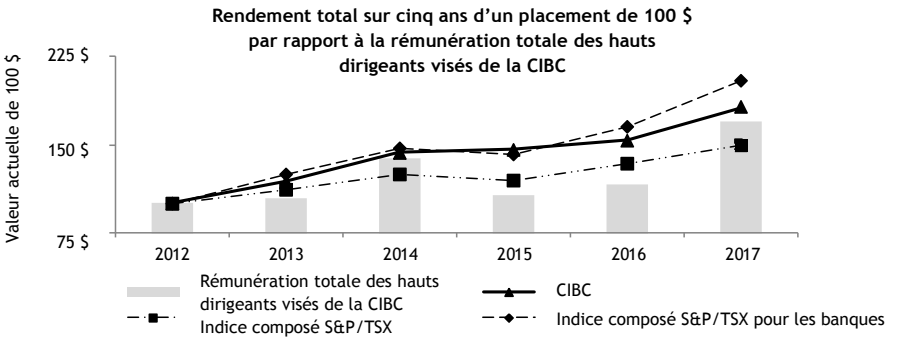
Élément de la rémunération ($, sauf indication contraire)	**2017**	
	Cible	**Réelle**
Espèces	618 411	667 890
UAR	1 154 367	1 246 728
Options	288 592	311 682
Total aux termes du REA	2 061 370	2 226 300
% de la cible aux termes du REA		108,0
Salaire de base[1]	184 726	184 726
RDG[1]	2 246 096	2 411 026
% de la RDG cible		107,3

(1) Le salaire de base annualisé de M. Khandelwal est de 725 000 $, et sa RDG cible annualisée est de 3 200 000 $.

L'expérience du marché que possède M. Khandelwal est très recherchée et représente un élément important dans l'atteinte de notre stratégie clientèle. En raison de sa renonciation à une rémunération reportée en cours de validité auprès de son ancien employeur, le conseil a convenu de lui accorder une indemnité forfaitaire de 9,85 M$.

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

Le graphique ci-après compare le RTA cumulatif de la CIBC sur la période de cinq ans allant du 1er novembre 2012 au 31 octobre 2017 au RTA cumulatif de l'indice composé de Standard & Poor's (S&P)/de la Bourse de Toronto (TSX) et de l'indice composé S&P/TSX pour les banques sur la même période. L'évolution de la rémunération totale annuelle des hauts dirigeants visés au cours de cette même période illustre l'harmonisation de la rémunération des hauts dirigeants visés de la CIBC avec le rendement de la CIBC.



Rendement cumulatif(1) (%)	2012	2013	2014	2015	2016	2017
CIBC	100,00	118,41	143,12	145,93	153,51	181,60
Indice composé S&P/TSX	100,00	111,00	124,95	119,18	134,33	149,75
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,00	124,33	146,75	141,83	165,49	203,60
Rémunération totale des hauts dirigeants visés de la CIBC(2)(3)	**100,00**	**104,53**	**137,96**	**106,58**	**115,72**	**170,17**

(1) Avec le réinvestissement des dividendes.

(2) La rémunération totale des hauts dirigeants visés de la CIBC en 2012 est établie ci-dessus à 100 $ comme référence par rapport à la rémunération totale pour les années ultérieures. La rémunération totale des hauts dirigeants visés de la CIBC comprend le salaire de base, la prime d'encouragement en espèces, la valeur à la date de l'octroi des UAR et des options de souscription d'actions, la variation rémunératoire des changements dans l'obligation au titre du régime de retraite au cours de l'année et toute autre rémunération déclarée dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 81 de la présente circulaire. En 2016, la CIBC a décidé d'utiliser les montants de la rémunération totale des hauts dirigeants visés (par opposition aux montants de la RDG utilisés dans les années antérieures), puisqu'ils sont plus appropriés aux fins de l'information précédente et, par conséquent, les montants figurant dans le graphique ci-dessus pour les années avant 2016 ont été rajustés par rapport à ceux figurant dans les circulaires de sollicitation de procurations antérieures. La rémunération totale des hauts dirigeants visés de la CIBC indiquée ci-dessus pour l'exercice 2017 comprend une prime d'encouragement reportée de 8,20 M$ US (10,72 M$ CA) pour M. Richman, à la clôture de l'acquisition par la CIBC de PrivateBancorp, Inc., et une indemnité forfaitaire d'encouragement reportée de 9,85 M$ CA pour M. Khandelwal en raison de sa renonciation à la rémunération reportée en cours de validité auprès de son ancien employeur.

(3) Les données de 2014 indiquées ci-dessus incluent les cinq hauts dirigeants visés les mieux rémunérés déclarés cette année-là (sept hauts dirigeants visés étaient inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations 2014) et sont supérieures à ce qu'elles auraient par ailleurs été en raison des changements apportés à la haute direction.

Ratio du coût de gestion (RCG)[1]

Le tableau ci-après résume la rémunération totale des hauts dirigeants visés de la CIBC exprimée en pourcentage du bénéfice net après impôts (BNAI) pour les trois derniers exercices. La composition du groupe des hauts dirigeants visés peut changer d'une année à l'autre, mais la définition fixe des cadres supérieurs inclus dans ce groupe permet de comparer les montants de rémunération d'un exercice à l'autre. Pour l'exercice 2017, la rémunération globale des hauts dirigeants visés indiquée ci-après comprend une prime d'encouragement reportée de 8,20 M$ US (10,72 M$ CA) pour M. Richman, à la clôture de l'acquisition par la CIBC de PrivateBancorp, Inc., et une indemnité forfaitaire d'encouragement reportée de 9,85 M$ CA pour M. Khandelwal en raison de sa renonciation à la rémunération reportée en cours de validité auprès de son ancien employeur.

Année	**Rémunération totale des hauts dirigeants visés**[2] (en milliers de dollars)	**BNAI**[3] (en milliers de dollars)	**Rémunération totale des hauts dirigeants visés exprimée sous forme de pourcentage du BNAI**[3]
2017	46 242	4 718 000	0,98
2016	31 445	4 295 000	0,73
2015	28 963	3 590 000	0,81

(1) Le RCG n'est pas un terme défini en vertu de la législation canadienne sur les valeurs mobilières et ne constitue pas une mesure conforme aux PCGR. Par conséquent, le RCG de la CIBC peut ne pas être comparable à celui d'autres sociétés.

(2) La rémunération totale des hauts dirigeants visés de la CIBC comprend le salaire de base, la prime d'encouragement en espèces, la valeur à la date de l'octroi des UAR et des options de souscription d'actions, la variation rémunératoire des changements dans l'obligation au titre du régime de retraite au cours de l'année et toute autre rémunération déclarée dans le tableau sommaire de la rémunération. En 2016, la CIBC a décidé d'utiliser les montants de la rémunération totale des hauts dirigeants visés (par opposition aux montants de la RDG utilisés dans les années antérieures), puisqu'ils sont plus appropriés pour cette information et, par conséquent, les montants figurant dans le graphique ci-dessus pour 2015 ont été rajustés par rapport à ceux figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations de cette année-là.

(3) Le RCG fondé sur la rémunération totale des hauts dirigeants visés sous forme de pourcentage du BNAI ajusté s'établissait à 0,99 % pour 2017, à 0,77 % pour 2016 et à 0,76 % pour 2015. Un rapprochement entre le BNAI présenté et le BNAI ajusté est expliqué à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 14 du Rapport annuel 2017 de la CIBC.

Gestion des compétences et planification de la relève

Une gestion des compétences, un perfectionnement du leadership et une planification de la relève efficaces sont essentiels à la création de valeur pour nos parties intéressées. Notre stratégie de gestion des compétences est axée sur le développement des points forts de notre personnel et de leur passion de faire ce qui est bien pour nos clients, sur la motivation des membres de notre personnel à donner le meilleur d'eux-mêmes et sur la possibilité qui leur est offerte de travailler ensemble en équipe à bâtir une banque solide, innovatrice et axée sur les relations.

Le Comité et le conseil examinent des mises à jour régulières sur les progrès de notre stratégie de gestion des compétences, sur la force et la diversité de notre bassin de futurs leaders ainsi que sur l'intégration des stratégies de gestion des compétences et d'entreprise de la CIBC. Le Comité tient le chef de la direction et les membres du CD responsables de l'évolution de notre stratégie de gestion des compétences en fixant des objectifs précis pour la gestion des compétences, la mobilisation des employés et la force de notre bassin de leaders.

Tout au long de l'année, le Comité effectue des examens approfondis des compétences des cadres supérieurs en se concentrant sur la force et la diversité des membres de la relève aux principaux postes de leadership dans l'ensemble de la CIBC ainsi que sur les plans de perfectionnement individuels pour les membres de notre haute direction. Au moins une fois par année, le conseil examine les plans de relève pour le chef de la direction et les membres du CD dans des situations d'urgence et selon divers échéanciers pour s'assurer que la direction et le conseil ont des choix lorsqu'ils nomment des personnes compétentes dans des postes clés. Le Comité et la direction discutent également des candidats compétents dans le bassin, mais qui présentent un potentiel à plus long terme (huit ans et plus) en vue de pourvoir des postes de haute direction dans l'organisation. Les membres du conseil rencontrent les jeunes candidats de la relève dans un cadre formel et informel et examinent les mesures de perfectionnement, notamment les déplacements entre les unités d'exploitation, afin d'accroître l'état de préparation des candidats de la relève pour ces postes.

En outre, le Comité examine les progrès réalisés dans le cadre des initiatives de perfectionnement du leadership et reçoit des rapports sur la mobilisation des employés, le roulement du personnel, la diversité, la reconnaissance externe de notre milieu de travail et

d'autres questions cruciales touchant les employés. La CIBC continue de se distinguer en tant qu'employeur et, en particulier, pour son travail dans les secteurs de l'intégration et de la diversité. Le Comité est convaincu que la stratégie de gestion des compétences de la CIBC est conçue pour attirer et fidéliser des employés et des leaders talentueux et motivés qui sont bien placés pour transformer notre banque et l'amener à croître.

Intégration et diversité

À la CIBC, nous savons que les équipes diversifiées travaillant dans un milieu inclusif sont plus innovantes, prennent de meilleures décisions, réduisent le risque et obtiennent un rendement financier plus solide pour nos actionnaires. Nous nous engageons à ce que la diversité fasse partie de nos pratiques d'affaires en intégrant l'accessibilité et l'intégration à tout ce que nous faisons pour nos clients.

Le conseil appuie notre stratégie qui met l'accent sur l'importance d'un leadership inclusif. Le Conseil des leaders de la diversité et de l'intégration de la CIBC supervise la mise en œuvre de la stratégie d'intégration et de diversité de trois ans de la CIBC; il est présidé par un membre du CD de la CIBC et soutenu par une Équipe Inclusion et diversité spécialisée ainsi que des membres de la haute direction provenant de chaque secteur d'activité et groupe fonctionnel.

En intégrant la stratégie à nos processus de gestion des compétences, nous nous assurons que la composition de l'équipe, en particulier pour ce qui est de la mixité, constitue un élément important pris en compte dans la nomination des cadres supérieurs. Nous avons accompli des progrès considérables par rapport à nos objectifs de diversité, avec l'embauche de plus de 500 personnes handicapées en 2017 et la hausse de la représentation des femmes à notre conseil, passant de 37,5 % l'année dernière à 41,2 % à l'heure actuelle. Nous avons également mis en place de la formation afin d'accroître les compétences de leadership inclusif de nos dirigeants, notamment une formation visant à ébranler les préjugés inconscients et le programme de leadership Men Advocating Real Change (MARC).

Afin de poursuivre ses efforts pour constituer un leadership mixte, la CIBC s'est fixé comme objectif d'avoir une proportion de 30 % à 35 % de femmes dans des postes de direction approuvés par le conseil d'ici 2018. À la fin de notre exercice, les femmes occupaient 30 % de ces postes et elles représentaient 27 % du CD, soit 3 femmes sur 11 membres.

Sous la gouverne de son président et chef de la direction à titre de président du conseil du 30% Club Canada et du Conseil consultatif de Catalyst Canada, la CIBC continue d'encourager activement les chefs d'entreprise canadiens à viser la mixité au sein des conseils d'administration et des postes de direction.

Information sur la rémunération

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération gagnée au cours des exercices 2017, 2016 et 2015 par les cinq hauts dirigeants visés de la CIBC.

Nom et principale fonction	Exercice	Salaire[1] ($)	Attribution à base d'actions[2] ($)	Attribution à base d'options[3] ($)	Attributions aux termes du régime d'encouragement annuel autre qu'à base d'actions[4] ($)	Valeur du régime de retraite[5] ($)	Toute autre rémunération[6] ($)	Rémunération totale ($)
Victor Dodig Chef de la direction	2017	1 000 000	4 445 280	1 111 320	2 381 400	496 000	2 250	9 436 250
	2016	1 000 000	4 364 360	1 091 090	2 338 050	396 000	2 250	9 191 750
	2015	1 000 000	3 717 819	929 455	2 502 376	387 000	2 250	8 538 900
Kevin Glass Chef des services financiers	2017	750 000	1 214 752	303 688	650 760	247 000	2 250	3 168 450
	2016	750 000	1 190 280	297 570	637 650	212 000	2 250	3 089 750
	2015	750 000	1 040 000	260 000	700 000	209 000	2 250	2 961 250
Harry Culham Chef de groupe, Marchés des capitaux	2017	500 000	4 186 477	1 046 619	2 242 754	146 000	2 250	8 124 100
	2016	500 000	4 166 008	1 041 502	2 231 790	111 000	2 250	8 052 550
	2015	500 000	3 562 000	890 500	2 397 500	134 000	2 250	7 486 250
Larry Richman[7] Chef de groupe, région des É.-U., président et chef de la direction, CIBC Bank USA	2017	483 345	1 108 589	277 147	593 885	66 000	10 721 500	13 250 466
Deepak Khandelwal[8] Chef de groupe, Liens avec les clients et Innovation	2017	184 726	1 246 728	311 682	667 890	0	9 852 086	12 263 112

(1) Le salaire de M. Richman reflète son emploi à partir de la date de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc., soit du 23 juin 2017 au 31 octobre 2017, et a été converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen de la Banque du Canada de 1,00 $ US = 1,3075 $ CA pour 2017. Le salaire de M. Khandelwal reflète la période à partir de sa nomination, soit du 31 juillet 2017 au 31 octobre 2017.

(2) Les montants indiqués représentent la valeur à la date de l'attribution des UAR attribuées aux termes du régime d'UAR pour les exercices indiqués. La valeur d'une UAR à l'attribution correspond au cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1er décembre des exercices indiqués.

(3) Les montants indiqués correspondent à la juste valeur à la date de l'octroi (valeur de rémunération) établie à l'aide d'un modèle de Black et Scholes. Pour les exercices indiqués, les hypothèses clés du modèle, la juste valeur comptable (JVC) et l'écart entre les valeurs de rémunération et la JVC sont résumés dans les tableaux ci-après.

Mesure	Octrois effectués en décembre 2017 pour l'exercice 2017	Octrois effectués en décembre 2016 pour l'exercice 2016	Octrois effectués en décembre 2015 pour l'exercice 2015
Méthode	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)
Taux sans risque (%)	1,84	1,65	1,57
Rendement des actions (%)	4,33	4,44	4,70
Volatilité du cours des actions (%)	24,9	25,8	25,6
Durée	10 ans	10 ans	10 ans
Valeur de rémunération ($)	14,20	12,63	10,99

	2017		2016		2015	
Nom	JVC (7,06 $ par option)	Écart ($)	JVC (4,74 $ par option)	Écart ($)	JVC (5,12 $ par option)	Écart ($)
Victor Dodig	552 825	558 495	409 061	682 029	433 122	496 017
Kevin Glass	151 070	152 618	111 563	186 007	121 160	138 754
Harry Culham	520 646	525 973	390 468	651 034	414 966	475 224
Larry Richman	134 768	142 379	—	—	—	—
Deepak Khandelwal	155 046	156 636	—	—	—	—

(4) Les attributions aux termes du régime d'encouragement annuel autre qu'à base d'actions sont composées entièrement de rémunération d'encouragement en espèces annuelle fondée sur le rendement. Les cadres supérieurs peuvent choisir volontairement de reporter leur rémunération d'encouragement annuelle en UADD. M. Culham a choisi de reporter 50 % de sa rémunération d'encouragement en espèces de 2015 de 2 397 500 $. Pour 2016, M. Dodig a choisi de reporter 100 % de sa rémunération d'encouragement en espèces de 2 338 050 $; M. Glass a choisi de reporter 50 % de sa rémunération d'encouragement en espèces de 637 650 $; et M. Culham a choisi de reporter 30 % de sa rémunération d'encouragement en espèces de 2 231 790 $. Pour 2017, M Glass a choisi de reporter 50 % de sa rémunération d'encouragement en espèces de 650 760 $ et M. Culham a choisi de reporter 50 % de sa rémunération d'encouragement en espèces de 2 242 754 $.

(5) Les montants indiqués représentent la « valeur rémunératoire » des changements dans l'obligation au titre du régime de retraite au cours des exercices indiqués.

La valeur rémunératoire de M. Khandelwal est de 0 $ pour l'exercice 2017 puisqu'il n'a le droit de participer au régime de retraite de la CIBC et au RRCCS qu'avec prise d'effet le 1er novembre 2017.

(6) Les montants indiqués pour MM. Dodig, Glass et Culham représentent les cotisations versées par la CIBC à leurs comptes du régime d'achat d'actions par les employés (le RAAE).

Pour tous les hauts dirigeants visés, les montants indiqués excluent la valeur des avantages accessoires, puisque ceux-ci sont inférieurs à 50 000 $ pour chacun d'eux. Pour le chef de la direction, les montants excluent également la valeur de l'utilisation personnelle de l'avion de la CIBC par le chef de la direction, car il rembourse les frais à la CIBC. Les montants indiqués excluent également les équivalents de dividendes gagnés sur les UAR et les UADD octroyées au cours des années antérieures, puisque les équivalents de dividendes ont été pris en compte dans la juste valeur des octrois déclarée à la date de l'attribution, selon le cas. Les montants des espèces et des équivalents de dividendes réinvestis pour les exercices 2017, 2016 et 2015 sont les suivants : 623 017 $, 342 830 $ et 263 876 $, respectivement, pour M. Dodig; 175 439 $, 135 219 $ et 154 539 $ pour M. Glass; et 656 134 $, 557 297 $ et 452 794 $ pour M. Culham. Les montants des espèces et des équivalents de dividendes réinvestis pour l'exercice 2017 s'élèvent à 622 360 $ CA pour M. Richman. Le montant des dividendes réinvestis pour l'exercice 2017 s'élève à 98 169 $ pour M. Khandelwal.

Le conseil de la CIBC estimait que les connaissances et l'expérience de M. Richman ainsi que l'importance qu'il accorde aux clients ont joué un rôle déterminant dans le succès de The PrivateBank. Par conséquent, l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. par la CIBC dépendait de l'entrée en fonction de M. Richman à la CIBC. La CIBC estimait, et estime toujours, qu'il est essentiel à l'intégration réussie et à la croissance continue de nos activités aux États-Unis que M. Richman demeure en poste pendant un certain temps. Pour cette raison, à la clôture de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. par la CIBC, la CIBC a conclu un nouveau contrat de travail avec M. Richman pour un mandat de trois ans afin de remplacer son contrat d'emploi antérieur avec PrivateBancorp, Inc. qui lui accordait certaines indemnités de départ à la suite d'un changement de contrôle s'il décidait de partir dans l'année suivant la clôture. Au moment de la sollicitation de l'approbation de l'opération par les actionnaires de PrivateBancorp, Inc., l'indemnité de départ potentielle de M. Richman était estimée à environ 8 640 000 $ US. Aux termes de son nouveau contrat avec la CIBC, son droit antérieur à des indemnités de départ en cas de départ volontaire à la suite d'un changement de contrôle a été remplacé par un droit de recevoir une rémunération reportée de 8 200 000 $ US (10 721 500 $ CA), au moment de l'octroi, composée d'une somme en espèces reportée de 2 050 000 $ US (2 680 375 $ CA), qui est devenue acquise le 23 septembre 2017, et de 6 150 000 $ US (8 041 125 $ CA) en UADD. Sous réserve du maintien de l'emploi, un tiers des UADD s'acquièrent le 23 mars 2018 et les deux tiers restants s'acquièrent le 23 décembre 2018 ou à la cessation d'emploi avant la date d'acquisition prévue pour quelque motif que ce soit, sauf la démission volontaire sans raison. Cet arrangement a été spécifiquement structuré pour le maintien en poste de M. Richman à l'acquisition de PrivateBancorp, Inc., et M. Richman a convenu de reporter son paiement à une date postérieure à son emploi à la CIBC. Tous les montants en dollars canadiens indiqués ci-dessus ont été convertis en utilisant le taux de change moyen de la Banque du Canada pour l'exercice 2017 de 1,00 $ US = 1,3075 $ CA.

M. Khandelwal a été engagé (voir la note 8) dans le but de guider nos stratégies d'expérience client et d'innovation dans le cadre de nos efforts pour intégrer davantage une culture axée sur le client à l'échelle de la CIBC. L'expérience du marché que possède M. Khandelwal est très recherchée et représente un élément essentiel à l'atteinte de notre stratégie clientèle. En raison de sa renonciation à la rémunération reportée en cours de validité auprès de son ancien employeur, le conseil a convenu de lui accorder une indemnité forfaitaire de 9 850 000 $ (composée de rémunération reportée sous forme d'une attribution d'OAS de 3 750 000 $, d'une attribution aux termes du ROSAE de 1 700 000 $ et d'une attribution d'UADD de 4 400 000 $). Le montant pour M. Khandelwal comprend également les cotisations de la CIBC versées à son compte du RAAE.

(7) À la suite de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. par la CIBC le 23 juin 2017, M. Richman est devenu chef de groupe, région des É.-U., et président et chef de la direction, CIBC Bank USA. La rémunération de M. Richman est établie et lui est versée en dollars américains. La totalité de la rémunération, à l'exception de la valeur du régime de retraite, a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen de la Banque du Canada de 1,00 $ US = 1,3075 $ CA pour 2017. La valeur du régime de retraite de M. Richman a été convertie en dollars canadiens en utilisant le taux de change au comptant de la Banque du Canada le 31 octobre 2017 de 1,00 $ US = 1,2899 $ CA.

(8) M. Khandelwal est devenu chef de groupe, Liens avec les clients et Innovation le 31 juillet 2017.

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

Le tableau ci-après présente des renseignements concernant la valeur des attributions en vertu de régimes d'encouragement acquise ou gagnée par chaque haut dirigeant visé au cours de l'exercice 2017.

Nom	Valeur des attributions à base d'options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice(1) ($)	Valeur des attributions à base d'actions dont les droits ont été acquis et payés au cours de l'exercice(2) ($)	Valeur de la rémunération d'encouragement annuelle autre qu'à base d'actions gagnée au cours de l'exercice(3) ($)
Victor Dodig	929 698	1 792 721	2 381 400
Kevin Glass	572 657	999 317	650 760
Harry Culham	néant	4 120 265	2 242 754
Larry Richman	néant	néant	3 274 260
Deepak Khandelwal	néant	néant	667 890

(1) Les montants indiqués correspondent à l'écart entre le prix d'exercice des attributions et le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX à la date d'acquisition. Puisque les hauts dirigeants visés pourraient ne pas avoir exercé les options à la date d'acquisition ou par la suite, le montant indiqué pourrait ne pas refléter le montant réel réalisé par les hauts dirigeants visés.

(2) Le facteur de rendement appliqué aux UAR attribuées en décembre 2013 pour l'exercice 2013 pour déterminer le montant final payé aux participants en décembre 2016 correspondait à 105 %, d'après le RCP de la CIBC pour la période allant du 1er novembre 2013 au 31 octobre 2016.

(3) Les montants indiqués correspondent à la somme des primes en espèces annuelles pour l'exercice 2017 présentées dans le tableau sommaire de la rémunération. Pour M. Richman, le montant indiqué est constitué de la prime en espèces annuelle de 454 214 $ US (593 885 $ CA) accordée par la CIBC et de la tranche de 2 050 000 $ US (2 680 375 $ CA) des espèces qui est reportée comme il est décrit à la note (6) du tableau sommaire de la rémunération. Ces montants, qui lui ont été versés en dollars américains, ont été convertis en dollars canadiens au taux de change moyen de la Banque du Canada pour l'exercice 2017 de 1,00 $ US = 1,3075 $ CA.

Acquisition des UAR en 2014

Le pourcentage d'acquisition des UAR attribuées en 2014 dont les droits ont été acquis en décembre 2017 était de 100 % en fonction de la moyenne du facteur de rendement du RCP de 125 % et du facteur de rendement du RTA de 75 %, découlant du classement au premier rang pour le RCP et au sixième rang pour le RTA au cours de la période de rendement de trois ans. Les renseignements ayant servi au calcul du pourcentage d'acquisition pour les exercices indiqués figurent dans le tableau ci-après. Voir « Rémunération d'encouragement reportée » à partir de la page 67 pour obtenir l'échelle.

Calcul de l'acquisition des UAR de la CIBC							Acquisition
	2015	2016	2017	Moyenne	Rang de la CIBC	Facteur de rendement	
RCP	18,7 %	19,9 %	18,3 %	19,0 %	1	125 %	100 %
RTA	2,0 %	5,2 %	18,3 %	8,5 %	6	75 %	

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

Le tableau ci-après présente des renseignements précis sur les attributions à base d'options et les attributions à base d'actions déjà octroyées aux hauts dirigeants visés et qui demeurent en cours au 31 octobre 2017.

		Attributions à base d'options(1)					Attributions à base d'actions(2)			
Nom	Année de la rémunération	Titres sous-jacents aux options non exercées (nbre)	Prix d'exercice des options(3) ($)	Date d'expiration des options	Valeurs des options dans le cours non exercées(4) ($)	Valeurs des options exercées(5) ($)	Régime	Unités ou actions dont les droits n'ont pas été acquis (nbre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ($)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions acquises qui ne sont pas payées ou distribuées ($)
Victor Dodig	2012	—	80,10	9 déc. 2022	—	754 608				
	2013	40 214	90,52	8 déc. 2023	926 531	—				
	2014	35 204	102,33	7 déc. 2024	395 341	—	UAR	18 005	1 533 486	—
	2015	84 544	97,81	6 déc. 2025	1 331 568	—	UAR	40 938	3 486 682	—
	2016	86 375	111,69	8 déc. 2026	161 521	—	UADD	—	—	2 644 802
							UAR	43 474	3 702 723	—
Kevin Glass	2009	8 060	70,66	6 déc. 2019	345 774	—				
	2010	5 749	78,50	5 déc. 2020	201 560	—				
	2011	13 124	71,54	4 déc. 2021	551 470	—				
	2012	20 808	80,10	9 déc. 2022	696 236	—				
	2013	22 417	90,52	8 déc. 2023	516 488	—				
	2014	17 216	102,33	7 déc. 2024	193 336	—	UAR	8 805	749 922	—
	2015	23 650	97,81	6 déc. 2025	372 488	—	UAR	11 452	975 343	—
	2016	23 557	111,69	8 déc. 2026	44 052	—	UADD	—	—	360 655
							UAR	11 857	1 009 834	—
Harry Culham	2014	61 459	102,33	7 déc. 2024	690 185	—	UAR	31 434	2 677 234	—
	2015	81 000	97,81	6 déc. 2025	1 275 750	—	UADD	—	—	1 498 965
							UAR	39 222	3 340 550	—
	2016	82 449	111,69	8 déc. 2026	154 180	—	UADD	—	—	757 380
							UAR	41 499	3 534 441	—
Larry Richman	2013	—	—	—	—	—	OAS	—	—	1 983 993
	2015	19 314	46,44	20 fév. 2025	1 050 780	—	OAS	39 418	4 476 258	—
	2016	25 534	45,08	19 fév. 2026	1 434 584	—	OAS	57 453	6 524 398	—
	2017	—	—	—	—	—	OAS	48 000	5 450 842	—
							UADD	78 598	8 925 555	
Deepak Khandelwal	2017	141 909	105,92	27 août 2027	1 084 185	—	UADD	41 245	4 683 833	—
							OAS	35 152	3 991 903	—

(1) Les options visent des actions ordinaires de la CIBC. Les options octroyées avant l'octroi annuel d'options en décembre 2010 sont généralement acquises sur quatre ans, en tranches égales, à l'anniversaire de la date de l'octroi. Depuis les octrois annuels d'options de décembre 2010, les options sont généralement acquises à raison de 50 % au troisième anniversaire et de 50 % au quatrième anniversaire de la date de l'octroi. Dans le cadre de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. par la CIBC, les options qui ont été antérieurement octroyées à M. Richman aux termes des régimes de rémunération en titres de capitaux propres de PrivateBancorp ont été converties en options de souscription d'actions de la CIBC en fonction des valeurs relatives des actions de PrivateBancorp, Inc. et des actions de la CIBC telles qu'elles étaient appliquées relativement à l'acquisition. Les options comportent essentiellement les mêmes modalités et conditions que celles qui s'appliquaient avant l'acquisition, notamment l'acquisition en bloc sur trois ans applicable à ces options.

(2) Les UAR sont acquises et réglées en espèces lorsque trois années se sont écoulées depuis leur octroi. La valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis correspond au seuil, ou à la valeur de paiement minimale de 75 % des unités attribuées. Pour les UAR, le nombre d'unités dont les droits s'acquièrent a été établi au moyen du RCP et du RTA de la CIBC par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la CIBC pour la rémunération. Les UAR de PrivateBancorp pour 2013 de M. Richman ont été converties en unités d'OAS de la CIBC à l'acquisition et étaient déjà acquises à 150 % de l'attribution cible, sous réserve d'un règlement différé au plus tard le 28 février 2018; les UAR de PrivateBancorp pour 2015 et 2016 ont été converties en unités d'OAS de la CIBC à l'acquisition, avec un rendement maximal à 200 % de l'attribution cible. Les unités d'actions subalternes de PrivateBancorp pour 2015, 2016 et 2017 de M. Richman ont été converties en unités d'OAS de la CIBC à l'acquisition. Les OAS pour 2015 et 2016 de M. Richman s'acquièrent en 2018 et en 2019 alors que ses OAS pour 2017 s'acquièrent en 2018, en 2019 et en 2020. Les UADD pour 2017 de M. Richman s'acquièrent en 2018 ou à la cessation d'emploi avant la date d'acquisition prévue pour quelque motif que ce soit, sauf la démission volontaire sans raison. Pour plus de renseignements, voir la note (6) du tableau sommaire de la rémunération à la page 82.

Les OAS et des UADD pour 2017 de M. Khandelwal se rapportent à l'indemnité forfaitaire de 9 850 000 $ accordée par le conseil en raison de sa renonciation à une rémunération reportée en cours de validité auprès de son ancien employeur. La valeur marchande courante des tranches d'OAS et d'UADD dont les droits n'ont pas été acquis faisant partie de l'indemnité forfaitaire est indiquée dans le tableau à la page 83; les OAS s'acquièrent en 2018, en 2019 et en 2020 et les UADD s'acquièrent en 2018, en 2019, en 2020 et en 2022.

Les UADD dont les droits sont entièrement acquis attribuées à MM. Dodig, Glass et Culham ne sont payables qu'à la fin de leur emploi, à leur retraite ou à leur décès.

(3) Le prix d'exercice des options correspond à la valeur marchande de clôture des actions ordinaires de la CIBC le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi. Pour M. Richman, le prix d'exercice des options est libellé en dollars américains et reflète les valeurs relatives des actions de PrivateBancorp, Inc. et des actions de la CIBC telles qu'elles étaient appliquées relativement à l'acquisition.

(4) Compte tenu du cours de clôture le 31 octobre 2017 de 88,05 $ US (les actions CIBC négociées à la NYSE) et du prix d'exercice des options en dollars américains, les valeurs des options de M. Richman pour 2015 et 2016 s'élevaient à 803 656 $ US et à 1 097 196 $ US, respectivement. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens dans le tableau ci-dessus en utilisant le taux de change moyen de la Banque du Canada de 1,00 $ US = 1,3075 $ CA pour l'exercice 2017.

(5) Valeur des options exercées au cours de l'exercice 2017 qui ont été attribuées au cours des années antérieures. Les montants correspondent au produit net reçu (l'écart entre le prix d'exercice des options et le cours des actions ordinaires de la CIBC à la date d'exercice après le paiement du prix d'exercice) avant déduction des impôts et des commissions.

Actionnariat des hauts dirigeants visés au 31 octobre 2017

On s'attend à ce que tous les cadres supérieurs de la CIBC (y compris les hauts dirigeants visés) et les directeurs généraux (DG) détiennent un montant minimal de titres de capitaux propres de la CIBC. L'actionnariat comprend l'ensemble des actions détenues aux termes du RAAE ou dans des comptes de placement personnels à l'extérieur de la CIBC, des UADD et des unités non acquises attribuées aux termes de régimes de rémunération d'encouragement reportée. Il ne comprend pas la valeur des octrois d'options dans le cours. Les cadres supérieurs nouvellement nommés et les recrues provenant de l'externe ont cinq ans à compter de la date de leur nomination pour respecter la ligne directrice relative à l'actionnariat minimal, alors que les cadres supérieurs promus à un niveau supérieur ont trois ans pour respecter les nouvelles lignes directrices. Les lignes directrices relatives à l'actionnariat s'appliquent même à la retraite pour tous les hauts dirigeants visés et sont indiquées dans le tableau qui suit.

Le tableau ci-après indique l'actionnariat des hauts dirigeants visés par rapport à la ligne directrice minimale qui s'applique à leur poste.

Nom	Ligne directrice relative à l'actionnariat minimal (multiple du salaire)(1)	Période de détention après le départ à la retraite (années)	Actionnariat actuel (multiple du salaire)(2)	UADD ($)	Actionnariat(3)				
					OAS ($)	UAR ($)	Actions détenues directement ($)	Total ($)	Total Unités
Victor Dodig	8,0	2	16,3	2 644 802	-	11 630 521	2 026 476	16 301 799	143 552
Kevin Glass	4,0	1	6,0	360 655	-	3 646 798	459 897	4 467 350	39 339
Harry Culham	4,0	1	31,3	2 256 345	-	12 736 300	664 698	15 657 343	137 877
Larry Richman	4,0	1	21,5	8 925 555	18 435 490	-	1 571 784	28 932 829	254 780
Deepak Khandelwal	4,0	1	12,0	4 683 833	3 991 903	-	6 579	8 682 315	76 456

(1) Ces lignes directrices ont pris effet en 2017 pour MM. Dodig, Richman et Khandelwal et en 2016 pour les autres hauts dirigeants visés.

(2) L'actionnariat actuel du chef de la direction au 31 décembre 2017 correspondait à 20,1 fois son salaire.

(3) Les montants indiqués ont été calculés en utilisant le cours de l'action de la CIBC de 113,56 $ au 31 octobre 2017.

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

Le tableau ci-après présente des renseignements en date du 31 octobre 2017 sur les actions ordinaires dont l'émission aux termes du régime d'options de souscription d'actions des employés (le ROSAE) et des régimes d'options de PrivateBancorp, soit les seuls régimes de rémunération en actions de la CIBC qui prévoient l'émission de nouvelles actions, a été autorisée. (En janvier 2003, le conseil a modifié le régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (le ROSAA) et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs. En novembre 2017, le conseil a mis fin au ROSAA.)

	A	B	C
Régimes de rémunération en actions	**Titres à émettre à l'exercice d'options en cours de validité** (n^bre^)	**Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours de validité** ($)	**Titres pouvant être émis ultérieurement aux termes de régimes de rémunération en actions** (compte non tenu des titres visés par la colonne A) (n^bre^)
Approuvés par les porteurs de titres	3 971 310	93,71	1 564 570
Non approuvés par les porteurs de titres[1]	905 363	42,88	néant
Total	4 876 673	84,28	1 564 570

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

Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2017

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

	A		B		C = A+B	
	Options en cours de validité		**Options pouvant être octroyées**		**Total**	
Régime	**(n^bre^)**	**% des actions ordinaires en circulation**	**(n^bre^)**	**% des actions ordinaires en circulation**	**(n^bre^)**	**% des actions ordinaires en circulation**
ROSAE[1]	4 394 350	1,00	808 054	0,18	5 202 404	1,18
Régimes de PrivateBancorp[2]	869 009	0,20	néant	0,03	869 009	0,23
Total	5 263 359	1,20	808 054	0,21	6 071 413	1,41

(1) Au 31 octobre 2017, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options en cours de validité était de 3 971 310, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options pouvant être octroyées était de 1 564 570 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 439 313 303 (y compris les actions autodétenues en circulation).

(2) À l'acquisition de PrivateBancorp, Inc., 1 119 211 actions ordinaires ont été réservées à des fins d'émission pour régler les attributions d'options en cours de validité. Ces attributions d'options ont été octroyées aux termes du régime de rémunération d'encouragement à long terme de 2007 (*2007 Long-Term Incentive Compensation Plan)* (le régime de 2007), du régime de rémunération d'encouragement à long terme stratégique de 2007 *(2007 Strategic Long-Term Incentive Compensation Plan)* (le régime stratégique) et du régime de rémunération d'encouragement modifié et mis à jour de 2011 *(2011 Amended and Restated Incentive Compensation Plan)* (le régime de 2011) (collectivement, les régimes de PrivateBancorp) et ont été converties en options de souscription d'actions de la CIBC aux termes de l'acquisition.

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

Mesure[1]	Année	ROSAE	Régimes de PrivateBancorp
Taux de dilution			
• nombre d'options octroyées non exercées/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2017	0,90 %	0,21 %
	2016	1,03 %	—
	2015	1,03 %	—
Taux de dilution excédentaire			
• (nombre d'options à octroyer + nombre d'options octroyées non exercées)/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2017	1,26 %	0,21 %
	2016	1,62 %	—
	2015	1,83 %	—
Taux de dilution possible par année[2]			
• nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice/nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2017	0,23 %	0,24 %
	2016	0,20 %	—
	2015	0,15 %	—

(1) Le ROSAE et les régimes de PrivateBancorp 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) le 31 octobre des exercices indiqués.

(2) Le taux de dilution possible par année est exprimé sous forme de pourcentage obtenu en divisant le nombre d'options octroyées au cours de l'exercice (ROSAE : 947 453; régimes de PrivateBancorp : 988 544) par le nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice (412 635 591).

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

Afin de maintenir l'harmonisation voulue entre les intérêts personnels et ceux des actionnaires, la CIBC interdit aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés d'avoir recours à des stratégies de couverture pour compenser une diminution de la valeur marchande des titres de la CIBC. La politique interdit spécifiquement de faire directement ou indirectement ce qui suit :

- vendre ou acheter des options d'achat d'options, des options de vente d'options ou des contrats de dérivés à terme de gré à gré à l'égard des actions de la CIBC;
- acheter ou vendre tout autre produit dérivé de gré à gré utilisé pour couvrir l'exposition à des actions de la CIBC (sauf le change de devises);
- vendre des actions de la CIBC s'ils n'en sont pas propriétaires ou ne les ont pas payées intégralement (soit une vente à découvert).

Régimes de rémunération d'encouragement reportée – principales modalités et conditions

Les tableaux suivants résument les principales modalités et conditions du ROSAE, du régime d'UAR et du régime d'UADD de la CIBC. Le Comité et le conseil doivent approuver les modifications apportées aux principales modalités et conditions et toutes les autres modifications importantes de ces régimes. Certaines modifications du ROSAE sont soumises à l'approbation des actionnaires. Une fois l'an, le Comité passe en revue une évaluation faite par les fonctions de contrôle de la CIBC de la conformité du régime aux exigences réglementaires et aux exigences de la CIBC relatives à la gestion du risque, à la gouvernance, au contrôle et aux politiques. Lorsque la conception du régime change et que des attributions sont recommandées, le Comité passe en revue l'analyse des scénarios et l'analyse rétroactive pour s'assurer que les objectifs de la conception du régime sont atteints.

ROSAE

Admissibilité	• Tout employé à temps plein de la CIBC (ou d'une de ses filiales) qui peut être désigné par le Comité.
Durée	• 10 ans à compter de la date de l'octroi (sous réserve d'une durée plus courte en raison de changements dans le statut d'emploi ou d'une prolongation imputable à l'application de restrictions sur la négociation, tel qu'il est décrit ci-dessous).
Acquisition	• Les octrois en cours de validité s'acquièrent à raison de 50 % à chacun des troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi.
Prix d'exercice	• 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. • La CIBC a établi une politique concernant la date des octrois d'options qui prévoit un processus d'établissement de la date des octrois d'options, lequel s'applique uniformément à toutes les options octroyées aux termes du ROSAE et facilite le respect par la CIBC des exigences du ROSAE et de la TSX pour l'octroi d'options. • Lorsque le Comité autorise un octroi d'options à un moment où des restrictions internes de la CIBC sur la négociation de titres sont en vigueur ou lorsque le cours des actions ordinaires de la CIBC ne reflète par ailleurs pas tous les renseignements importants connus de la direction, la date de prise d'effet de l'octroi est la date à laquelle les restrictions sur la négociation de titres ont été levées ou le troisième jour de bourse suivant la communication de tous les renseignements importants concernant la CIBC, respectivement, à moins que le Comité ne désigne une date ultérieure.
Titres réservés à des fins d'émission	• Le nombre de nouvelles actions ordinaires qui peuvent être émises ne peut excéder 42 634 500. Sous réserve de l'approbation des actionnaires, le conseil a approuvé une hausse de 10 000 000 du nombre d'actions ordinaires de la CIBC réservées à des fins d'émission pour le porter à 52 634 500. Voir « Modification du régime d'options de souscription d'actions des employés de la CIBC » soumise à l'approbation des actionnaires à la page 5.
Limites individuelles et des initiés	• Aux termes du ROSAE, le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises à une même personne à l'exercice d'options ne peut dépasser 5 % du nombre d'actions ordinaires alors en circulation; toutefois, ce nombre a été fixé à 1 % du nombre d'actions ordinaires de la CIBC alors émises et en circulation par résolution du Comité. • Aucune option ne peut être octroyée à un participant si cet octroi peut faire en sorte que le nombre d'actions ordinaires de la CIBC : a) émises à des initiés au cours d'une année ou b) pouvant être émises à des initiés, à tout moment, dans chaque cas, à l'exercice d'options émises aux termes du ROSAE, ou lorsqu'elles sont combinées à tous autres mécanismes de rémunération en titres, dépasse 10 % des actions ordinaires de la CIBC émises et en circulation.
Résiliation	• À la démission ou à la cessation d'emploi pour un motif valable : les options sont perdues après 30 jours. • À une cessation d'emploi sans motif valable : les options non acquises continuent de s'acquérir, et les options acquises demeurent en cours de validité et peuvent être exercées, pendant la période d'indemnité de l'employé. • À la retraite : les options continuent de s'acquérir et peuvent être exercées sous réserve des dates initiales d'acquisition et d'expiration, si le participant est âgé d'au moins 55 ans.
Prolongation d'une période de restrictions sur la négociation de titres	• La durée des options qui devaient expirer au cours d'une période durant laquelle le titulaire d'option ne peut exercer l'option en raison de restrictions sur la négociation de titres ou peu après celle-ci est automatiquement prolongée de sorte que les options expirent 10 jours ouvrables après la fin de ces restrictions.
Droits à la plus-value des actions (DPVA)	• La CIBC peut assortir les options d'une condition prévoyant qu'au plus 50 % des options octroyées peuvent être exercées en tant que DPVA (il n'y a actuellement aucune option accompagnée de DPVA en cours de validité).
Aide financière	• Des prêts peuvent être consentis pour aider les employés à exercer leurs options; toutefois, ils ne doivent pas dépasser le salaire annuel de l'employé au moment du prêt et doivent être consentis selon les mêmes modalités que les prêts aux employés pour l'achat d'actions de la CIBC. Aucun prêt de cet ordre à l'un des hauts dirigeants visés n'était impayé au 31 octobre 2017.
Cessibilité	• Les bénéficiaires d'octrois aux termes du ROSAE ne peuvent pas, en général, céder ou transférer leurs options. Un bénéficiaire d'options peut céder ses droits à un conjoint, à un enfant mineur ou à un petit-enfant mineur ou encore à une fiducie dont les bénéficiaires sont à la fois un bénéficiaire d'options et une des personnes susmentionnées, ou au profit de ces personnes, avec l'approbation préalable de la CIBC.
Modifications	• Les actionnaires doivent approuver les modifications suivantes (à moins qu'elles ne découlent de l'application des dispositions anti-dilution du ROSAE) : - une augmentation du nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du ROSAE; - une réduction du prix d'exercice d'une option en cours de validité; - un report de la date d'expiration d'une option en cours de validité ou une modification du ROSAE pour permettre l'octroi d'une option dont la date d'expiration tombe plus de 10 ans après la date de l'octroi; - une modification des dispositions relatives à la transférabilité des options, sauf à des fins de règlement de succession; - une expansion des catégories de particuliers admissibles à participer au ROSAE; - une modification du ROSAE pour prévoir d'autres types de rémunération au moyen de l'émission d'actions; - le retrait ou le dépassement du plafond de participation des initiés prévu dans le ROSAE; - une modification des dispositions modificatives du ROSAE; - une modification du ROSAE pour laquelle l'approbation des actionnaires est requise aux termes des lois applicables ou des règles des bourses. À part ces modifications importantes du régime, le Comité peut à l'occasion apporter des changements au ROSAE, ou à l'administration de celui-ci, sans l'approbation des actionnaires (comme des modifications administratives, de rédaction ou de précision ou encore pour aborder les faits nouveaux, notamment de nature réglementaire, et fixer les modalités, conditions et mécanismes d'octroi, y compris l'acquisition, l'exercice et l'expiration). Pour établir et modifier les modalités des régimes d'options de souscription d'actions de la Banque, le Comité examine et recommande les modalités et conditions de tout nouveau régime ou toute modification des modalités et conditions d'un régime existant qu'il soumet à l'approbation du conseil.
Récupération	• Les octrois pour l'exercice 2010 et par la suite sont soumis à une récupération en cas d'inconduite[1].

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

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

Le 30 novembre 2017, le conseil a approuvé les modifications suivantes du ROSAE :

(1) l'inclusion d'un « plafond de participation des initiés » (au sens des règles de la TSX);
(2) certaines modifications des dispositions modificatives du ROSAE afin d'harmoniser explicitement ces dispositions avec les règles de la TSX et les pratiques courantes du marché, plus spécifiquement, en indiquant clairement que les actionnaires doivent approuver les modifications suivantes (à moins qu'elles ne découlent de l'application des dispositions anti-dilution du ROSAE) :
    a. la modification des dispositions relatives à la transférabilité des options, sauf à des fins de règlement de succession;
    b. le retrait ou le dépassement du plafond de participation des initiés prévu dans le ROSAE;
    c. une modification des dispositions modificatives du ROSAE;
    d. une modification du ROSAE pour laquelle l'approbation des actionnaires est requise aux termes des lois applicables ou des règles des bourses;
(3) l'introduction de certaines autres modifications mineures d'ordre administratif.

Ces modifications relèvent du pouvoir du conseil aux termes des dispositions modificatives du ROSAE et des règles des bourses applicables, et ont pris effet dès que le conseil les a approuvées.

Régime d'UAR

Octrois	• Les octrois sont habituellement attribués sous forme de montant en dollars. • Le nombre d'UAR octroyées est fonction : - de la valeur en dollars de l'attribution; - du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixe.
Équivalents de dividendes	• À compter de l'attribution d'UAR en 2015, les équivalents de dividendes sont réinvestis; ils sont versés au même moment et sont assujettis aux mêmes conditions liées au rendement que les UAR sous-jacentes.
Couverture	• La CIBC couvre ces obligations(1).
Conditions liées au rendement	• Les UAR sont assujetties au respect, au moment de l'acquisition, de critères de rendement fondés sur le RTA et le RCP de la CIBC par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la CIBC.
Période de rendement	• Trois ans
Acquisition	• Sont acquises à la fin de la période de trois ans.
Paiement	• Les paiements varient de 75 % à 125 % de la valeur du nombre d'UAR octroyées selon le rendement par rapport aux critères décrits ci-dessus. La période de rendement couvre les trois exercices qui commencent le premier jour de l'exercice au cours duquel les octrois ont été effectués. • Les UAR acquises sont payées en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixe.
Récupération	• Les octrois sont soumis : - à une récupération en cas d'inconduite(2); - à une annulation dans certains cas pour des pertes imprévues(3).

(1) La CIBC couvre son exposition financière découlant des fluctuations de la valeur de l'unité d'action de la CIBC au moyen d'un arrangement de swap sur le rendement total avec une institution financière tierce.

(2) La personne dont l'inconduite occasionne une perte financière importante pour la CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la CIBC devra rembourser sur demande à la CIBC la valeur totale de tout paiement de rémunération d'encouragement effectué dans les 12 mois précédant la date à laquelle la CIBC a déterminé que cette perte importante a été subie ou que ce retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. De plus, toute rémunération d'encouragement reportée non acquise et toute rémunération d'encouragement reportée en cours de validité (les UAR ou les UADD) acquise dans les 12 mois précédents seront annulées. L'inconduite à cette fin est définie à la note (1) à la page 88.

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

Régime d'UADD

Octrois	• Les octrois sont habituellement attribués sous forme de montant en dollars. • Le nombre d'UADD octroyées est fonction : - de la valeur en dollars de l'attribution; - du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date de l'octroi.
Équivalents de dividendes	• Les équivalents de dividendes sont réinvestis et versés lorsque les UADD sous-jacentes sont payées.
Couverture	• La CIBC couvre ces obligations(1).
Report	• Les UADD permettent un report de versement plus long que la limite habituelle de trois ans au Canada.
Acquisition	• Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de fixer la période d'acquisition et toutes les conditions d'acquisition, qui peuvent comprendre des conditions d'acquisition liées au rendement. • Lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre d'un report volontaire de la prime d'encouragement en espèces d'un cadre supérieur, les attributions s'acquièrent immédiatement.
Paiement	• Les UADD acquises sont payées en espèces après la fin de l'emploi, le départ à la retraite ou le décès, sous réserve des dispositions du régime relatives à la cessation d'emploi et des exigences fiscales. • Le prix payé correspond au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date de cessation d'emploi du participant.
Récupération	• Les octrois pour l'exercice 2010 et par la suite sont soumis à une récupération en cas d'inconduite(2).

(1) La CIBC couvre son exposition financière découlant des fluctuations de la valeur de l'unité d'action de la CIBC au moyen d'un arrangement de swap sur le rendement total avec une institution financière tierce.

(2) La personne dont l'inconduite occasionne une perte financière importante pour la CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la CIBC devra rembourser sur demande à la CIBC la valeur totale de tout paiement de rémunération d'encouragement effectué dans les 12 mois précédant la date à laquelle la CIBC a déterminé que cette perte importante a été subie ou que ce retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. De plus, toute rémunération d'encouragement reportée non acquise et toute rémunération d'encouragement reportée en cours de validité (les UAR ou les UADD) acquise dans les 12 mois précédents seront annulées. L'inconduite à cette fin est définie à la note (1) à la page 88.

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

Le tableau suivant résume les principales modalités et conditions des trois régimes que la CIBC a pris en charge à l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. qui comportent des attributions en cours réglées par de nouveaux titres. Il s'agit du régime de rémunération d'encouragement à long terme de 2007 (*2007 Long-Term Incentive Compensation Plan*) (le régime de 2007), du régime de rémunération d'encouragement à long terme stratégique de 2007 (*2007 Strategic Long-Term Incentive Compensation Plan*) (le régime stratégique) et du régime de rémunération d'encouragement modifié et mis à jour de 2011 (*2011 Amended and Restated Incentive Compensation Plan*) (le régime de 2011) (collectivement, les régimes de PrivateBancorp). Le Comité et le conseil doivent approuver les modifications des principales modalités et conditions et toutes autres modifications importantes de ces régimes.

Dans le cadre de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. par la CIBC, toutes les options de souscription d'actions ordinaires de PrivateBancorp, Inc. en cours de validité ont été converties en options de souscription d'actions ordinaires de la CIBC et tous les octrois d'actions subalternes de PrivateBancorp, Inc. en cours ont été annulés et remplacés par des OAS de la CIBC, dans chaque cas essentiellement selon les mêmes modalités et conditions que celles qui étaient applicables aux termes des attributions de The PrivateBank (notamment les mêmes modalités d'acquisition). Afin de faciliter ce processus, la CIBC a pris en charge trois régimes de rémunération en titres de capitaux propres de PrivateBancorp aux termes desquels ces titres ont été initialement octroyés, y compris le régime de 2011, et deux régimes antérieurs, le régime de 2007 et le régime stratégique aux termes desquels aucune action n'est encore disponible à des fins d'attribution (mais aux termes desquels des attributions non exercées demeurent en cours).

Après la réalisation de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc., aucune autre attribution ne sera faite aux termes des régimes de PrivateBancorp, mais la CIBC continuera de les administrer jusqu'à ce qu'il ne reste plus d'attributions en cours aux termes de ceux-ci.

Le tableau suivant présente un résumé des régimes de PrivateBancorp. La réserve totale aux termes des régimes de PrivateBancorp s'élève à 1 119 211.

Information sur la rémunération

Régime de 2007	Attributions de titres de capitaux propres en cours constituées d'options de souscription d'actions acquises pouvant être exercées dont les dates d'expiration s'échelonnent jusqu'au 1er avril 2021.
Régime stratégique	Attributions de titres de capitaux propres en cours constituées d'options de souscription d'actions acquises pouvant être exercées dont les dates d'expiration s'échelonnent jusqu'au 1er octobre 2019.
Régime de 2011	Attributions de titres de capitaux propres en cours constituées 1) d'options de souscription d'actions acquises pouvant être exercées dont les dates d'expiration s'échelonnent jusqu'en 2021; 2) d'options de souscription d'actions non acquises avec acquisition en bloc en 2018 et en 2019; 3) d'actions subalternes non acquises; 4) d'unités d'octrois d'actions subalternes; et 5) d'unités d'octrois d'actions subalternes acquises dont le règlement est retardé.
Admissibilité	• Les attributions en cours ont été initialement octroyées comme des attributions de PrivateBancorp à des employés et des administrateurs de PrivateBancorp, ou d'une filiale de celle-ci, et converties et/ou annulées et remplacées par des attributions de la CIBC dans le cadre de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. À l'exception de ce qui est nécessaire pour faciliter la conversion, l'échange ou le règlement, selon le cas, des attributions de PrivateBancorp qui étaient en cours aux termes des régimes au moment où la CIBC a pris en charge ces régimes, aucune autre attribution ne sera accordée aux termes de ceux-ci.
Durée	Régime de 2007 et régime stratégique : • Chaque option de PrivateBancorp non acquise convertie s'acquerra intégralement à la cessation d'emploi sans motif ou à la démission avec raison du titulaire à tout moment. • 10 ans à compter de la date de l'octroi initial (sous réserve d'une durée plus courte en raison de changements du statut d'emploi ou d'une prolongation imputable à l'application de restrictions sur la négociation, tel qu'il est décrit ci-dessous). Régime de 2011 : 1) Options de souscription d'actions acquises pouvant être exercées dont les dates d'expiration s'échelonnent jusqu'en 2021 : - 10 ans à compter de la date de l'octroi initial. 2) Options de souscription d'actions non acquises avec acquisition à la fin de la période de rendement de trois ans en 2018 et en 2019 : - Chaque option de PrivateBancorp non acquise convertie s'acquerra intégralement à la cessation d'emploi sans motif valable ou à la démission avec raison du titulaire à tout moment. L'acquisition de ces options a lieu à la fin de la période de trois ans suivant la date de l'octroi initial. Ces attributions en cours s'acquerront en 2018 et en 2019. 3) Actions subalternes non acquises : - Acquisition d'un tiers chaque année le premier jour du mois suivant l'anniversaire sur une période allant de 2018 à 2020. 4) Unités d'octrois d'actions subalternes : - Acquisition d'un tiers chaque année le premier jour du mois suivant l'anniversaire sur une période allant de 2018 à 2020. 5) Unités d'octrois d'actions subalternes acquises dont le règlement est retardé : - Elles sont toutes acquises et leur règlement est retardé de trois ans sur une période allant jusqu'en 2020.
Acquisition	• Acquisition en trois tranches égales dès la première année suivant la date de l'octroi initial.
Prix d'exercice	• Le prix d'exercice de chaque action ordinaire visée par l'octroi d'options de souscription d'actions non admissible était au moins cent pour cent (100 %) de la juste valeur marchande de l'action ordinaire à la date de l'octroi de cette attribution
Paiement	• Pour le régime de 2011, les unités d'octrois d'actions subalternes sont réglées en espèces. • Les dividendes s'accumulent sur les actions subalternes non acquises et sont versés en espèces à l'acquisition. Pour les unités d'actions subalternes acquises, les dividendes sont versés au règlement.
Titres réservés à des fins d'émission	Régime de 2007 : • Le nombre maximal de nouvelles actions ordinaires de la CIBC qui peuvent être émises aux termes de ce régime (y compris à l'exercice d'options de souscription d'actions émises et en cours de validité aux termes de ce régime) ne doit pas dépasser globalement 150 000. Régime stratégique : • Le nombre maximal de nouvelles actions ordinaires de la CIBC qui peuvent être émises aux termes de ce régime (y compris à l'exercice d'options de souscription d'actions émises et en cours de validité aux termes de ce régime) ne doit pas dépasser globalement 160 000.
Résiliation	• Le Comité décidera du traitement de l'octroi aux termes de chaque attribution en cas de départ à la retraite, d'invalidité, de décès ou d'une autre cessation d'emploi d'un participant, conformément à la convention d'attribution.
Droits à la plus-value des actions (DPVA)	• Il n'y a actuellement aucune option accompagnée de DPVA en cours de validité.
Cessibilité	• À l'exception de ce qui est prévu ci-après, aucune attribution octroyée aux termes du régime ne saurait être vendue, transférée, mise en gage, cédée ou par ailleurs aliénée ou hypothéquée, autrement que par dévolution testamentaire ou qu'en vertu des lois sur la dévolution successorale et la distribution. Malgré ce qui précède, le Comité peut, à son gré, autoriser que la totalité ou une partie des options de souscription d'actions octroyées à un participant comportent des modalités qui permettent que le participant en transfère : (i) à son conjoint/sa conjointe, à ses enfants ou petits-enfants (les « membres de la famille immédiate »); (ii) à une ou des fiducies à l'avantage exclusif du participant ou de ces membres de la famille immédiate (ou les deux); (iii) à une société de personnes dont le participant ou ces membres de la famille immédiate (ou les deux) sont les seuls associés, pourvu que : A) le transfert se fasse sans contrepartie; B) la convention d'attribution aux termes de laquelle ces options de souscription d'actions sont octroyées prévoie expressément la transférabilité conformément au régime de 2007 et au régime stratégique; C) les transferts ultérieurs d'options de souscription d'actions transférées soient interdits sauf conformément au régime de 2007 et au régime stratégique.
Modifications	• Le conseil peut en tout temps et à l'occasion modifier, suspendre ou résilier le régime, en totalité ou en partie, sous réserve de toute exigence d'obtenir l'approbation des actionnaires imposée par une loi, une règle ou un règlement applicable. La résiliation ou la modification du régime ne peut de quelque façon importante toucher défavorablement une attribution octroyée antérieurement aux termes du régime sans le consentement écrit du participant détenant cette attribution.
Récupération	• Les attributions sont soumises à une récupération aux termes du régime ou de l'une des politiques de la CIBC applicables au titulaire.

Dispositions relatives à la retraite

Les prestations de retraite et les prestations complémentaires de retraite des cadres supérieurs font partie intégrante de la rémunération totale des membres de notre haute direction, y compris les hauts dirigeants visés. Tous les hauts dirigeants visés accumulent des prestations dans les mêmes régimes de retraite enregistrés que les autres employés de la CIBC au Canada ou aux États-Unis. Au Canada, les hauts dirigeants visés accumulent des prestations de retraite aux termes du régime de retraite de la CIBC, sous réserve des limites définies dans la Loi de l'impôt sur le revenu. Aux États-Unis, M. Richman accumule des prestations du 401(k) aux termes du régime de retraite et d'actionnariat des employés de PrivateBancorp (*PrivateBancorp Retirement & Employee Stock Ownership Plan*), sous réserve des limites définies dans la réglementation américaine.

Tous 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. Chaque année, la CIBC cotise au fonds en fiducie du RRCCS, ou obtient de celui-ci un remboursement, afin de maintenir un niveau de financement correspondant aux obligations estimées en cas de liquidation pour les prestations accumulées au titre du RRCCS. M. Richman reçoit des prestations non capitalisées aux termes du RRCCS de la même manière que les participants canadiens, sauf qu'elles sont libellées en dollars américains, comme il est décrit ci-après.

Le versement des prestations du RRCCS est soumis au respect de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence. Les dispositions clés du RRCCS applicables à MM. Dodig, Glass et Culham sont résumées dans le tableau ci-après.

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), moins les autres prestations de revenu de retraite offertes par la CIBC. • Les prestations de retraite annuelles globales payables à M. Dodig sont assujetties à une limite globale de 1 000 000 $.
Limites relatives au revenu moyen de fin de carrière	• 2 300 000 $ pour M. Dodig et 913 500 $ pour MM. Glass et Culham.
Revenu moyen de fin de carrière (sous réserve des limites en dollars indiquées ci-dessus)	• La somme de : - la moyenne du salaire des cinq années consécutives les mieux rémunérées au cours de la période de 10 ans précédant la retraite; - la moyenne des attributions de primes en espèces annuelles les plus élevées pour cinq ans au cours de la période de 10 ans précédant la retraite.
Réduction en cas de retraite anticipée	• Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans pour MM. Dodig et Glass. La prestation de retraite de M. Culham est réduite de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans pour les années de service constituées jusqu'au 31 décembre 2012 et de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 65 ans pour les années de service à compter du 1er janvier 2013.
Rajustement au titre de régimes gouvernementaux	• Les prestations de retraite sont réduites à compter de l'âge de 65 ans de la prestation maximale payable à ce moment en vertu du Régime de pensions du Canada/du Régime de rentes du Québec.
Forme de prestations	• Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du cadre supérieur. En cas de décès, 50 % des prestations de retraite sont versées à son conjoint, sa vie durant. D'autres formes facultatives de versements équivalents sur le plan actuariel sont offertes.
Prestations supplémentaires provenant des cotisations des employés	• Les cadres supérieurs qui ont versé des cotisations au Régime de retraite de la CIBC recevront des prestations de retraite supplémentaires correspondant à la valeur de leurs cotisations cumulées majorées de l'intérêt.

Le RRCCS a été remanié avec prise d'effet le 1er janvier 2016 pour tous les participants au RRCCS, nouveaux et existants. Plus spécifiquement, des prestations au titre du RRCCS ne seront plus décomptées pour les périodes de service antérieures à la date d'adhésion au RRCCS; auparavant, des années de service décomptées aux termes du RRCCS étaient généralement accordées depuis la date d'adhésion au régime de retraite enregistré. En outre, des prestations de retraite anticipée s'appliqueront selon l'âge de la retraite sans réduction de 65 ans et les prestations de retraite sont payables pendant la vie du membre uniquement. Les prestations au titre du nouveau RRCCS ne seront pas compensées par les prestations gagnées dans le régime de retraite enregistré, ni par les prestations en vertu du Régime de pensions du Canada/du Régime de rentes du Québec à 65 ans. Les prestations au titre du RRCCS s'accumulent plutôt sur la base d'une rente uniforme qui varie selon l'échelon du cadre supérieur et qui est indépendante des gains de celui-ci, ce qui signifie que la prestation au titre du RRCCS sera déterminée sans tenir compte des gains et des hausses proportionnelles. MM. Dodig, Glass et Culham recevront des prestations fondées soit sur les

modalités du RRCCS antérieur, soit sur les modalités du RRCCS remanié, selon les modalités qui entraînent la valeur la plus élevée. Pour MM. Dodig, Glass et Culham, les modalités du RRCCS antérieur devraient offrir une valeur plus élevée au titre du RRCCS et, par conséquent, les dispositions antérieures (présentées dans le tableau ci-dessus) prévaudront.

MM. Khandelwal et Richman se sont joints à la CIBC après le 1er janvier 2016, et leurs prestations aux termes du RRCCS sont donc fondées sur les dispositions du nouveau RRCCS. Les principales dispositions du nouveau RRCCS sont résumées dans le tableau ci-après.

Calcul des prestations de retraite	• Un taux fixe en dollars (12 500 $ pour M. Khandelwal et 16 123 $[1] pour M. Richman) par année de service ouvrant droit à pension aux termes du RRCCS (jusqu'à un maximum de 35 années de service).
Réduction en cas de retraite anticipée	• Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 65 ans.
Forme de prestations	• Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du cadre supérieur. D'autres formes facultatives de versements équivalents sur le plan actuariel sont offertes.

(1) Le taux fixe en dollars de M. Richman est de 12 500 $ US. Ce montant a été converti en dollars canadiens dans le tableau ci-dessus en utilisant le taux de change au comptant de la Banque du Canada le 31 octobre 2017 de 1,00 $ US = 1,2899 $ CA.

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

Régime à prestations déterminées							
		Prestations annuelles payables acquises et non acquises[1] ($)					
Nom	**Années décomptées (nbre)**	**Au 31 octobre 2017[2]**	**À 65 ans[3]**	**Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées[4] ($)**	**Variation attribuable à des éléments rémunératoires[5] ($)**	**Variation attribuable à des éléments non rémunératoires[6] ($)**	**Valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées[7] ($)**
Victor Dodig	12,3	564 000	1 000 000	5 483 000	496 000	228 000	6 207 000
Kevin Glass	8,5	155 000	250 000	1 837 000	247 000	46 000	2 130 000
Harry Culham	9,2	60 000	331 000	443 000	146 000	22 000	611 000
Larry Richman[8]	0,3	5 000	5 000	0	66 000	(2 000)	64 000
Deepak Khandelwal	0	0	231 000	0	0	0	0

(1) Ces montants représentent les prestations de retraite annuelles estimatives payables à l'âge de 65 ans pour des années de service décomptées acquises et non acquises constituées à la date indiquée, dans l'hypothèse où le revenu moyen de fin de carrière pour les participants au RRCCS sera égal ou supérieur à la limite de rémunération applicable aux termes du RRCCS. Outre sa participation au RRCCS avec prise d'effet le 1er septembre 2015, M. Culham compte sept autres années de service décomptées aux termes du régime de retraite de la CIBC qui ne sont pas comptabilisées aux termes du RRCCS. Les prestations de retraite de M. Culham aux termes du régime de retraite de la CIBC correspondent aux prestations maximales qui peuvent être payées à partir du régime de retraite de la CIBC comme le prévoit la Loi de l'impôt sur le revenu, et sont incluses dans les montants indiqués ci-dessus. Pour les hauts dirigeants visés, sauf M. Khandelwal, à partir de l'âge de 65 ans, les prestations de retraite aux termes du RRCCS au Canada seront réduites des prestations maximales aux termes du Régime de pensions du Canada. M. Khandelwal a commencé à accumuler des années de service décomptées dans le régime de retraite de la CIBC et le RRCCS avec prise d'effet le 1er novembre 2017.

(2) Les prestations annuelles payables au 31 octobre 2017 sont pleinement acquises pour tous les hauts dirigeants visés.

(3) MM. Dodig et Glass sont admissibles à des prestations de retraite sans réduction en cas de départ à la retraite à l'âge de 61 ans. Les prestations de retraite annuelles estimatives payables à 61 ans sont de 958 000 $ pour M. Dodig et de 177 000 $ pour M. Glass. Tous les autres hauts dirigeants visés sont admissibles à des prestations de retraite sans réduction en cas de départ à la retraite à l'âge de 65 ans.

(4) Ces montants représentent la valeur actualisée des prestations de retraite projetées des hauts dirigeants visés gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2016. Ces montants ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour les états financiers de la CIBC. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :

- un taux d'actualisation annuel de 3,59 %;
- un taux d'augmentation annuel de la rémunération qui varie selon l'âge et le mandat du haut dirigeant compte non tenu des limites au revenu moyen de fin de carrière;
- aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de pension agréés par rapport aux prestations supplémentaires de retraite;
- des dates de retraite hypothétiques qui reflètent l'historique du régime de retraite de la CIBC.

(5) Ces montants représentent le coût annuel pour l'exercice 2017 des prestations, déduction faite des cotisations des employés, et, le cas échéant, l'incidence sur la valeur actualisée des obligations au titre des prestations déterminées des écarts entre les gains réels et les gains estimatifs. Ces montants ont été calculés en utilisant les hypothèses actuarielles et un taux d'actualisation de 3,72 % (3,64 % pour M. Richman aux États-Unis) conformément aux charges au titre des régimes de retraite pour l'exercice 2017 déclarées dans les états financiers de la CIBC.

(6) Ces montants comprennent l'intérêt sur la valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées, les gains et les pertes actuariels autres que ceux qui sont associés aux niveaux de rémunération, les fluctuations du taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien pendant l'exercice et les changements dans les hypothèses actuarielles.

(7) Ces montants représentent la valeur actualisée des prestations de retraite projetées des hauts dirigeants visés gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2017. Ces montants ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour les états financiers de la CIBC. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :

- un taux d'actualisation annuel de 3,62 % (3,78 % pour M. Richman);
- un taux d'augmentation annuel de la rémunération qui varie selon l'âge et le mandat du haut dirigeant (ne s'applique pas à M. Richman) compte non tenu des limites au revenu moyen de fin de carrière;

- aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de pension agréés par rapport aux prestations supplémentaires de retraite;
- des dates de retraite hypothétiques qui reflètent l'historique du régime de retraite de la CIBC.

(8) La prestation de retraite annuelle estimée de M. Richman a été convertie en dollars canadiens en utilisant le taux de change au comptant de la Banque du Canada le 31 octobre 2017 de 1,00 $ US = 1,2899 $ CA.

Contrats relatifs à un changement de contrôle

La CIBC a adopté en 2001 une Politique en cas de changement de contrôle. Cette politique, qui vise 12 postes au sein de sa haute direction, y compris tous les hauts dirigeants visés, reconnaît l'importance, pour la CIBC et ses actionnaires, de neutraliser les conflits d'intérêts éventuels et de stabiliser les fonctions de direction clés dans le cadre d'un changement de contrôle, réel ou éventuel. La prémisse qui sous-tend la politique est la suivante : en cas de changement de contrôle, aucun autre avantage ne serait conféré à un dirigeant que ceux qui seraient par ailleurs prévus aux termes d'un arrangement de fin d'emploi usuel, reconnaissant qu'il existe certaines caractéristiques distinctes de la Politique en cas de changement de contrôle qui ont trait aux situations particulières qui sont en cause. Le Comité revoit régulièrement la politique afin de s'assurer qu'elle est conforme aux méthodes exemplaires courantes et de confirmer que la liste des dirigeants auxquels la politique s'applique est appropriée. Le tableau qui suit présente les principales conditions de cette politique :

Admissibilité	• Certains hauts dirigeants de la CIBC, notamment chacun des hauts dirigeants visés.
Période visée	• 24 mois suivant la date du changement de contrôle.
Événements déclencheurs	• La politique prévoit deux événements déclencheurs, le versement d'indemnités de départ, l'acquisition anticipée de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite constituées n'ayant lieu qu'à la survenance des deux événements suivants : (1) un changement de contrôle; et (2) la cessation d'emploi sans motif valable ou la démission du dirigeant pendant la période visée pour l'une des raisons mentionnées ci-dessous, comme il est indiqué dans la politique : – une réduction importante des possibilités de rémunération globale, des responsabilités du poste, des fonctions ou des rapports hiérarchiques du dirigeant; – une rétrogradation importante du dirigeant, sauf si la rétrogradation découle d'une structure hiérarchique différente ou si le nouveau poste est essentiellement de même rang; – une modification du lieu de travail du dirigeant qui exige que le dirigeant consacre plus de 50 % de son temps de travail sur une période de trois mois à un endroit situé à plus de 50 milles/80 kilomètres de son lieu de travail habituel avant le changement de contrôle; ou – toute autre modification de l'emploi du dirigeant qui constitue un congédiement déguisé aux termes du droit applicable.
Indemnités de départ	• Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, le plus élevé des montants suivants, à savoir : (1) deux fois la somme du salaire annuel et du plus élevé des montants suivants, à savoir la prime en espèces annuelle moyenne des trois exercices précédents ou la prime en espèces cible moyenne des trois exercices précédents [(1)]; ou (2) le montant auquel le dirigeant peut avoir droit aux termes d'un contrat d'emploi ou du droit applicable.
Acquisition de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite	• Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, l'ensemble de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite constituées non acquises deviennent acquises. Pour les UAR, le nombre d'unités dont les droits s'acquièrent est établi en appliquant le critère de rendement pertinent pour la période allant de la date de l'octroi à la date de cessation d'emploi.
Prestations de retraite	• Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, et uniquement pour les participants qui étaient membres du RRCCS avant le 27 mai 2015, les prestations de retraite sont payées conformément aux modalités usuelles du RRCCS; toutefois, deux années de service sont ajoutées aux années de service décomptées (sous réserve d'un plafond global de 35 années de service). Pour les participants qui sont devenus membres du RRCCS le 27 mai 2015 ou après cette date, les crédits de service supplémentaires ne seront donnés qu'au moment où le participant devient admissible, aux termes des lignes directrices relatives aux indemnités de départ des cadres supérieurs de la CIBC, à recevoir l'indemnité sous forme de maintien de salaire.

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

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

Le tableau ci-après résume les paiements supplémentaires, les sommes payables et les avantages estimatifs auxquels chacun des hauts dirigeants visés aurait droit par contrat en cas de cessation d'emploi sans motif valable ou d'un changement de contrôle si la cessation de l'emploi du cadre supérieur se fait sans motif valable ou qu'il démissionne pendant la période de couverture pour des motifs précisés dans la politique en cas de changement de contrôle. Les montants ne comprennent pas les droits supérieurs éventuels en vertu de la common law.

		Paiements supplémentaires estimatifs au 31 octobre 2017[1]	
Nom	Élément de la rémunération	Cessation d'emploi sans motif valable[2] ($)	Changement de contrôle[3] ($)
Victor Dodig	Espèces	0	6 814 551
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages	0	200 000
	Total des paiements supplémentaires	0	7 014 551
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	92 000
Kevin Glass	Espèces	1 412 803	2 825 607
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages	0	150 000
	Total des paiements supplémentaires	1 412 803	2 975 607
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	37 000
Harry Culham	Espèces	2 790 681	5 581 363
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages	50 000	100 000
	Total des paiements supplémentaires	2 840 681	5 681 363
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	0
Larry Richman	Espèces	2 871 731	5 536 251
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages	30 655	265 719
	Total des paiements supplémentaires	2 902 386	5 801 970
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	0
Deepak Khandelwal	Espèces	2 885 260	2 935 000
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages	183 000	145 000
	Total des paiements supplémentaires	3 068 260	3 080 000
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	0

(1) Aucun montant supplémentaire n'est payable en cas de départ à la retraite, de démission (sauf pour les motifs précisés dans la politique en cas de changement de contrôle) ou de cessation d'emploi avec motif valable. En outre, aucun montant supplémentaire ne serait reçu à l'égard de l'acquisition anticipée d'attributions à base d'options et d'actions, le cas échéant, en supposant que le taux d'actualisation utilisé pour calculer la valeur actualisée nette des droits visés par l'anticipation n'est pas supérieur au taux auquel on pourrait s'attendre que les actions ordinaires de la CIBC s'apprécient par ailleurs pendant la période d'anticipation. Pour obtenir des renseignements concernant les attributions à base d'options et d'actions en cours au 31 octobre 2017, veuillez consulter « Attributions en vertu des régimes d'encouragement – attributions à base d'options et d'actions en cours » à la page 83.

Les montants indiqués comme Espèces, Avantages et Prestations de retraite annuelle pour M. Richman ont été convertis en dollars canadiens au taux de change au comptant de la Banque du Canada le 31 octobre 2017 de 1,00 $ US = 1,2899 $ CA.

(2) Les montants indiqués comme Espèces pour MM. Glass, Culham, Richman et Khandelwal représentent le droit de recevoir un paiement en espèces tenant lieu de préavis. Pour MM. Glass et Culham, le paiement en espèces correspond à une fois la somme du salaire annuel et de la prime en espèces annuelle moyenne pour les trois années antérieures. Pour M. Richman, puisqu'aucun exercice n'a été complété depuis la clôture de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. par la CIBC, le paiement en espèces correspond à une fois et demie (1,5) la somme du salaire annuel et de la prime en espèces annuelle pour le dernier exercice. Pour M. Khandelwal, le paiement en espèces correspond à deux fois la somme du salaire annuel et de la prime en espèces annuelle moyenne pour le dernier exercice et de la prime en espèces annuelle cible pour les autres exercices. Pour MM. Culham et Khandelwal, le montant indiqué comme Avantages remplace la participation continue aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la CIBC et est un montant en espèces correspondant à 10 % du salaire annuel (pour M. Khandelwal, le paiement en espèces correspond à 10 % du salaire annuel et de l'allocation annuelle d'automobile), et le montant indiqué pour M. Richman est un paiement forfaitaire estimatif pour 18 mois, tenant lieu de ses primes pour les soins médicaux, dentaires et de la vue.

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

(3) Les montants indiqués comme Espèces pour tous les hauts dirigeants visés représentent les indemnités de départ lorsque les deux événements déclencheurs surviennent. Pour des renseignements sur les paiements en espèces, voir « Contrats relatifs à un changement de contrôle » à la page 93 de la circulaire.

Les montants indiqués comme Avantages sont des paiements en espèces tenant lieu de participation continue aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la CIBC. Chaque haut dirigeant visé recevrait un paiement en espèces correspondant à 10 % du montant représentant le salaire dans l'indemnité de départ en cas de changement de contrôle.

Les montants indiqués comme Prestations de retraite annuelles supplémentaires pour MM. Dodig et Glass correspondent aux prestations de retraite annuelles supplémentaires payables dès l'âge de 61 ans (leur âge de retraite anticipée sans réduction) en raison du fait qu'ils ont droit à deux années de service décomptées supplémentaires. Les valeurs actualisées au 31 octobre 2017 des prestations de retraite annuelles supplémentaires sont de 988 000 $ pour M. Dodig et de 641 000 $ pour M. Glass et ont été établies en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour le calcul du passif de fin d'exercice au titre des régimes de retraite au 31 octobre 2017 qui sont communiquées dans les états financiers de la CIBC; toutefois, il est présumé que MM. Dodig et Glass prendront leur retraite dès qu'ils y sont admissibles pour la première fois à l'âge de 55 ans (ou le 31 octobre 2017 si cette date est ultérieure) avec les réductions en cas de retraite anticipée applicables. Le paiement des prestations de retraite annuelles est assujetti à l'acceptation par le haut dirigeant visé de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence. Les prestations de retraite annuelles supplémentaires sont de 0 $ pour MM. Culham, Khandelwal et Richman puisqu'ils ont adhéré au RRCCS après le 27 mai 2015, date à laquelle la politique en cas de changement de contrôle a été modifiée afin de supprimer la disposition accordant des années de service décomptées supplémentaires en cas de changement de contrôle.

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

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

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

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

Montants et formes de la rémunération attribuée[1]				
	2017		2016[2]	
(Tous les chiffres sont en dollars)	Hauts dirigeants visés	Autres rôles importants	Hauts dirigeants visés	Autres rôles importants
Salaire de base fixe	4 300 000	53 600 000	4 000 000	49 100 000
Rémunération variable				
- espèces	6 500 000	118 100 000	7 500 000	113 900 000
- titres de capitaux propres	15 200 000	99 300 000	17 500 000	91 400 000
- liés aux actions	15 200 000	99 300 000	17 500 000	91 400 000
- autres	—	—	—	—
Rémunération variable totale	21 700 000	217 400 000	25 000 000	205 300 000
Rémunération totale	26 000 000	271 000 000	29 000 000	254 400 000
Nombre de bénéficiaires	5	187	5	174
Rémunération reportée attribuée et versée[3]				
Attribuée pour l'exercice	15 200 000	100 700 000	17 500 000	93 800 000
Versée au cours de l'exercice[4]	10 300 000	72 500 000	15 000 000	77 000 000
Rémunération reportée en cours[5]				
Acquise	7 800 000	30 900 000	5 100 000	16 100 000
Non acquise	52 000 000	283 100 000	34 200 000	190 600 000
Totale	59 800 000	313 900 000	39 300 000	206 700 000
Réductions implicites et explicites[6]				
En cours	19 300 000	224 400 000	21 700 000	180 300 000
Réductions				
- implicites	—	—	—	—
- explicites	—	—	—	—

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

(2) Les chiffres pour 2016 ont été retraités pour tenir compte d'un reclassement. Au cours des années antérieures, la CIBC respectait la norme d'information prévue aux termes de la norme 15 des principes du CSF visant de saines pratiques de rémunération, normes d'application qui présentent de l'information quantitative globale, ventilée entre les membres de la haute direction et les employés dont les actions ont un effet important sur l'exposition au risque de la société, en communiquant les chiffres pour le CD et les « rôles importants » (maintenant les hauts dirigeants visés et les « autres rôles importants »). Par conséquent, les chiffres dans le présent tableau ne pourront être comparés aux chiffres correspondants dans la circulaire de sollicitation de procurations 2017 de la CIBC.

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

(4) Comprend, dans l'exercice 2017, des montants versés en décembre 2016 relativement à l'exercice 2015 et à des exercices antérieurs et comprend, dans l'exercice 2016, des montants versés en décembre 2015. La somme en espèces reportée de M. Richman de 2 050 000 $ US (2 680 375 $ CA), conformément à son contrat d'emploi, a également été incluse dans le tableau à la colonne des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2017.

(5) Toutes les formes de rémunération reportée qui demeurent en cours et qui n'étaient pas expirées à la fin des exercices indiqués. Les périodes de report sont précisées dans les conditions du régime pertinent et, dans le cas des UADD, elles peuvent s'étendre jusqu'à la cessation d'emploi, au départ à la retraite ou au décès. De plus, les unités d'actions à dividende différé de 6 150 000 $ US (8 041 125 $ CA) de M. Richman et l'indemnité forfaitaire de 9 850 000 $ CA de M. Khandelwal ont été incluses dans le tableau à la colonne des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2017.

(6) Réductions implicites et explicites liées à la rémunération en cours à la fin des exercices indiqués qui a été attribuée au cours de l'exercice antérieur (soit les montants de 2017 liés à la rémunération gagnée en 2016). Les réductions implicites découlent de la diminution de la valeur des actions ordinaires ou des unités d'actions de la CIBC alors que les réductions explicites découlent de l'application de récupérations en cas d'inconduite ou de récupérations liées au rendement.

Autre rémunération versée

Il n'y a eu aucune attribution de rémunération d'encouragement garantie ni aucun paiement à la signature en espèces[1] octroyés au cours de l'exercice 2017 pour les hauts dirigeants visés et les autres rôles importants (aucun à l'exercice 2016). Les indemnités de départ[2] négociées et réglées au cours de l'exercice 2017 pour 10 bénéficiaires dans des rôles importants se sont élevées à 21 349 000 $ (20 024 000 $ pour 19 bénéficiaires au cours de l'exercice 2016). Les paiements au cours de l'exercice 2017 se sont élevés à 2 055 000 $ (5 455 000 $ au cours de l'exercice 2016). Aucune indemnité de départ n'a été négociée et réglée pour les hauts dirigeants visés au cours de l'exercice 2017 ou 2016.

(1) Paiements en espèces octroyés aux nouvelles recrues à la signature au cours des exercices indiqués. Les attributions à la signature reportées sont incluses à la section « Rémunération reportée en cours » du tableau, y compris le montant total du paiement à la signature reporté communiqué dans la circulaire de sollicitation de procurations 2017 de la CIBC.

L'indemnité forfaitaire de M. Khandelwal de 9 850 000 $ (composée de rémunération reportée sous forme d'une attribution d'OAS de 3 750 000 $, d'une attribution aux termes du ROSAE de 1 700 000 $ et d'une attribution d'UADD de 4 400 000 $) lui a été accordée en raison de sa renonciation à la rémunération reportée en cours de validité auprès de son ancien employeur et a été incluse à la section « Rémunération reportée en cours » du tableau.

(2) Les paiements effectués dans le cadre de ces attributions peuvent avoir été faits en totalité ou en partie au cours de l'exercice 2017 ou, si les modalités de l'obligation l'exigent, ils seront effectués au cours d'exercices ultérieurs.

Autres renseignements

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Au 22 février 2018, date de la présente circulaire, les administrateurs, les candidats aux postes d'administrateurs, les hauts dirigeants de la CIBC (ou de ses filiales) et les personnes avec qui ils ont des liens n'ont aucune dette impayée envers la CIBC (ou ses filiales), à l'exception de prêts de caractère courant[(1)], au sens défini dans la législation canadienne sur les valeurs mobilières. Toutes les opérations avec les administrateurs et les hauts dirigeants doivent se faire selon les modalités et aux conditions du marché, à moins, dans le cas des produits et services bancaires offerts aux hauts dirigeants, d'indication contraire dans les lignes directrices sur la politique approuvées qui régissent tous les employés. Les prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants doivent également être consentis conformément à la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

Le tableau ci-après 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 ne comprend pas les prêts de caractère courant décrits à la note (1) ci-après.

Endettement total		
Objet	**Envers la CIBC ou ses filiales au 31 janvier 2018 ($)**	**Envers une autre entité**
Souscription de titres	—	—
Autre dette[(2)]	121 930 649	—

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

(2) Certains prêts ont été consentis en dollars américains. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens en fonction du taux de change de clôture le 31 janvier 2018 affiché par Bloomberg, soit 1,00 $ US = 1,2315 $ CA.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

Avec prise d'effet le 1er novembre 2017, 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 s'applique lorsque la CIBC ne les indemnise pas ou n'est pas autorisée à les indemniser. Cette police est assortie d'une limite de garantie de 300 M$ par réclamation et globalement pour la période de 12 mois se terminant le 1er novembre 2018. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle pour cette police s'élève à environ 1,5 M$.

Indemnisation

Aux termes de la Loi sur les banques et des règlements administratifs 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 toute somme versée en règlement d'une poursuite ou d'un jugement, qu'ils ont raisonnablement engagés à l'égard d'une procédure civile, criminelle, pénale, administrative, d'enquête ou autre les touchant en raison de ce lien avec la CIBC ou l'autre entité, pourvu que 1) la personne ait agi honnêtement et de bonne foi dans l'intérêt, selon le cas, de la CIBC ou de l'autre entité pour laquelle elle a agi à la demande de la CIBC à titre d'administrateur ou de dirigeant ou en qualité semblable et 2) dans le

cas d'une poursuite ou d'une procédure criminelle, pénale ou administrative qui entraîne une pénalité pécuniaire, la personne ait eu des motifs raisonnables de croire que sa conduite était licite.

Au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2017, la CIBC a versé environ 370 655 $ à titre d'avance pour honoraires et débours juridiques pour le compte de Gerald T. McCaughey, ancien président et chef de la direction, de Thomas D. Woods, ancien premier vice-président à la direction et vice-président du conseil, de Ken Kilgour, ancien premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, et de Brian G. Shaw, ancien premier vice-président à la direction et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC inc., dans le cadre de la contestation de l'action civile intitulée *Howard Green and Anne Bell v. Canadian Imperial Bank of Commerce, et al.* intentée devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario.

Accessibilité de l'information

De l'information financière concernant la CIBC figure dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice 2017. Des renseignements supplémentaires peuvent être consultés sur les sites www.cibc.com/francais et www.sedar.com. Les actionnaires peuvent se procurer, sans frais, un exemplaire des documents suivants :

- la circulaire de sollicitation de procurations par la direction
- la notice annuelle
- le rapport annuel
- les états financiers annuels consolidés et le rapport de gestion de la CIBC et tous les états financiers et rapports de gestion intermédiaires ultérieurs.

Pour demander une copie papier de l'un de ces documents, veuillez communiquer avec les Relations avec les investisseurs par courriel à relationsinvestisseurs@cibc.com ou par la poste à Relations avec les investisseurs de la CIBC, au 18 York Street, 9th Floor, Toronto ON M5J 2T8.

Résultats des votes et procès-verbal de l'assemblée

Les résultats des votes et le procès-verbal de notre assemblée seront affichés sur le site Web de la CIBC au www.cibc.com/francais. Les résultats des votes seront également déposés sur SEDAR sur le site www.sedar.com.

Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC

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

Marques de commerce

Les marques de commerce utilisées dans la présente circulaire, lesquelles sont la propriété de la Banque Canadienne Impériale de Commerce, ou d'une filiale en propriété exclusive, comprennent : « CIBC », la boîte stylisée de la CIBC et « CIBC FirstCaribbean International Bank ». Toutes les autres marques de commerce figurant dans la présente circulaire, lesquelles ne sont pas la propriété de la Banque Canadienne Impériale de Commerce ou de ses filiales, sont la propriété de leurs détenteurs respectifs.

Approbation des administrateurs

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

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

Michelle Caturay

Le 22 février 2018

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

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

FSC
www.fsc.org
MIXTE
Papier issu de sources responsables
FSC® C019218

Tout le papier utilisé dans la production de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2018 de la CIBC a été certifié par le Forest Stewardship Council® (FSC®).

Le papier utilisé ne contient ni acide ni chlore élémentaire.
Seule de l'encre végétale à faible teneur en COV a été utilisée.