



Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires
Le 8 avril 2021



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



Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

Date et heure : le jeudi 8 avril 2021, 10 h 30 Heure avancée de l'Est (HAE)

Assemblée virtuelle : Nous tiendrons notre assemblée annuelle 2021 virtuellement afin de continuer de protéger la santé et la sécurité de nos actionnaires, de nos employés et des autres parties intéressées des effets de la pandémie de COVID-19 qui se poursuivent. Veuillez vous joindre à la diffusion Web en accédant au <https://cibc.pividal.tv/agm2021> ou en téléphonant au 1 877 395-0279, code 9080240# (français) ou au 1 800 898-3989, code 6875673# (anglais).

L'assemblée est convoquée aux fins suivantes :

1. recevoir nos états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2020 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 des propositions des actionnaires; et
6. étudier toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Les instructions de vote commencent à la page 2 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la « circulaire »). Veuillez lire la circulaire attentivement.

Remise des documents de l'assemblée par notification et accès

Protéger l'environnement – Nous sommes fiers de vous informer que nous avons accru notre engagement de protection de l'environnement en réduisant la quantité de papier que nous envoyons à nos actionnaires. Vous nous avez dit à quel point la viabilité environnementale est importante pour vous en tant qu'actionnaires et nous vous avons écoutés.

Notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction – Depuis cette année, nous avons recours à des procédures de notification et d'accès pour envoyer à nos actionnaires inscrits et non inscrits la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2021, comme le permettent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada. En d'autres termes, notre circulaire sera publiée en ligne pour que vous puissiez y accéder, plutôt que d'être imprimée et de vous être envoyée par la poste. Vous recevrez tout de même un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste afin que vous puissiez exercer vos droits de vote. Vous recevrez également un avis expliquant comment consulter la circulaire par Internet et comment en demander un exemplaire papier.

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

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

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

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, nous utiliserons les procédures de notification et d'accès pour vous envoyer nos états financiers annuels et notre rapport de gestion, comme le permettent les lois sur les valeurs mobilières, de sorte que vous puissiez accéder à ces documents en ligne de la même façon que notre circulaire.

Notre circulaire et notre rapport annuel (les « documents de l'assemblée ») sont présentés sur le site Web de notre agent des transferts, Société de fiducie AST (Canada) (AST) (www.meetingdocuments.com/astca/cibc), sur notre site Web (www.cibc.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Demander une copie papier des documents de l'assemblée

Vous pouvez obtenir gratuitement une copie papier de la circulaire ou du rapport annuel dans l'année suivant la date du dépôt des documents de l'assemblée sur SEDAR.

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

Pour vous assurer de recevoir la copie papier avant la date limite pour voter et la date de l'assemblée, nous estimons que votre demande devrait nous parvenir au plus tard à 17 h (HAE) le 25 mars 2021, ce qui nous donne trois jours ouvrables pour traiter les demandes, compte tenu des délais d'envoi habituels.

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

Admissibilité à voter

Il y avait 447 964 315 actions ordinaires en circulation au 8 février 2021, notre date de clôture des registres. Les porteurs d'actions ordinaires à cette date peuvent voter à notre assemblée (sous réserve des restrictions de la *Loi sur les banques* (Canada)).

Votre vote est important

Nous vous encourageons à lire la circulaire et à voter avant l'assemblée. Pour savoir comment voter ou nommer une autre personne qui votera pour vous, veuillez vous reporter à la rubrique « Vote », qui commence à la page 2 de la circulaire. Veuillez voter dès que possible afin que vos actions soient représentées à l'assemblée. Votre vote doit parvenir à AST au plus tard à 10 h 30 (HAE) le 7 avril 2021.

Vous pouvez aussi voter en ligne à l'assemblée virtuelle, à la condition de suivre certaines étapes. Ces étapes sont décrites aux pages 3 et 4 de la circulaire.

Questions

Pour obtenir de plus amples renseignements à propos des procédures de notification et d'accès ou de notre assemblée virtuelle, vous pouvez communiquer avec AST au 1 800 258-0499 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416 682-3860 (autres pays).

Notre conseil et notre direction souhaiteraient répondre au plus grand nombre de questions possible à l'assemblée. Nous vous encourageons à soumettre vos questions à l'avance à la secrétaire générale à corporate.secretary@cibc.com ou à l'adresse suivante : Division du secrétaire général de la Banque CIBC, 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto (Ontario) M5L 1A2.

Par ordre du conseil d'administration

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



Michelle Caturay

Le 16 février 2021

Invitation adressée aux actionnaires

Nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque CIBC le **jeudi 8 avril 2021 à 10 h 30 (HAE)**.

S'engager à vos côtés – Nous continuons d'accorder une priorité absolue à la santé et au bien-être de notre équipe, de nos clients, de nos investisseurs et de nos collectivités. Conformément aux dernières directives de la santé publique et des autorités gouvernementales, l'assemblée de cette année sera virtuelle. Les actionnaires pourront assister à l'assemblée en ligne, en temps réel, où qu'ils se trouvent, poser des questions et voter. Veuillez consulter la circulaire pour obtenir de l'information sur la manière de participer à l'assemblée virtuelle, les questions qui seront abordées à l'assemblée, notre philosophie en matière de rémunération des cadres supérieurs et nos pratiques de gouvernance. Vous avez l'occasion de voter et votre vote compte!

Notre objectif – Dans la dernière année, malgré une pandémie mondiale, nous avons réalisé notre objectif de contribuer à faire de votre ambition une réalité. Cet objectif commun est le fondement des efforts de notre équipe pour travailler en collaboration afin de répondre aux besoins de nos clients. Les investissements que nous avons faits pour créer une culture axée sur le client ont porté fruit cette année. Notre équipe a réagi rapidement et de manière décisive pour répondre aux besoins immédiats des clients créés par l'apparition de la pandémie, et pour aider nos clients à rester en voie de réaliser leurs ambitions à long terme. Notre banque a joué un rôle essentiel en aidant les clients, notamment en offrant un allègement de paiement aux personnes touchées par la pandémie et en collaborant étroitement avec les gouvernements pour administrer les programmes d'urgence. Nous continuons de soutenir les clients touchés par la pandémie en leur offrant des conseils et des solutions pour faire face aux difficultés financières.

Création de valeur – Nous avons enregistré un rendement marqué par la résilience en 2020. Le bénéfice avant dotations a augmenté par rapport à 2019 et la situation de notre capital est demeurée excellente. Les investissements technologiques que nous avons faits au cours des dernières années pour numériser et simplifier la banque nous permettent de fournir une assistance à distance en temps réel à nos clients à un moment où la distanciation physique est devenue la norme. Ces efforts sont reconnus par nos clients, nos scores d'expérience client étant les plus élevés jamais enregistrés.

Nous restons concentrés sur l'exécution de nos responsabilités pour assurer la solidité et la prospérité à long terme des personnes et des collectivités que nous desservons. Ceci vaut aussi bien au sein de l'entreprise, compte tenu de notre engagement envers la durabilité et du soutien que nous offrons à la progression sociale et économique, que sur le plan personnel, où les membres de notre équipe font preuve de générosité en donnant d'eux-mêmes tous les jours.

Joignez-vous à nous – À notre assemblée, vous serez informés davantage du rendement de la Banque CIBC en 2020 et de l'évolution de notre stratégie. Les membres du conseil et les membres de la haute direction seront également présents pour répondre à vos questions.

Nous vous remercions pour votre soutien continu à la Banque CIBC et sommes impatients de vous voir à notre assemblée virtuelle au <https://cibc.pivald.tv/agm2021> ou par téléphone au 1 877 395-0279 code d'accès 9080240# (français) ou au 1 800 898-3989, code d'accès 6875673# (anglais). L'assemblée sera archivée sur notre site Web jusqu'à la prochaine assemblée annuelle.

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

Dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2021 (la « circulaire »), l'information est en date du 11 février 2021. Toutes les sommes sont exprimées en dollars canadiens, sauf indication contraire. « Vous », « votre » et « actionnaire » désignent les porteurs d'actions ordinaires de la Banque CIBC.

Table des matières

1	Ordre du jour	61	Message à nos actionnaires	86	Information sur la rémunération
2	Vote	66	Analyse de la rémunération	99	Autres renseignements
6	Propositions d'actionnaires	66	Philosophie, pratiques et gouvernance de la rémunération	99	Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction
15	Administrateurs	68	Philosophie de rémunération des cadres supérieurs	100	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
15	Candidats à un poste d'administrateur	75	Rendement et rémunération en 2020	100	Indemnisation
31	Rémunération des administrateurs	84	Gestion des compétences et planification de la relève	101	Information au sujet de la Banque CIBC
35	Rapports des comités du conseil	85	Inclusion et diversité	101	Résultats des votes et procès-verbal de l'assemblée
44	Énoncé des pratiques de gouvernance			101	Communiquer avec notre conseil d'administration
				101	Approbation du conseil d'administration

Glossaire des acronymes

ACVM	Autorités canadiennes en valeurs mobilières	PCGR	principes comptables généralement reconnus
AR	analyse de la rémunération	PD	prestations déterminées
BMEF	base de mise en équivalence fiscale	PDG	président directeur général (chef de la direction)
CGR	chef de la gestion du risque	RAAE	Régime d'achat d'actions par les employés
CSF	chef des services financiers	RCG	ratio du coût de gestion
CX	expérience client	RCP	rendement des capitaux propres
DPVA	droit à la plus-value des actions	RDG	rémunération directe globale
ESG	(questions) environnementales, sociales et de gouvernance	ROSAE	Régime d'options de souscription d'actions des employés
EY	Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.	RPA	résultat par action
FAI	frais autres que d'intérêts	RTA	rendement total pour les actionnaires
FRO	facteur de rendement opérationnel	RRCCS	Régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs
IFRS	Normes internationales d'information financière	SEC	Securities and Exchange Commission des États-Unis
JVC	juste valeur comptable	S&P	Standard & Poor's
LBA	lutte contre le blanchiment d'argent	TCFD	Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques
MÉDAC	Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires	TSX	Bourse de Toronto
NYSE	New York Stock Exchange	UADD	unité d'actions à dividende différé
OAS	octroi d'actions subalternes	UAR	unité d'actions en fonction du rendement
options	options de souscription d'actions	UES	unité d'exploitation stratégique
ORS	Objectifs Rendement Succès		
PCAOB	Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis)		

Ordre du jour

1. États financiers

Les états financiers consolidés de l'exercice clos le 31 octobre 2020 figurent dans notre rapport annuel de 2020, accessible au <https://www.cibc.com/fr/about-cibc/investor-relations.html>.

2. Élection des administrateurs

Il vous sera demandé d'élire 14 candidats au poste d'administrateur, qui siégeront à notre conseil jusqu'à la première des deux éventualités suivantes, la prochaine assemblée annuelle ou le départ de cet administrateur du conseil. Le conseil recommande que vous votiez **en faveur** de chaque candidat au poste d'administrateur.

Des renseignements sur les candidats à l'élection au conseil sont présentés aux pages 15 à 29.

3. 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 Banque CIBC. EY agit à ce titre depuis décembre 2002. Le conseil recommande que vous votiez **en faveur** d'EY pour agir en qualité d'auditeurs pour notre compte.

Vous trouverez à la page 38 des renseignements sur l'évaluation annuelle du comité d'audit sur l'efficacité et la qualité d'audit d'EY ainsi qu'une description des honoraires versés aux auditeurs.

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

Vous pouvez donner votre avis sur la rémunération en votant sur une résolution de consultation à propos de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs. L'année dernière, 95 % des voix des actionnaires ont été exprimées en faveur de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs. Nous estimons que le vote fait partie de notre processus de mobilisation des actionnaires. Ce vote est consultatif en vertu des lois applicables et ne diminue aucunement la fonction et les responsabilités du conseil. Même si la résolution n'est pas contraignante, le conseil et le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tiennent compte des résultats du vote dans le cadre de la prise de décisions futures concernant la rémunération des cadres supérieurs.

Le message à nos actionnaires et l'analyse de la rémunération sont présentés aux pages 61 à 85.

Lorsque le Comité examine la philosophie de rémunération des cadres supérieurs, il tient compte des commentaires des actionnaires et de toute préoccupation qui a été formulée. 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 conseil recommande aux actionnaires de voter **en faveur** de la résolution de consultation suivante sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs.

IL EST RÉSOLU que les actionnaires acceptent la philosophie de rémunération des cadres supérieurs énoncée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque CIBC pour l'assemblée annuelle des actionnaires de 2021.

5. Propositions d'actionnaires

Vous serez appelés à voter sur une proposition d'actionnaires du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), qui est présentée à la page 6. Le conseil d'administration vous recommande de voter **contre** cette proposition et explique pourquoi à la page 6. De plus, MÉDAC a retiré sept propositions d'actionnaires, qui sont présentées aux pages 7 à 14. Æquo Services d'engagement actionnaire a présenté une proposition d'actionnaires au nom du Comité syndical national de retraite Bâtirente inc. Celle-ci est décrite à la page 7.

Les propositions d'actionnaires et les réponses de la direction sont présentées aux pages 6 à 14.

Les propositions des actionnaires en vue de la prochaine assemblée annuelle doivent être soumises au plus tard le 18 novembre 2021.

Chaque question soumise au vote nécessite l'approbation d'une majorité (plus de 50 %) des voix exprimées par procuration ou dans le cadre d'un scrutin pendant la diffusion Web en direct de l'assemblée. De plus amples renseignements à propos du vote et de la nomination d'un fondé de pouvoir sont présentés aux pages 2 à 5.

Vote

Qui peut voter?

Vous pouvez exprimer une voix pour chaque action ordinaire dont vous êtes propriétaire le 8 février 2021, notre date de clôture des registres. Il y avait 447 964 315 actions ordinaires donnant droit de vote en circulation à cette date.

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

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

À la connaissance de nos administrateurs et dirigeants, aucune personne physique ou morale ne détient la propriété véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la Banque CIBC ou n'a de contrôle ou d'emprise sur un tel pourcentage.

Comment voter

Il y a deux façons d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions : avant l'assemblée par procuration ou pendant l'assemblée par vote en ligne, pendant la diffusion Web en direct. Le processus de vote varie selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit.

Actionnaires inscrits

Vous êtes un actionnaire inscrit si vous détenez un certificat d'actions papier à votre nom ou si vos actions sont détenues par l'entremise du système d'inscription directe.

Actionnaires non inscrits

Vous êtes un actionnaire non inscrit si vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, un courtier ou une société de fiducie.

Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous avez reçu un formulaire de procuration avec un numéro de contrôle. Si vous n'avez pas reçu ce formulaire, veuillez communiquer avec AST au 1 800 258-0499 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416 682-3860 (autres pays). Vous pouvez voter par procuration avant l'assemblée au moyen du formulaire de procuration qui vous a été envoyé ou pendant l'assemblée, par l'entremise d'un scrutin en ligne lors de la diffusion Web en direct.

Vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée – Pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions par procuration, vous pouvez fournir vos instructions de vote de l'une des manières suivantes :



En ligne – rendez-vous au www.astvotemyproxy.com, saisissez le numéro de contrôle à 13 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration et suivez les instructions à l'écran;
– numériser les deux côtés de votre formulaire de procuration et envoyez-les par courriel à proxyvote@astfinancial.com;



Par télécopieur – remplissez votre formulaire de procuration et télécopiez les deux côtés à AST au 1 866 781-3111 (Canada ou États-Unis) ou au 1 416 368 2502 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord);



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

Renvoyez votre procuration dûment remplie avant 10 h 30 (HAE) le 7 avril 2021 pour vous assurer que votre vote soit comptabilisé. Nous vous encourageons à voter par anticipation.

Vote

Vous souhaitez voter à l'assemblée – Pour assister à notre assemblée virtuelle et exercer les droits de vote rattachés à vos actions pendant l'assemblée, **ne remplissez pas et ne faites pas parvenir** votre formulaire de procuration. Vous pourrez voter par Internet en temps réel en remplissant un bulletin de vote en ligne pendant la diffusion Web en direct pour autant que vous soyez connecté à Internet et suiviez les étapes suivantes.

Étape 1	Rendez-vous au https://cibc.pivotal.tv/agm2021 au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée et vérifiez la compatibilité de votre navigateur. Pour voter, une connexion Internet doit être maintenue pendant la durée de l'assemblée.
Étape 2	Sélectionnez « voter » et une fenêtre distincte s'ouvrira. Comme nom d'utilisateur, entrez le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire de procuration. Comme mot de passe, saisissez « cibc2021 » (sensible à la casse). Le fait de voter à l'assemblée aura pour effet de révoquer la procuration que vous pourriez avoir envoyée. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration que vous avez envoyée, ne votez pas pendant l'assemblée.

Vous souhaitez nommer un fondé de pouvoir qui votera pour vous à l'assemblée – Vous pouvez nommer un fondé de pouvoir autre que les personnes nommées par le conseil, John Manley, président du conseil et Victor Dodig, président et chef de la direction, afin d'assister, de voter et d'agir en votre nom à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Assurez-vous que votre fondé de pouvoir sait qu'il a été nommé pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions et qu'il assistera à l'assemblée. Pour nommer un fondé de pouvoir, vous devez suivre les étapes suivantes :

Étape 1	Écrivez le nom de votre fondé de pouvoir à l'endroit prévu sur votre formulaire de procuration et renvoyez celui-ci par Internet, par télécopieur ou par la poste de la manière décrite à la page précédente. La personne que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être actionnaire de la CIBC. Vous pouvez ne rien écrire dans la section réservée au vote ou y donner des instructions de vote, auxquelles votre fondé de pouvoir devra se conformer.
Étape 2	Vous devez inscrire votre fondé de pouvoir en appelant AST au 1 866 751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1 212 235-5754 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord) avant 10 h 30 le 7 avril 2021. AST fournira à votre fondé de pouvoir un numéro de contrôle qui lui permettra de voter à l'assemblée. Si vous ne franchissez pas l'étape supplémentaire qui consiste à inscrire votre fondé de pouvoir auprès d'AST, votre fondé de pouvoir ne recevra aucun numéro de contrôle lui permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée.
Étape 3	Votre fondé de pouvoir doit ouvrir une session au https://cibc.pivotal.tv/agm2021 au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée et vérifier la compatibilité de son navigateur. Pour voter, une connexion Internet doit être maintenue pendant la durée de l'assemblée.
Étape 4	Votre fondé de pouvoir doit choisir « Voter » et une fenêtre distincte s'ouvrira. Il doit ensuite saisir comme nom d'utilisateur le numéro de contrôle qu'AST lui a fait parvenir par courriel après son inscription à titre de fondé de pouvoir et comme mot de passe, « cibc2021 » (sensible à la casse).

Vous souhaitez modifier votre vote avant l'assemblée – Si vous changez d'avis sur les instructions de vote que vous avez envoyées, vous pouvez révoquer votre procuration de l'une des manières suivantes :

- Si vous avez renvoyé votre procuration par télécopieur ou par la poste, vous devrez signer une déclaration écrite selon laquelle vous révoquez votre procuration, donner de nouvelles instructions de vote (ou autoriser par écrit votre avocat à signer la déclaration) et envoyer le tout à la Division du secrétaire général CIBC, 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto (Ontario) M5L 1A2, avant 10 h 30 (HAE) le 7 avril 2021.
- Si vous avez voté par Internet, vous pouvez voter à nouveau par Internet avant 10 h 30 (HAE) le 7 avril 2021 en indiquant le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.

Comment voter si vous êtes un actionnaire non inscrit

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous avez reçu un formulaire d'instructions de vote avec un numéro de contrôle. Si vous n'avez pas reçu ce formulaire, veuillez communiquer avec l'intermédiaire auprès duquel vos actions sont immatriculées. Vous pouvez voter par procuration avant l'assemblée en utilisant le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé, ou vous pouvez voter pendant l'assemblée, dans le cadre d'un scrutin en ligne lors de la diffusion Web en direct, **à la condition de suivre les étapes ci-dessous pour vous inscrire en tant que fondé de pouvoir.**

Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée – Pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions par procuration, vous pouvez fournir vos instructions de vote de l'une des manières suivantes :



Par Internet – rendez-vous au www.astvotemyproxy.com, saisissez le numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration et suivez les instructions à l'écran;



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



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

Vous devez laisser suffisamment de temps à votre intermédiaire pour recevoir vos instructions de vote et y donner suite avant 10 h 30 (HAE) le 7 avril 2021. Veuillez consulter votre formulaire d'instructions de vote pour connaître la date avant laquelle vous devriez envoyer ce formulaire.

Vous souhaitez voter à l'assemblée ou nommer un fondé de pouvoir qui votera à votre place – Si vous souhaitez assister à notre assemblée virtuelle et y voter ou nommer un fondé de pouvoir qui y assistera et y votera en votre nom, vous ou votre fondé de pouvoir pourrez voter par Internet en temps réel en remplissant un bulletin de vote en ligne pendant la diffusion Web en direct pour autant que vous ou votre fondé de pouvoir restiez connecté à Internet et suiviez les étapes suivantes :

Étape 1	Si vous souhaitez assister à l'assemblée et y voter, vous devez écrire votre nom à l'endroit prévu à cet effet sur votre formulaire d'instructions de vote et renvoyer celui-ci par Internet ou par la poste de la manière décrite ci-dessus. Ne remplissez pas la section de vote si vous prévoyez de voter à l'assemblée. Si vous souhaitez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que vous-même ou les fondés de pouvoir de la direction, soit John Manley et Victor Dodig, pour assister, voter et agir en votre nom à l'assemblée et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, vous devrez écrire son nom à l'endroit prévu à cet effet sur votre formulaire d'instructions de vote et renvoyer celui-ci par Internet ou par la poste de la manière décrite ci-dessus. Vous pouvez ne rien écrire dans la section réservée au vote ou donner des instructions de vote que votre mandataire devra suivre. Vous devez vous assurer que votre mandataire sait qu'il a été nommé pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions et qu'il assiste à l'assemblée. La personne que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire de la CIBC.
Étape 2	Vous devez vous inscrire ou inscrire votre fondé de pouvoir en tant que fondé de pouvoir en appelant AST au 1 866 751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1 212 235-5754 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord) avant 10 h 30 (HAE) le 7 avril 2021. AST vous fournira, à vous ou à votre fondé de pouvoir, un numéro de contrôle permettant de voter à l'assemblée. Si vous ne suivez pas l'étape supplémentaire qui consiste à vous inscrire auprès d'AST, vous ou votre fondé de pouvoir ne recevrez aucun numéro de contrôle permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée. Si vous êtes un actionnaire non inscrit aux États-Unis et que vous souhaitez voter à l'assemblée, vous devrez obtenir un formulaire de procuration légale auprès de votre intermédiaire en suivant les étapes du formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé; si vous n'en avez pas reçu, contactez votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légale. Après avoir obtenu le formulaire de procuration légale, nommez-vous, ou une autre personne, comme fondé de pouvoir. Pour savoir comment vous nommer vous-même ou une autre personne comme fondé de pouvoir, reportez-vous à l'étape 1 ci-dessus, puis inscrivez-vous ou votre fondé de pouvoir auprès d'AST. Les procurations légales peuvent être renvoyées à AST par courriel à l'adresse proxyvote@astfinancial.com ou par la poste à l'adresse suivante : Société de fiducie AST (Canada), à l'attention de Proxy Department, P.O. Box 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1. La mention « Procuration légale » doit figurer. Veuillez prévoir un délai suffisant pour le retour de votre procuration légale avant l'échéance, soit 10 h 30 (HAE) le 7 avril 2021.
Étape 3	Vous ou votre fondé de pouvoir devez vous connecter à https://cibc.pividal.tv/agm2021 au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée et vérifier la compatibilité du navigateur. Pour pouvoir voter, il faut être connecté à Internet pendant toute la durée de l'assemblée.
Étape 4	Vous ou votre fondé de pouvoir devez sélectionner « Voter » et une fenêtre distincte s'ouvrira. Vous ou votre fondé de pouvoir devrez saisir un nom d'utilisateur et un mot de passe. Le nom d'utilisateur est le numéro de contrôle qui vous a été envoyé à vous ou à votre fondé de pouvoir après votre inscription ou celle de votre fondé de pouvoir auprès d'AST. Le mot de passe est « cibc2021 » (sensible à la casse).

Si vous souhaitez modifier votre vote avant l'assemblée – Si vous changez d'avis concernant les instructions de vote que vous avez envoyées par l'entremise de votre intermédiaire et que vous souhaitez modifier votre vote ou voter à l'assemblée, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour savoir s'il est possible de le faire et connaître les procédures à suivre.

Vote

Autres renseignements concernant le vote

Manière dont votre fondé de pouvoir votera – Si vous avez donné des instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir devra voter conformément à ces instructions. Si vous n'avez donné aucune instruction de vote, votre fondé de pouvoir décidera de la manière de voter. Il décidera également de la manière de voter sur toute modification apportée à l'une des questions qui figurent dans l'avis de convocation ou sur toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée.

Vous pouvez inscrire :

EN FAVEUR ou ABSTENTION	- relativement à chacun des candidats à un poste d'administrateur - relativement à la nomination des auditeurs
EN FAVEUR ou CONTRE	relativement à la résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs
EN FAVEUR, CONTRE ou ABSTENTION	la proposition d'actionnaires

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

EN FAVEUR	- de chacun des candidats à un poste d'administrateur énumérés dans la circulaire - de la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs - relativement à la résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs
CONTRE	la proposition d'actionnaires

Confidentialité de votre vote – Afin de protéger la confidentialité de votre vote, AST dénombre les procurations et compile les résultats indépendamment et ne communique pas à la Banque CIBC la façon dont chaque actionnaire a voté sauf lorsque la loi l'exige ou lorsque des remarques d'un actionnaire sont formulées à l'intention de la direction.

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

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

Vous souhaitez assister à l'assemblée en tant qu'invité – Les actionnaires non inscrits et les autres personnes qui n'ont pas été dûment nommées et inscrites auprès d'AST en tant que fondés de pouvoir peuvent assister à l'assemblée en tant qu'invités. Les invités ne pourront pas voter à l'assemblée. Vous pouvez assister à l'assemblée en tant qu'invité de l'une des manières suivantes :



En ligne – rendez-vous au <https://cibc.pivotal.tv/agm2021> pour vous joindre à la diffusion Web en direct; ou



Téléphone – composez le 1 800 898-3989, code d'accès 6875673# (anglais) ou le 1 877 395-0279, code d'accès 9080240# (français) pour une expérience audio seulement.

Renoncez au papier!

Inscrivez-vous à la transmission électronique de nos documents d'assemblée et autres documents d'information continue pour les années à venir. L'inscription est facile et la transmission électronique est sécurisée, gratuite, pratique et écologique.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, rendez-vous au <https://ca.astfinancial.com/edelivery>, sélectionnez Banque Canadienne Impériale de Commerce, remplissez le formulaire de consentement et cliquez sur « Soumettre ».

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

Propositions d'actionnaires

Les actionnaires seront appelés à voter sur une proposition d'actionnaires du MÉDAC, 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, téléphone : 514 286-1155, courriel : admin@medac.qc.ca. La proposition et l'argumentaire à l'appui du MÉDAC ainsi que la réponse du conseil d'administration figurent ci-après.

Proposition n° 1

Économie circulaire – Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consentis au cours des dernières années en appui à l'économie circulaire.

Argumentaire

Selon l'Institut de l'environnement, du développement durable et de l'économie circulaire du Québec, l'économie circulaire est « un système de production, d'échange et de consommation visant à optimiser l'utilisation de ressources à toutes les étapes du cycle de vie d'un bien ou d'un service, dans une logique circulaire, tout en réduisant l'empreinte environnementale et en contribuant au bien-être des individus et des collectivités¹. »

Les modèles d'affaires circulaires permettent de repenser les systèmes et les processus dès l'étape de la conception pour trouver des occasions de recycler, de réparer, de réutiliser, de reconverter ou de remettre à neuf des produits et matériaux, afin de réduire les déchets et les émissions de gaz à effet de serre. Au pays, comme l'énonce une publication du gouvernement, bon nombre d'innovateurs et d'industries voient les avantages de l'utilisation de modèles circulaires pour économiser de l'argent ou pour ouvrir de nouveaux débouchés commerciaux — qu'il s'agisse de transformer les déchets des usines de pâtes et papiers en bioproduits renouvelables ou de lancer des programmes de rachat de produits qui améliorent l'interaction avec les clients et permettent de récupérer les matériaux utilisables, comme des métaux et des alliages. Ces solutions novatrices ouvrent la voie à une économie plus circulaire qui profite à l'environnement tout en créant de la richesse et des possibilités dans les industries.

Le développement de cette nouvelle façon de faire ne peut s'effectuer sans le financement des banques canadiennes. L'objectif de cette proposition est de sensibiliser les actionnaires à l'appui de la Banque à l'essor de cette nouvelle économie au cours des dernières années.

¹ <http://institutddec.org/themes/economie-circulaire/>

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

À la Banque CIBC, nous sommes un fervent partisan des modèles commerciaux circulaires et comprenons le rôle important qu'ils peuvent jouer dans la réduction de l'impact environnemental sur la société.

Depuis 2006, nous nous sommes procuré du papier de sources responsables sur les plans environnemental et social, en privilégiant les actions certifiées FSC. À l'heure actuelle, la Banque CIBC reconnaît FSC comme la certification la plus rigoureuse, qui garantit que les produits forestiers achetés proviendront de forêts gérées de manière responsable.

En achetant des produits en papier certifiés FSC, nous soutenons l'économie circulaire et faisons la promotion de la régénération de ressources naturelles vitales dans des forêts gérées de manière responsable.

En 2020, plus de 94 % de notre consommation totale de papier était certifiée FSC. Nous avons également réduit notre consommation interne de papier de 25 % en 2020.

En 2019, tous nos appareils électroniques usagés au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni et dans la région Asie-Pacifique ont été donnés, réutilisés, recyclés ou revalorisés. Dans la mesure du possible, nous avons redéployé les appareils électroniques usagés dans l'organisation. Le matériel envoyé au recyclage a été décomposé en pièces individuelles et recyclé ou revalorisé pour créer de nouveaux produits innovants. En 2019, nous avons détourné 538 tonnes de déchets électroniques des sites d'enfouissement.

Une partie de nos appareils électroniques usagés est donnée à un organisme de bienfaisance et sans but lucratif au Canada qui aide à répondre aux besoins en ordinateurs dans les écoles, les bibliothèques publiques et les organismes d'apprentissage sans but lucratif. Nous sommes la plus grande entreprise à soutenir le programme depuis le début de notre partenariat en 1993. En 2019, nous avons fait don d'environ 5 000 pièces informatiques au programme, qui a permis d'empêcher que 37 000 kilogrammes de déchets électroniques se retrouvent dans des sites d'enfouissement.

Enfin, la Banque CIBC soutient l'économie circulaire grâce à ses façons de faire en matière d'approvisionnement et aux partenariats qu'elle conclut avec des fournisseurs. Notre Norme d'approvisionnement respectueux de l'environnement décrit nos exigences en matière d'approvisionnement en biens et services susceptibles d'avoir un impact négatif important sur l'environnement. Grâce à notre questionnaire aux fournisseurs, nous sondons ces derniers à propos de la réutilisation, de la réparation, de la remise à neuf, du remanufacturation et du recyclage de leurs produits, y compris les programmes de reprise.

À l'heure actuelle, nous ne parlons pas des clients qui soutiennent l'économie circulaire dans nos documents d'information publics. Le contenu de notre information est guidé par une évaluation détaillée de l'importance relative lorsque nous recevons des renseignements d'investisseurs, de clients, d'employés, d'organisations non gouvernementales (ONG) et d'associations professionnelles sur des sujets importants. Notre information continuera d'évoluer à mesure que de nouveaux sujets importants, comme l'économie circulaire, se présenteront.

Propositions d'actionnaires retirées

Æquo Services d'engagement actionnarial pour Comité syndical national de retraite Bâtirente inc.

Æquo Services d'engagement actionnarial a présenté une proposition d'actionnaires au nom du Comité syndical national de retraite Bâtirente inc. demandant à la Banque CIBC de se fixer un objectif général d'atteindre, d'ici 2050, zéro émission nette de gaz à effet de serre relativement à ses activités de prêt et d'investissement, conformément aux principes de comptabilité carbone.

Après avoir eu une conversation avec la Banque CIBC, Æquo a retiré la proposition, la Banque CIBC ayant indiqué qu'elle allait signer les formulaires requis pour rejoindre le Partnership for Carbon Accounting Financials et poursuivre ses contrôles préalables au cours de l'exercice afin de mesurer les émissions et de mettre des mesures en place. La Banque CIBC envisagera également de se fixer des objectifs conformes à l'accord de Paris sur le climat. Elle rendra compte de ses activités d'ici la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

MÉDAC

Après avoir discuté avec la Banque CIBC, le MÉDAC a retiré sept propositions d'actionnaires. À sa demande, le texte de chaque proposition, l'argumentaire du MÉDAC et la réponse de la Banque CIBC sont présentés ci-dessous.

1. Raison d'être et engagement – Il est proposé que le conseil d'administration et la direction précisent la raison d'être de la Banque Canadienne Impériale de Commerce en tant qu'organisation et qu'un des comités du conseil d'administration ait pour mandat d'assurer le suivi du déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre pour concrétiser cette nouvelle orientation stratégique notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines et de relations avec les parties prenantes.

Argumentaire

En août 2019, la *Business Roundtable*, association qui a pour membres les dirigeants de grandes entreprises américaines, publiait une déclaration selon laquelle la raison d'être d'une entreprise ne pouvait être limitée à la seule poursuite du profit et devait prendre en compte l'ensemble des parties intéressées qui peuvent être affectées par son activité : clients, employés, fournisseurs, communautés et actionnaires. Sans utilité sociale, les entreprises perdent toute raison d'exister.

La raison d'être d'une entreprise renvoie à la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà de sa seule activité économique. Selon Jean-Dominique Sénard, président du conseil d'administration de Renault, « la raison d'être qui permet à une entreprise de joindre le passé au présent, c'est son ADN. Elle n'a pas de signification économique, mais relève plutôt de la vision et du sens¹. » Au fond, c'est « la contribution que l'entreprise souhaite apporter aux principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques de son domaine d'activité en impliquant ses principales parties prenantes. »

Bien que nombre d'entreprises aient pris plusieurs bonnes initiatives dans cette direction au fil des temps, la lecture des différents rapports institutionnels ne permet pas de dégager une raison d'être qui répondrait à la définition préalablement citée.

De plus, il n'existe aucun comité du conseil ayant pour mandat de coordonner l'ensemble des actions venant appuyer la concrétisation de la raison d'être choisie. Plus précisément, ce comité devrait avoir pour mission :

- de préparer et d'éclairer les travaux du conseil en ce qui concerne le déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre par la Banque Canadienne Impériale de Commerce;
- dans le cadre de ses orientations stratégiques, notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines;
- de dialoguer avec les différentes parties intéressées en regard de sa progression vers de tels objectifs et de rendre compte de ses rencontres au conseil;
- d'examiner les systèmes de reddition de compte et de contrôle extrafinanciers ainsi que les principaux résultats de l'information extrafinancière publiée par la Banque Canadienne Impériale de Commerce;
- de renseigner les actionnaires sur les différents enjeux soulevés par ses travaux.

Pour qu'une telle notion de raison d'être devienne une réalité concrète et qu'elle ne reste pas seulement un slogan *marketing*, il est important qu'elle trouve une expression tangible dans les pratiques de gouvernance d'une institution.

Rappels en terminant que, pour une partie grandissante des investisseurs, les organisations sans utilité sociale perdent toute raison d'exister.

¹ Jean-Dominique Sénard : « Le sens et le pourquoi nourrissent la motivation », *Les Échos*, 8 juin 2018

<https://business.lesechos.fr/directions-generales/innovation/innovation-sociale/0301754783119-jean-dominique-senard-president-de-michelin-le-sens-et-le-pourquoi-nourrissent-la-motivation-321483.php>

Déclaration du conseil

En 2019, la Banque CIBC a déclaré sa raison d'être commune, soit de vous aider à réaliser vos ambitions, et mobilisé ses 44 000 employés dans le but de concrétiser celui-ci. Le mot « vous » dans cet énoncé désigne toutes nos principales parties intéressées : clients, employés, collectivités et actionnaires. À l'externe, notre raison d'être est clairement énoncée et communiquée dans notre rapport annuel, notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction et notre rapport sur la durabilité.

Notre raison d'être commune, qui guide tout ce que nous faisons (comment nous agissons, comment nous exerçons nos activités et comment nous prenons des décisions), a permis à notre banque d'accélérer sa transformation tout en garantissant une création de valeur durable pour toutes nos parties intéressées. Grâce à un fort engagement des dirigeants et des employés, nous avons fait des progrès significatifs pour intégrer notre raison d'être à l'échelle de toute l'organisation. Nous avons notamment intégré notre raison d'être à notre stratégie, à notre code de conduite, à l'apprentissage et au perfectionnement, ainsi qu'à la mesure et à la gestion du rendement pour tous les employés.

Comme pierre angulaire de notre cadre stratégique et de notre cadre de valeur d'entreprise qui guident nos décisions d'affaires, notre raison d'être guide notre engagement envers les parties intéressées et les initiatives concrètes que nous avons prises pour nous assurer que notre objectif est un élément fondamental de notre façon de faire. Notre raison d'être est la trame de fonds de tout ce que nous faisons : notre stratégie, notre engagement auprès nos clients et notre programme de dons de l'entreprise, entre autres.

Le conseil d'administration a supervisé toutes les étapes du parcours pluriannuel de la Banque CIBC, notamment le développement initial, l'engagement de l'équipe à l'échelle de l'entreprise, les initiatives stratégiques et la façon dont la Banque CIBC mesure les progrès, et s'est engagé à confier au Comité de gouvernance la responsabilité de superviser la manière dont la Banque CIBC se conforme à sa raison d'être et mène à bien ses initiatives connexes.

2. Comité des ressources humaines à part entière – Il est proposé que le conseil d'administration révisé le mandat de son comité de rémunération ou de ressources humaines afin d'y inclure d'une manière plus spécifique des responsabilités en regard de la santé, sécurité et du bien-être de l'ensemble de ses employés.

Argumentaire

Depuis le début de la crise de la COVID-19, la santé, sécurité et le bien-être des employés ont pris une place de plus en plus importante au sein des préoccupations des hauts dirigeants de nos organisations. À de telles préoccupations s'ajoutent celles du développement des talents des employés pour relever les défis des nouvelles technologies.

Le mandat et les responsabilités des comités de rémunération ou de ressources humaines devraient être ajustés afin de rassurer les actionnaires et les autres parties prenantes que toutes les stratégies et les politiques sont mises en place afin de répondre à de telles préoccupations. Présentement, une grande partie du travail de tels comités est concentrée sur la gestion de la performance et de la rémunération des membres de la haute direction.

Cette proposition vise à demander au conseil d'administration de revoir le mandat du comité de ressources humaines ou crée un comité spécifique dont le mandat serait de l'aider à exercer ses responsabilités dans l'établissement de la vision et la surveillance des questions de santé, sécurité et bien-être des employés, en particulier en ce qui concerne ses stratégies, politiques, systèmes et pratiques en la matière ainsi que la gestion des risques qui y sont liés. À titre d'exemple, ce comité pourrait être appelé à traiter notamment des sujets suivants : formation et développement des talents, diversité, relations de travail, équité de la rémunération, culture organisationnelle, aménagement physique des lieux de travail, impact du télétravail sur les employés tant sur le plan de la santé physique que mentale, engagement et satisfaction des employés. De telles dimensions stratégiques de la gestion des ressources humaines devraient faire l'objet d'une divulgation dans la circulaire de la direction. Cette proposition s'appuie sur les normes et indicateurs de la *Sustainability Accounting Standard Board* (SASB), souvent cités comme une feuille de route dans la standardisation des informations sur la gestion des ressources humaines.

La santé et le bien-être des employés ne sont pas seulement complémentaires, mais essentiels à la stratégie d'une organisation et c'est dans cette perspective que nous déposons cette proposition.

Déclaration du conseil

Le mandat de notre Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le « CRRPD ») énonce la responsabilité du CRRPD d'aider le conseil d'administration à surveiller de manière globale la stratégie du capital humain de la Banque CIBC, notamment les compétences et la rémunération totale (ce qui comprend la santé, la sécurité et le bien-être), et leur harmonisation avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la Banque CIBC.

Propositions d'actionnaires

Le CRRPD consacre une partie importante de son temps à la stratégie du capital humain, à la culture, à la gestion des compétences et à la planification de la relève.

Nous accordons toujours la priorité à la santé, à la sécurité et au bien-être (y compris le bien-être physique, émotionnel et financier) des membres de notre équipe, ce qui est encore plus essentiel pendant la pandémie de COVID-19. Le conseil, y compris les membres du CRRPD, a tenu plusieurs réunions extraordinaires afin de discuter des mesures que la Banque CIBC devait prendre en réaction à la pandémie. La Banque CIBC a pris un certain nombre de mesures afin de favoriser la santé, la sécurité et le bien-être de son équipe, y compris les suivantes : envoi immédiat de la plupart des membres de l'équipe en télétravail; adoption de nouvelles mesures et de nouveaux protocoles de sécurité pour les membres de l'équipe travaillant sur place; rémunération continue des employés en congé préventif; indemnité journalière pour les membres de l'équipe travaillant sur place; augmentation du montant des prêts sans intérêt offerts à tous les membres de l'équipe; prestation supplémentaire aux employés à temps partiel et occasionnels; accès virtuel à des professionnels de la santé pour les membres de l'équipe et leurs familles; embauche d'infirmières à certains endroits clés.

Le rapport du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, qui est présenté à la page 40 de la présente circulaire, met en relief les sujets abordés en 2020. La réaction de la Banque CIBC à la COVID-19 pour les employés, les clients et la collectivité constitue l'un de ces sujets et comprend un sondage Prendre le pouls auprès des employés; des programmes de soutien liés à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés; une stratégie de retour au bureau, qui met aussi l'accent sur la santé, la sécurité et le bien-être des employés; la gestion des compétences et planification de la relève pour les principaux postes de dirigeants; les progrès réalisés dans le cadre de la stratégie d'inclusion et de diversité de la Banque CIBC; l'analyse de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à la Banque CIBC; la mise à jour sur nos objectifs, notre marque et nos programmes de marketing; la transformation immobilière; le lancement du nouveau programme de reconnaissance de la Banque CIBC; des mises à jour sur le lancement de la plateforme moderne de gestion des ressources humaines de la Banque CIBC.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le Message à nos actionnaires et l'Analyse de la rémunération qui commencent à la page 61, la rubrique « Gestion des compétences et planification de la relève » à la page 84 et « Inclusion et diversité » à la page 85.

Étant donné les responsabilités actuelles du CRRPD en matière de santé, de sécurité et de bien-être des membres de l'équipe de la Banque CIBC, le conseil d'administration s'est engagé à inclure ces mots dans le mandat du CRRPD.

3. Cible pour la diversité – Il est proposé que la Banque se dote d'une cible supérieure à 40 % pour la composition de son conseil d'administration pour les cinq prochaines années.

Argumentaire

Lors de la dernière assemblée annuelle, cette proposition a reçu l'appui de 9,0 % des actionnaires qui ont exercé leur droit de vote. À l'heure actuelle, la Banque a adopté une cible de représentation de 30 % pour chaque sexe. La représentation a toutefois dépassé 40 % au cours des deux dernières années.

Les banques servant souvent de phare de saine gouvernance pour les petites et moyennes entreprises, le fait de ne pas actualiser la cible peut laisser croire que cet objectif est l'idéal à atteindre. Or, il est reconnu qu'il existe davantage de femmes compétentes que de postes à combler et que différents stéréotypes et biais ont freiné leur accession à de telles fonctions. Dans cette perspective, il est donc proposé que la Banque revoit sa politique de diversité afin de porter à 40 % la représentation minimale des deux sexes au sein de leurs conseils d'administration.

Déclaration du conseil

Comme il est énoncé dans la politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC, le conseil vise la parité entre les hommes et les femmes. Le conseil est fier que le pourcentage d'administratrices atteindra 50 % si tous les candidats aux postes d'administrateurs nommés dans la présente circulaire sont élus à l'assemblée annuelle de la Banque CIBC. Ce calcul inclut le chef de la direction. De plus, le conseil est fier d'avoir annoncé le 3 décembre 2020 que la prochaine présidente du conseil de la Banque CIBC sera Katharine B. Stevenson, dès son élection à l'assemblée annuelle de la Banque CIBC.

La nomination ou la retraite d'un seul membre du conseil a une incidence notable sur le pourcentage d'hommes et de femmes au sein du conseil. Dans les années à venir, ce pourcentage fluctuera en fonction des départs à la retraite des administrateurs qui atteignent leur durée maximale de service et de l'arrivée de nouveaux membres au sein du conseil d'administration. Par conséquent, l'objectif minimal du conseil en matière de diversité entre les hommes et les femmes demeure d'au moins 30 % de femmes et d'au moins 30 % d'hommes.

En 2020, le conseil a mis à jour la politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC afin de tenir compte de l'engagement du conseil de refléter la diversité des employés de la Banque CIBC et des clients et collectivités qu'elle dessert. Une description détaillée sur la politique sur la diversité au sein du conseil est présentée à la rubrique « Inclusion et diversité » à la page 54 de notre circulaire.

4. Assemblées virtuelles et droit des actionnaires – Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de la tenue d'assemblées annuelles virtuelles.

Argumentaire

Au cours de la dernière année, les banques et plusieurs autres organisations ont fait appel aux nouvelles technologies de téléconférence pour tenir leurs assemblées générales annuelles en raison de la pandémie. Tout en étant bien conscient que ces nouvelles technologies étaient utilisées souvent pour la première fois par les organisations, le MÉDAC comme d'autres personnes ou organismes déposant des propositions d'actionnaires ou souhaitant faire part de commentaires ou de suggestions lors de ces assemblées virtuelles, ont malheureusement vécu des situations problématiques qui ont limité l'envergure de leur participation. Plus particulièrement, notre perception des assemblées annuelles virtuelles 2020 fut la suivante : « nous n'avons malheureusement pas eu droit de parole à ces assemblées. En effet, il a été impossible pour les actionnaires de prendre le micro lors de ces assemblées virtuelles. Les seuls à avoir pris la parole lors de ces assemblées sont les représentants [des sociétés], soit la présidence (du conseil, donc de l'assemblée), les PDG, etc.¹ » Pour les actionnaires de petite taille, cette présence réduite aux assemblées annuelles peut avoir un impact sur le succès de leurs propositions à long terme, ceux-ci ne pouvant les défendre en personne et ainsi bâtir des appuis additionnels dans l'éventualité d'un dépôt subséquent de leurs propositions.

Ces menaces sont préoccupantes pour la participation actionnariale qui, suite à un échec de dialogue avec l'émetteur ou pour toute autre raison, prend la voie du dépôt de propositions d'actionnaires dans les circulaires de la direction et lors des assemblées annuelles.

L'expérience des vingt dernières années en matière de participation actionnariale et de propositions d'actionnaires a permis de constater la valeur ajoutée de celles-ci en matière de gouvernance telles que la séparation des fonctions du président et chef de la direction et celle du président du conseil d'administration, le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, la divulgation de la rémunération des auditeurs et des conseillers en rémunération, la présence des femmes aux conseils d'administration et dans la haute direction, l'accès aux procurations pour la nomination d'administrateurs, etc.

Nous recommandons que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de participation des actionnaires aux assemblées annuelles virtuelles :

- présentation verbale des propositions d'actionnaires par les personnes ou les organisations qui les ont déposées d'une durée au moins équivalente au temps nécessaire à lire les propositions;
- visualisation électronique des actionnaires lors de leurs interventions ainsi que des membres de la haute direction;
- possibilité de poser des questions spontanées à la suite des interventions de la direction;
- interaction en temps réel entre les actionnaires et avec le président de l'assemblée;
- dans l'éventualité où des questions soulevées par les actionnaires ne pourraient être traitées dans le cadre de l'assemblée annuelle, mise en ligne des réponses de la direction sur le site de la société et dans SEDAR dans les dix jours suivant la tenue de l'assemblée.

¹ <https://medac.qc.ca/1798/>

Déclaration du conseil

En mars 2020 et en décembre 2020, la Banque CIBC et certaines autres institutions financières ont obtenu une ordonnance du tribunal autorisant que les assemblées aient lieu virtuellement à titre de mesure proactive et de précaution afin de soutenir les mesures de santé publique liées à la pandémie de COVID-19 et de contribuer à la protection de la santé et du bien-être de nos employés, de nos clients, de ses actionnaires et de la collectivité.

Pour notre assemblée annuelle 2020, nous avons établi et communiqué des procédures qui ont notamment permis aux actionnaires de faire ce qui suit :

- accéder à l'assemblée par téléconférence ou par Internet;
- voter par Internet;
- voir des images en ligne des membres de notre conseil d'administration et de notre direction;
- soumettre des questions aux membres de notre conseil d'administration et de notre direction en temps réel pendant la diffusion Web en direct et recevoir des réponses en temps réel;
- avoir suffisamment de temps tout au long de l'assemblée pour soumettre des questions ou des commentaires en ouvrant la diffusion Web pour les questions au début de l'assemblée plutôt que pendant la période de questions et réponses;
- visionner l'enregistrement de l'assemblée au www.cibc.com au moment qui leur convient le mieux.

Nous sommes heureux que la participation à notre assemblée annuelle ait augmenté de 168 % en 2020 par rapport à notre assemblée annuelle de 2019. Nous remercions le MÉDAC et les autres actionnaires pour leurs commentaires à propos de notre assemblée virtuelle de 2020. Nous avons tenu compte de ces commentaires, des assemblées virtuelles d'autres sociétés ouvertes canadiennes et des solutions technologiques disponibles.

Propositions d'actionnaires

Pour notre assemblée annuelle virtuelle de 2021, nous sommes heureux de pouvoir offrir aux actionnaires une meilleure expérience après avoir apporté des améliorations à la qualité des présentations vidéo pendant l'assemblée, de leur offrir la possibilité de présenter leurs propositions publiées dans notre circulaire en direct par vidéoconférence et la possibilité de faire des commentaires, de poser des questions verbalement par téléphone ou par écrit grâce à la diffusion Web en direct, ainsi que la possibilité de poser des questions par courriel ou par la poste avant l'assemblée. Nous attendons avec impatience le moment où nous pourrions organiser une assemblée annuelle en personne, mais pour les actionnaires qui préfèrent l'expérience en ligne, nous continuerons de faire évoluer notre approche en fonction des commentaires des actionnaires et des solutions technologiques disponibles.

5. COVID-19 — Partage équitable du fardeau de la relance – Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les actions prises par l'organisation afin que tant les hauts dirigeants de l'entreprise que les autres employés participent équitablement à l'effort de relance économique à la suite de la pandémie.

Argumentaire

La crise économique de 2008 a laissé un goût amer à plusieurs actionnaires. Alors que leur portefeuille d'actions connaissait de fortes baisses, la rémunération des plus hauts dirigeants et des administrateurs continuait à connaître des augmentations jugées excessives par plusieurs et non reliées à la performance de l'entreprise. Cette situation pavait la voie à l'introduction du vote consultatif non contraignant sur la rémunération des hauts dirigeants et entachait la réputation de plusieurs organisations.

La crise pandémique et économique actuelle a contraint plusieurs entreprises à prendre des décisions difficiles, les obligeant notamment à procéder à des mises à pied temporaires et permanentes. Pour ce qui est des hauts dirigeants et des membres de conseils d'administration, peu d'informations ont été divulguées sur les actions prises à leur endroit afin de réduire leur nombre ou leur rémunération.

L'objectif de cette proposition est de demander que le conseil d'administration divulgue, dans la prochaine circulaire de la direction, les informations suivantes :

- le pourcentage et le nombre de personnes licenciées de manière permanente et temporaire à la suite de la pandémie ce, tant en regard des employés de la haute direction que les autres employés;
- le pourcentage de réduction de la rémunération qui a été subie par ces deux catégories d'employés;
- le pouvoir discrétionnaire que se réserve le comité de rémunération ou le conseil d'administration afin de consentir les augmentations de rémunération aux hauts dirigeants malgré que plusieurs objectifs de performance n'auront pas été atteints en raison de la crise économique et de la pandémie;
- les ajustements apportés à la politique de rémunération pour les prochaines années afin de tenir compte des baisses de rémunération que pourraient avoir subies certains de ses employés;
- tout autre ajustement apporté à la politique d'octroi d'actions ou d'options d'achat d'actions pour dédommager les hauts dirigeants des pertes de rémunération subies en 2020.

Déclaration du conseil

Depuis le début de la pandémie de COVID-19, la Banque CIBC s'est montrée disposée à divulguer les mesures prises pour soutenir ses employés, ses clients et la collectivité. En février 2020, avant le début de la pandémie au Canada, nous avons annoncé une charge de restructuration de 339 millions de dollars pour couvrir les indemnités de départ découlant des réductions de personnel qui ont touché environ 5 % des employés afin de soutenir un programme à l'échelle de l'entreprise visant à accélérer la réalisation de nos priorités, notamment l'amélioration de l'efficacité. La décision de procéder à une restructuration a été difficile à prendre, mais cette restructuration était nécessaire pour adapter notre structure de coûts dans le but de simplifier notre banque, de réinvestir dans celle-ci et de la positionner pour renforcer davantage nos relations avec nos clients.

En mars 2020, quand la pandémie s'est installée en produisant des effets sanitaires et économiques inattendus, nous avons suspendu temporairement la mise en œuvre des réductions de personnel prévues. Nous avons soutenu nos employés en envoyant la plupart d'entre eux en télétravail et avons honoré nos engagements envers les nouveaux employés et les étudiants d'été. De plus, nous avons versé une indemnité journalière aux membres de l'équipe qui ont dû rester sur place pour soutenir nos clients et une rémunération complète à ceux dont les heures ont été temporairement réduites pour protéger la santé de nos employés et clients. Nous avons aussi accordé des congés payés supplémentaires.

Comme nous l'indiquons dans notre circulaire, la rémunération des membres de la haute direction est fondée sur des cibles de rémunération directe globale (RDG), qui comprennent le salaire annuel et des primes d'encouragement variables. Les cibles sont revues annuellement par rapport aux données du marché et rajustées au fil du temps afin de s'assurer que la progression de l'employé dans le cadre de son poste est prise en compte. Le conseil et le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examinent les cibles de RDG pour les membres de la haute direction visés (MHDV) et les autres postes de direction et n'approuvent les augmentations que lorsque cela est requis pour que la rémunération des membres de la

haute direction correspondre à celle offerte sur le marché. Au cours de l'exercice 2020, aucune réduction n'a été apportée au salaire des membres de la direction ou des employés en raison de la pandémie de COVID-19. Cependant, comme il est indiqué dans le Message à nos actionnaires et dans l'Analyse de la rémunération, compte tenu du rendement de la Banque CIBC pour l'exercice 2020, le facteur de rendement opérationnel (FRO) s'est établi à 94 % et le conseil a approuvé un ajustement qualitatif de -5 % pour les membres de la haute direction, en reconnaissance de l'impact de la COVID-19 sur notre entreprise, nos actionnaires et la collectivité. Par conséquent, le FRO pour nos membres de la haute direction a été inférieur de 11 % à la cible que nous avions fixée, bien en deçà du versement maximal possible, tandis que la réduction du FRO pour nos employés a été inférieure de 10 % à la cible, ce qui a fait en sorte que la prime des hauts dirigeants soit plus touchée que celle des employés occupant un rang moins élevé en ces temps difficiles.

Nous n'avons apporté aucune modification à la politique en matière de rémunération pour compenser la baisse de la rémunération, ni à notre politique d'attribution d'options d'achat d'actions. Comme il est indiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations 2021, les options d'achat d'actions de l'exercice précédent sont hors du cours, les actions étant évaluées en deçà de leur valeur théorique; toutefois, nous n'avons apporté aucun ajustement pour indemniser nos membres de la haute direction à l'égard des pertes subies en 2020.

6. Réchauffement climatique – Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consenti en appui à des projets ayant des incidences polluantes et menant à une augmentation significative de la température mondiale.

Argumentaire

L'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C et, si possible, à limiter cette augmentation à 1,5 °C. Selon Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et d'Angleterre et aujourd'hui envoyé spécial de l'ONU pour le climat, les fonds fournis par les banques et les firmes d'investissements en appui à plusieurs grands projets polluants vont mener à une augmentation de 4 °C, alors que l'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C, voire 1,5 °C.

Toujours selon ce dernier, les objectifs de l'Accord sont clairs, mais les politiques des organisations sont incohérentes, alors que les 20 plus grandes entreprises énergétiques du monde sont responsables du tiers de toutes les émissions de carbone sur Terre, il est venu le temps, de l'avis du gouverneur de la Banque d'Angleterre, de ralentir l'appétit du système financier, qui ne semble pas se soucier de l'urgence climatique.

Le but de cette proposition est de demander à la Banque de publier des informations sur les montants consentis pour des projets ayant des répercussions significatives de la température mondiale.

Déclaration du conseil

La Banque CIBC s'est fermement engagée à l'égard de l'action climatique, comme le démontrent les améliorations qu'elle apporte continuellement en matière d'établissement de cibles, de transparence et d'information. Il est important pour nos parties intéressées que nous communiquions ouvertement et régulièrement les mesures que nous prenons pour le climat. Ces communications nous aident aussi à suivre nos progrès et à déceler les domaines où il y a place à l'amélioration. Notre engagement envers l'action climatique a été reconnu par le CDP, qui nous a donné la note de A- en matière de communication d'information pour 2020 – cette note se situe au-delà de la note moyenne de B attribuée à l'ensemble du secteur bancaire.

En 2019, nous avons publié notre premier rapport dans le cadre du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques et nous nous sommes engagés à investir 150 milliards de dollars dans le financement environnemental et durable d'ici 2027. La Banque CIBC s'est engagée à offrir un financement durable pour aider à diriger les capitaux vers d'importants projets de développement et des innovations qui permettent de relever des défis environnementaux et sociaux urgents. En 2020, nous avons poursuivi notre appui et notre engagement :

- Nous avons accru les prêts aux marchés financiers auprès d'entreprises axées sur le développement durable.
- Nous avons conçu un Cadre des obligations vertes après avoir consulté Sustainability et avons émis notre première obligation verte en octobre 2020.
- Nous avons investi 42,1 milliards de dollars dans des activités financières favorables à l'environnement et au développement durable, ce qui représente 28 % de notre cible sur 10 ans.
- Nous nous sommes engagés à devenir neutres en carbone et à obtenir toute notre électricité de sources renouvelables d'ici 2024.
- Nous avons établi un partenariat avec Bullfrog Power pour compenser 15000 MWh d'électricité grâce à l'achat de crédits d'énergie renouvelable certifiés Écologo.
- Nous avons dévoilé notre politique environnementale et notre politique sur les prêts, qui comprennent un énoncé selon lequel nous refusons de financer l'exploration pétrolière et gazière dans la Réserve faunique nationale de l'Arctique.

Propositions d'actionnaires

- Dans le cadre de nos partenariats avec l'Initiative financière du programme des Nations unies pour l'environnement et l'Association canadienne de normalisation, nous collaborons avec d'autres parties intéressées à accroître l'obligation d'information sur le climat et à veiller à ce que les instruments financiers qui appuient la transition vers la carboneutralité incluent l'ensemble des secteurs de notre économie.
- Nous nous sommes engagés à verser 1,25 million de dollars sur cinq ans à l'Institute for Sustainable Finance (ISF), un partenariat entre des banques et des universités canadiennes visant à promouvoir la finance durable et positionner le Canada comme chef de file au chapitre de la transition vers la carboneutralité.

Nous sommes déterminés à soutenir nos clients dans leur transition vers un avenir à faibles émissions de carbone et nous reconnaissons que les banques joueront un rôle important dans le financement d'une transition ordonnée. Selon Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et de la Banque d'Angleterre, aujourd'hui envoyé spécial de l'ONU pour le climat, « certaines personnes regardent les changements climatiques et pensent qu'elles doivent se désengager des sociétés énergétiques, mais celles-ci font vraiment partie de la solution ». La transparence est extrêmement importante et nous avons commencé à évaluer les méthodes servant à mesurer l'incidence de notre financement. Nous prévoyons présenter ces méthodes lorsqu'elles seront disponibles.

7. Pouvoir discrétionnaire du conseil d'administration et du comité de rémunération – Il est proposé que la circulaire de la direction présente d'une manière explicite les balises utilisées par l'une et l'autre de ces instances pour réviser les objectifs liés à la rémunération et au rendement de ses hauts dirigeants.

Argumentaire

Au cours de la dernière année, la crise sanitaire et économique aura sûrement eu un impact sur les mesures clés de performance et les cibles connexes que les hauts dirigeants devaient rencontrer au cours de 2020. Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines ont-ils ajusté les objectifs si nécessaire ou ont-ils utilisé d'un pouvoir spécial pour revoir la politique de rémunération en considérant que la performance par rapport aux cibles préétablies ne reflète pas entièrement la qualité globale de l'exercice de performance de ces dirigeants.

L'objectif de cette proposition est de demander que l'entreprise divulgue, de manière précise, les ajustements qui ont été apportés aux mesures clés de performance, aux cibles ainsi qu'à l'octroi de la rémunération qui y est associée pour l'ensemble de ses hauts dirigeants, si tel est le cas.

Déclaration du conseil

La rubrique « Analyse de la rémunération » de la circulaire de la Banque CIBC renferme de l'information détaillée sur notre approche en matière de rémunération et de rendement des membres de la haute direction. Le conseil d'administration de la Banque CIBC et le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction n'ont pas rajusté les objectifs ni utilisé de pouvoirs spéciaux pour réviser la politique en matière de rémunération pendant l'exercice 2020.

Comme il est indiqué à la page 74 de notre circulaire, le conseil et le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction ont le pouvoir discrétionnaire d'ajuster les facteurs de rendement opérationnel (FRO) selon des facteurs qualitatifs, notamment les suivants :

- le rendement relatif comparativement à celui des sociétés de référence afin d'évaluer le rendement par rapport aux mesures financières clés, comme la croissance du revenu et du RPA;
- le risque, afin de s'assurer que la rémunération s'harmonise avec la tolérance à leur risque et les objectifs en tenant compte des résultats en matière de risque, des rajustements étant apportés uniquement afin de réduire le FRO (ou les attributions individuelles);
- des dénouements inattendus et d'autres éléments qui devraient être inclus dans le rendement qui détermine le FRO ou exclus de celui-ci;
- d'autres facteurs que le Comité et le conseil jugent pertinents.

Lorsque le conseil et le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction apportent de tels ajustements discrétionnaires à notre FRO, nous en faisons état dans notre circulaire. Par exemple : à la page 60 de notre circulaire de 2017, soit l'année au cours de laquelle le FRO a été mis en œuvre, nous avons annoncé que le FRO calculé était de 113,4 % et le conseil avait approuvé un ajustement qualitatif de -4,4 % en tenant compte du rendement total pour les actionnaires comparativement à notre groupe de sociétés de référence et d'autres facteurs qui, selon le conseil, devraient être pris en compte dans l'évaluation des résultats utilisés pour calculer la rémunération; aux pages 61 et 72 de notre circulaire de 2018, nous avons indiqué que, d'après le rendement de la Banque CIBC pour l'exercice 2017, le FRO calculé s'établissait à 112,3 % et que le conseil avait approuvé un ajustement qualitatif de -4,3 % basé sur le rendement de la Banque CIBC par rapport à notre groupe de sociétés de référence.

Comme vous pouvez le lire dans notre circulaire de 2021, à la page 62 du Message aux actionnaires et à la page 75 de l'Analyse de la rémunération, nous avons continué sur cette voie en matière d'information et avons noté que, d'après le rendement de la Banque CIBC pour l'exercice 2020, le FRO calculé était de 94 % et que le conseil avait approuvé un ajustement qualitatif de -5 %, en reconnaissance de l'impact de la COVID-19 sur notre entreprise, nos actionnaires et la collectivité. Par conséquent, le FRO final pour nos membres de la haute direction s'est établi à 89 %, soit 11 % de moins que notre cible et bien en deçà du versement maximal possible.

Administrateurs

Candidats à un poste d'administrateur

Il y a 14 candidats à l'élection au conseil. Chaque candidat a été élu à la dernière assemblée annuelle des actionnaires le 8 avril 2020, à l'exception de Mary Lou Maher, qui est une nouvelle candidate.

Le 3 décembre 2020, la Banque CIBC a annoncé que l'honorable John Manley, actuel président du conseil, prendra sa retraite à la levée de l'assemblée annuelle des actionnaires 2021 et que Katharine Stevenson le remplacera à compter de sa réélection à titre d'administratrice à l'assemblée. Brent Belzberg prendra aussi sa retraite à la levée de l'assemblée annuelle. Le conseil tient à remercier MM. Manley et Belzberg pour leurs années de service dévoué au conseil et à la Banque CIBC.

Les renseignements concernant chaque candidat commencent à la page 16. Les principales caractéristiques de la composition du conseil, si chaque candidat aux postes d'administrateurs est élu par les actionnaires, figurent ci-après.



CHARLES J.G. BRINDAMOUR, Toronto (Ontario) Canada

**Administrateur
depuis : 2020**

Âge : 50 ans

Indépendant

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2020 :
99,5 %.**

Compétences :

- Stratégie
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Responsabilité de l'entreprise/durabilité
- Relations publiques/gouvernementales

Occupation principale : Chef de la direction, Intact Corporation financière

Expérience : M. Brindamour est chef de la direction d'Intact Corporation financière, le plus important fournisseur d'assurance IARD au Canada et l'un des principaux fournisseurs d'assurance spécialisée en Amérique du Nord. Il a commencé sa carrière auprès d'Intact en 1992 et a occupé des postes de haute direction de plus en plus importants au Canada et à l'étranger auprès d'Intact et d'anciens membres du même groupe qu'Intact. Il a été nommé président et chef de la direction d'Intact Corporation financière en janvier 2008. Il possède une vaste expérience dans le secteur des services financiers en Amérique du Nord et est un leader respecté dans le domaine des affaires comptant plus de 25 ans d'expérience en matière d'exploitation. Outre ses fonctions d'administrateur de sociétés ouvertes mentionnées ci-après, M. Brindamour siège au Conseil canadien des affaires, est président du conseil de The Geneva Association et cofondateur de l'Intact Centre for Climate Adaptation de l'Université de Waterloo. M. Brindamour est également membre du 30% Club Canada.

Formation : M. Brindamour est diplômé de l'Université Laval en sciences actuarielles et est associé de la Casualty Actuarial Society. Il a reçu un doctorat honorifique des HEC Montréal.

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

Actuellement : Intact Corporation financière – depuis 2008

Comités dont il est actuellement membre : –

Auparavant : Hydro One – de 2015 à 2018

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2020

Taux d'assiduité : 100 %
Conseil (depuis février 2020) : 6/6
Comité de gestion du risque (depuis février 2020) : 5/5

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Brindamour respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

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'actionariat ⁽⁵⁾
2021	12 532	0	12 532	1 362 479	1,8x
2020	11 604	0	11 604	1 253 928	1,7x

Administrateurs

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



Administratrice
depuis : 2015

Âge : 62 ans

Indépendante

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2020 :
99,5 %

- Compétences :
- Stratégie
 - Gestion des ressources humaines/rémunération
 - Responsabilité de l'entreprise/durabilité
 - Technologies de l'information

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Caldwell a été vice-présidente directrice 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. M^{me} Caldwell siège au conseil de plusieurs 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-après, M^{me} Caldwell 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 : M^{me} 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.

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

- Actuellement :

Citrix Systems, Inc. – depuis 2008
- Comités dont elle est actuellement membre :

Administratrice principale indépendante; mises en candidature et gouvernance (présidente); rémunération
- Equinix, Inc. – depuis 2015
- Gouvernance (présidente)

Auparavant :
Donnelley Financial Solutions Inc. – de 2016 à 2020
Talent – de 2017 à 2020

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2020

Taux d'assiduité : 100 %
Conseil : 7/7
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction : 6/6

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} Caldwell a jusqu'au 4 décembre 2022 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat⁽⁴⁾

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bres})	(UADD) ⁽²⁾ (N ^{bres})	Total des actions/UADD (N ^{bres})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁵⁾
2021	7 209	0	7 209	783 762	0,8x
2020	4 582	0	4 582	495 131	0,5x

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



**Administratrice
depuis : 2017**

Âge : 60 ans

Indépendante

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2020 :**
99,7 %

Compétences : • Services financiers

• Expertise financière

Occupation principale : Présidente, Cambium LLC

Expérience : M^{me} Collins est présidente de Cambium LLC depuis 2007. Cambium est une entreprise et cabinet de conseils financiers établi à Chicago qui dessert de petites et moyennes entreprises. 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. Outre ses fonctions d'administratrice de la société ouverte mentionnée ci-après, M^{me} Collins est administratrice de CIBC Bancorp USA Inc., de CIBC Bank USA, de Health Care Service Corporation et de Strategic Marketing Inc. et membre du Global Risk Institute. Elle est aussi membre des conseils consultatifs de Svoboda Capital Partners, LLC et de Cedar Street Asset Management et a siégé au conseil de plusieurs organismes philanthropiques et sans but lucratif, notamment la Chicago Public Library Foundation et le Museum of Science and Industry.

M^{me} Collins est lauréate de la 2018 Spirit of Erikson Award décernée par l'Erikson Institute en reconnaissance de ses 22 années de service au conseil d'administration, notamment en qualité de présidente de 2014 à 2017, et pour son engagement envers les enfants et les familles que dessert Erikson. M^{me} Collins est également titulaire de la 2018 Outstanding Leader Award for Business que lui a attribuée la YWCA en reconnaissance de sa carrière dans le monde des affaires, son engagement communautaire et sa volonté d'assumer des postes de leadership qui ont une incidence sur la vie des femmes et sur la justice raciale.

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

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

Actuellement :

Ulta Beauty Inc. – depuis 2014

Comités dont elle est actuellement membre :

Audit; mises en candidature; gouvernance (présidente)

Auparavant :

PrivateBancorp, Inc. – de 2015 à 2017

(a cessé d'être une société ouverte en 2017)

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2020

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 7/7

Comité d'audit (à compter d'avril 2020) : 3/3

Comité de gestion du risque (jusqu'en avril 2020) : 3/3

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

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'actionariat ⁽⁵⁾
2021	1 357	10 064 ⁽⁶⁾	11 421	1 241 691	1,2x
2020	1 357	6 070 ⁽⁶⁾	7 427	802 562	0,8x

Administrateurs

PATRICK D. DANIEL, Calgary (Alberta) Canada



Administrateur
depuis : 2009

Âge : 74 ans

Indépendant

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2020 :
99,0 %

Compétences :

- Stratégie
- Responsabilité de l'entreprise/durabilité
- Gestion des ressources humaines/rémunération
- Technologies 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 à compter de 1994. M. Daniel a été lauréat du prix du chef de la direction de l'année au Canada et président de la Daniel Family Foundation.

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.

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

Auparavant :

Capital Power Corporation – de 2015 à 2018

Cenovus Energy Inc. – de 2009 à 2020

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2020

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 7/7

Comité de gouvernance (jusqu'en avril 2020) : 3/3

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (président) : 6/6

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

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'actionariat ⁽⁵⁾
2021	10 100	26 451	36 551	3 973 825	5,3x
2020	10 100	23 504	33 604	3 631 248	4,8x

LUC DESJARDINS, Toronto (Ontario) Canada



Administrateur
depuis : 2009

Âge : 68 ans

Indépendant

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2020 :
98,1 %

Compétences :

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

- Responsabilité de l'entreprise/durabilité
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales
- Technologies de l'information

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

Expérience : M. Desjardins est président et chef de la direction de Supérieur 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. Il 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-après, M. Desjardins est administrateur de Gestion Jourdan S.E.C., membre de la Chief Executives Organization et membre du 30% Club Canada. M. Desjardins est également lauréat de la distinction Harvard Presidents' Seminar « Leader of Leaders » et titulaire du diplôme Presidents' Program in Leadership décernés par la Harvard Business School.

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.

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

Actuellement :

Supérieur Plus Corp. – depuis 2011

Comités dont il est actuellement membre :

–

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2020

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 7/7

Comité d'audit : 6/6

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

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'actionariat ⁽⁵⁾
2021	11 366	4 066	15 432	1 677 767	2,2x
2020	11 366	2 451	13 817	1 493 065	2,0x

Administrateurs

VICTOR G. DODIG, Toronto (Ontario) Canada



**Administrateur
depuis : 2014**

Âge : 55 ans

Non indépendant
*Voir « Indépendance
des administrateurs »
à la page 46.*

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2020 :**
99,7 %

Compétences :

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

- Gestion des ressources humaines/
rémunération
- Responsabilité de l'entreprise/durabilité
- Relations publiques/gouvernementales

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 25 ans, notamment à la direction des secteurs d'activité Gestion de patrimoine, Gestion d'actifs et Services bancaires de détail de la Banque CIBC. Au cours de sa carrière, 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. Il siège au conseil d'administration de la C. D. Howe Institute et du Conseil canadien des affaires. M. Dodig est un ardent défenseur de l'intégration en milieu de travail. Il est président du Conseil des leaders de la diversité et de l'intégration de la Banque CIBC et coprésident de L'initiative BlackNorth. Il est membre du conseil d'administration de Catalyst à l'échelle mondiale, ancien président du conseil consultatif de Catalyst Canada et ancien président du 30% Club du Canada. En 2017, il a reçu le prix honorifique Catalyst Canada pour son leadership dans l'avancement de la diversité des genres.

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). Il a reçu un doctorat honorifique en droit de l'Université Ryerson.

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

Aucune

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2020

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 7/7

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 la rubrique « Actionnariat des membres de la haute direction visés au 31 octobre 2020 » à la page 89 de la présente circulaire.

KEVIN J. KELLY, Toronto (Ontario) Canada



Administrateur
depuis : 2013

Âge : 65 ans

Indépendant

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2020 :
99,8 %

Compétences :

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

- Gestion des ressources humaines/
rémunération
- Responsabilité de l'entreprise/durabilité
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales

Occupation principale : Administrateur de sociétés

Expérience : M. Kelly a été administrateur principal de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario de 2010 à 2012 et commissaire de 2006 à 2010. Il compte plus de 30 ans d'expérience dans la gestion du patrimoine et des actifs au Canada et aux États-Unis. M. Kelly a été président et cochef de la direction de Wellington West Capital, Inc. de 2004 à 2005, président de Fidelity Brokerage Company à Boston de 2000 à 2003, président de Fidelity Investments Institutional Services Company de 1997 à 2000, président de Fidelity Canada de 1996 à 1997 et président et chef de la direction de Bimcor Inc. de 1992 à 1996. M. Kelly est administrateur de CIBC Bancorp USA Inc., de CIBC Bank USA et de CIBC National Trust Company. M. Kelly est également membre du Conseil canadien sur la reddition de comptes.

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

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

Aucune

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2020

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 7/7

Comité d'audit (jusqu'en avril 2020) : 3/3

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (à compter d'avril 2020) : 3/3

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

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'actionariat ⁽⁵⁾
2021	6 202	19 133	25 335	2 754 421	3,7x
2020	6 202	15 428	21 630	2 337 338	3,1x

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



Administratrice
depuis : 2016

Âge : 59 ans

Indépendante

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2020 :
99,8 %

Compétences :

- Services financiers
- Gestion du risque/
gouvernance du risque
- Gestion des ressources humaines/rémunération
- Technologies de l'information

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Larsen a été conseillère principale du chef de la direction, First Data Corporation, une société de solutions technologiques de paiements mondiales, de janvier à mars 2019. De 2013 à décembre 2018, elle a été vice-présidente directrice et chef de l'exploitation de First Data Corporation. M^{me} Larsen a occupé des postes de direction progressivement plus importants à JPMorgan Chase & Co. de 2006 à 2013. Avant de se joindre à JPMorgan Chase, elle a occupé plusieurs postes de direction à Citigroup pendant 12 ans. En plus d'occuper les postes d'administratrice indiqués ci-dessus, elle est membre du conseil des fiduciaires de la Syracuse University et du conseil de la fondation du Borough of Manhattan Community College (CUNY).

Formation : M^{me} 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.

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

Actuellement :	Comités dont elle est actuellement membre :
Paya Holdings, Inc. – depuis 2020	Audit et risque; rémunération (présidente)

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2020

Taux d'assiduité : 100 %
Conseil : 7/7
Comité de gestion du risque : 6/6

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} Larsen a jusqu'au 5 avril 2023 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionnariat⁽⁴⁾

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 ⁽⁵⁾
2021	8 083	0	8 083	878 784	0,9x
2020	5 868	0	5 868	634 096	0,7x

NICHOLAS D. LE PAN, Ottawa (Ontario) Canada



**Administrateur
depuis : 2008**

Âge : 69 ans

Indépendant

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2020:**
97,4 %

Compétences :

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

- Gestion des ressources humaines/
rémunération
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales

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 a été 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 conseil du Groupe de mise en œuvre de l'Accord de Bâle et de vice-président du conseil 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. M. Le Pan est membre du conseil consultatif principal d'Oliver Wyman pour les services financiers en Amérique du Nord et préside la Financial Services Research Initiative du C.D. Howe Institute.

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.

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

Aucune

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2020

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 7/7

Comité d'audit (président) : 6/6

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

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'actionariat ⁽⁴⁾
2021	4 946	9 945	14 891	1 618 950	2,2x
2020	3 852	9 354	13 206	1 427 040	1,9x

MARY LOU MAHER, Toronto (Ontario) Canada



Nouvelle candidate à l'élection au conseil

Âge : 60 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2020 : s.o.

Compétences : • Expertise financière
• Gestion du risque/gouvernance du risque
• Gestion des ressources humaines/rémunération

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Maher a été associée directrice canadienne, Qualité et gestion des risques, KPMG Canada de 2017 à février 2021. Elle a aussi été chef mondiale, Inclusion et diversité, KPMG International pendant la même période. Elle est au service de KPMG depuis 1983 et a occupé divers postes de direction et de gouvernance, y compris celui de chef des services financiers et de chef des Ressources humaines. Elle est membre du Forum économique mondial axé sur les droits de la personne (le point de vue des affaires) et de l'Alzheimer's Society of Toronto. Elle a aussi siégé à d'autres conseils d'administration à but non lucratif, notamment en tant que présidente du Women's College Hospital et de membre du CPA Ontario Council. M^{me} Maher a mis sur pied le tout premier Conseil national de promotion de la diversité de KPMG au Canada, et a parrainé le réseau pride@kpmg.

M^{me} Maher a reçu le prix Wayne C. Fox Distinguished Alumni de l'Université McMaster en reconnaissance de son travail sur l'inclusion et la diversité, a été intronisée au Temple de la renommée Top 100 : Les Canadiennes les plus influentes, a reçu un prix pour l'ensemble de ses réalisations d'Out on Bay Street (Proud Strong) et le Senior Leadership Award for Diversity du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion.

Formation : M^{me} Maher est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McMaster et porte le titre de FCPA, FCA.

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

Aucune

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2020

s.o.

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} Maher a jusqu'au 7 avril 2026 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat

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'actionariat ⁽⁵⁾
2021	1 028	0	1 028	111 764	0,2x

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

Administratrice
depuis : 2009

Âge : 62 ans

Indépendante

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2020 :
98,1 %

Compétences :

- Stratégie
- Services financiers
- Expertise financière
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} 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. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-après, M^{me} Peverett est présidente du conseil de CSA Group.

Formation : M^{me} 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 fellow de la Société des comptables en management et membre de l'Institut des administrateurs de sociétés avec la désignation IAS.D.

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

Actuellement :	Comités dont elle est actuellement membre :
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée – depuis 2016	Audit et finances (présidente); gouvernance; mises en candidature
Capital Power Corporation – depuis 2019	Santé, sécurité et environnement; Personnes, culture et gouvernance
Northwest Natural Gas Company – depuis 2007	Finance (présidente); gouvernance; organisation et rémunération des cadres supérieurs; affaires publiques et politique environnementale

Auparavant :

Encana Corporation – de 2003 à 2017
Hydro One Limited – de 2015 à 2018

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2020

Taux d'assiduité : 100 %
Conseil : 7/7
Comité d'audit : 6/6
Comité de gouvernance : 5/5

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

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'actionariat ⁽⁵⁾
2021	1 249	22 386	23 635	2 569 597	3,4x
2020	542	21 054	21 596	2 333 664	3,1x

Autre :

M^{me} 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.

Administrateurs

KATHARINE B. STEVENSON, Toronto (Ontario) Canada



Administratrice
depuis : 2011

Âge : 58 ans

Indépendante

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2020 :
99,6 %

- Compétences :**
- Services financiers
 - Expertise financière
 - Gestion du risque/gouvernance du risque
 - Gestion des ressources humaines/ rémunération
 - Responsabilité de l'entreprise/durabilité

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Stevenson apporte une vaste expérience des affaires et de la gouvernance, puisqu'elle a siégé au conseil de nombreuses sociétés ouvertes et d'organismes à but non lucratif au Canada et aux États-Unis au cours des vingt dernières années, où elle a constamment assumé des rôles de direction. Auparavant, M^{me} Stevenson a été cadre financier dans les secteurs des télécommunications et de la banque. En plus d'occuper les postes d'administrateur de sociétés ouvertes indiqués ci-dessous, M^{me} Stevenson est membre du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA et membre du conseil et du comité de direction de la fondation de l'hôpital St. Michael's. M^{me} Stevenson a été nommée l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada pour 2018.

Formation : M^{me} Stevenson est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec grande distinction) de la Harvard University et est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés où elle a obtenu le titre I.A.S.A.

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

Actuellement :	Comités dont elle est actuellement membre :
Capital Power Corporation – depuis 2017	Audit (présidente); Personnes, culture et gouvernance
Open Text Corporation – depuis 2008	Audit

Auparavant :
CAE Inc. – de 2007 à 2019

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2020

Taux d'assiduité : 100 %
Conseil : 7/7
Comité de gouvernance (présidente) : 5/5
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction : 6/6

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

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'actionariat ⁽⁵⁾
2021	27 211	0	27 211	2 958 380	3,9x
2020	22 052	0	22 052	2 382 939	3,2x

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

**Administratrice
depuis : 2014**

Âge : 60 ans

Indépendante

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2020 :
99,8 %**

Compétences :

- Responsabilité de l'entreprise/
durabilité
- Législation/réglementation/conformité

- Relations publiques/
gouvernementales
- Technologies de l'information

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Turcotte a été Présidente, Direction du Québec de BCE Inc. et de Bell Canada de 2011 à 2020. Elle a occupé le poste de chef des affaires juridiques de BCE de 1999 à 2008 et de Bell Canada de 2003 à 2008, ainsi que le poste de vice-présidente exécutive et chef des affaires juridiques et des questions réglementaires de BCE et de Bell Canada de 2008 à 2011. Elle compte plus de 25 ans d'expérience sur les plans stratégique, juridique et réglementaire. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes mentionnées ci-après, M^{me} Turcotte est présidente du conseil du Théâtre Espace Go inc., est membre du comité des technologies de l'information et du comité des ressources humaines du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill, est membre du conseil d'administration de l'Institut des administrateurs de sociétés – Québec, du comité de direction mis en place pour la campagne du bicentenaire de l'Université McGill (et du comité consultatif de la faculté de médecine de McGill). Elle a reçu le prix des conseillers juridiques du Canada dans la catégorie Œuvre de toute une vie, elle a été intronisée au Panthéon des cent Canadiennes les plus influentes, elle a reçu la distinction Avocat émérite du Barreau du Québec pour l'excellence professionnelle et elle a reçu les médailles du jubilé d'or et de diamant de la reine Elizabeth II en reconnaissance de sa contribution au Canada. M^{me} Turcotte a été nommée présidente de la Commission d'examen de la rémunération des juges en date du 1^{er} juin 2020.

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

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

Actuellement :

Empire Company Limited/Sobeys Inc. –
depuis 2012

Comités dont elle est actuellement membre :

Audit; gouvernance (présidente);
mises en candidature (présidente)

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2020

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 7/7

Comité de gouvernance : 5/5

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction : 6/6

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} 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 ⁽⁵⁾
2021	412	17 489	17 901	1 946 197	2,6x
2020	412	14 783	15 195	1 641 972	2,2x

Administrateurs

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



Administrateur depuis : 2015

Âge : 67 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2020 : 99,8 %

Compétences :

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

- Responsabilité de l'entreprise/durabilité
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales
- Technologies de l'information

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. M. Zubrow est administrateur de CIBC Bancorp USA Inc., de CIBC Bank USA, de MIO Partners et d'Accellix. Il siège au comité consultatif de Promontory Financial Group (société d'IBM). M. Zubrow est également administrateur du Juvenile Law Center et du Berklee College of Music, et il est gestionnaire émérite du Haverford College et membre du Council on Foreign Relations.

Formation : M. Zubrow est titulaire d'un baccalauréat ès arts du Collège Haverford, où il est directeur émérite et ancien président du conseil d'administration du conseil des directeurs. Il détient une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Chicago Graduate School of Business et un diplôme J.D. de la faculté de droit de la Chicago University.

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

Auparavant :

Arc Logistics LP – depuis 2013 à 2018

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2020

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 7/7

Comité de gestion du risque (président) : 6/6

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

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'actionariat ⁽⁵⁾
2021	9 294	323	9 617	1 045 560	1,0x
2020	7 793	0	7 793	842 112	0,9x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 11 février 2021 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2021) et au 17 février 2020 (la date à laquelle les renseignements étaient arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2020).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 11 février 2021 et au 17 février 2020.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2021 et 2020 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2020 (108,72 \$) et au 31 décembre 2019 (108,06 \$).

(4) En mai 2019, le conseil a augmenté le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat des administrateurs, le faisant passer de 600 000 \$ à 750 000 \$. Les administrateurs qui ne se conformaient pas encore à la ligne directrice initiale ont obtenu un délai supplémentaire pour se conformer à la nouvelle ligne directrice.

(5) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 750 000 \$. Les administrateurs qui sont citoyens des États-Unis et dont la résidence principale est aux États-Unis touchent leurs honoraires en dollars américains et la ligne directrice en matière d'actionariat est établie en dollars américains. Aux fins du calcul de l'actionariat d'un administrateur américain par rapport à la ligne directrice, les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3321 \$ CA pour 2020 et le taux de 1,00 \$ US = 1,2984 \$ CA pour 2019, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

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

Fréquence des réunions du conseil et des comités et taux d'assiduité global au cours de l'exercice 2020

Pendant l'exercice 2020, 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 16. 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 50.

Conseil et comités	Nombre de réunions		Taux d'assiduité aux réunions ordinaires
	Ordinaires	Extraordinaires	
Conseil	7	8	100 %
Comité d'audit	6	5	100 %
Comité de gouvernance	5	-	100 %
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	6	-	100 %
Comité de gestion du risque	6	7	100 %

Assiduité de l'administrateur qui n'est pas candidat

Brent Belzberg et John Manley se retirent du conseil. Au cours de l'exercice 2020, M. Manley a assisté à toutes les réunions régulières du conseil d'administration et M. Belzberg a assisté à toutes les réunions régulières du conseil d'administration, du Comité de gouvernance et du Comité de gestion du risque.

Présence des administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires

La Banque CIBC encourage chaque membre du conseil à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires. Tous les candidats à l'élection au conseil en 2020 ont assisté à l'assemblée annuelle 2020 de la Banque CIBC.

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 Banque 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 de gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE), les lignes directrices sur la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et les dispositions de la ligne directrice Gouvernance d'entreprise du Bureau du surintendant des institutions financières (Canada) et sont accessibles au www.cibc.com. 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 46.

Administrateurs

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 Banque CIBC. Tous les candidats à l'élection au conseil possèdent des compétences et une expérience acquises auprès de hauts dirigeants de grandes organisations.

Compétences et expérience	Charles J.G. Brindamour	Nanci E. Caldwell	Michelle L. Collins	Patrick D. Daniel	Luc Desjardins	Victor G. Dodig	Kevin J. Kelly	Christine E. Larsen	Nicholas D. Le Pan	Mary Lou Maher	Jane L. Peverett	Katharine B. Stevenson	Martine Turcotte	Barry L. Zubrow
Stratégie	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓			✓
Services financiers	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
Expertise financière	✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓
Gestion du risque/gouvernance du risque	✓					✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓
Gestion des ressources humaines/rémunération		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		
Responsabilité de l'entreprise/durabilité	✓	✓		✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓
Législation/réglementation/conformité					✓		✓		✓		✓		✓	✓
Relations publiques/gouvernementales	✓				✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓
Technologies de l'information		✓		✓	✓			✓					✓	✓

Rémunération des administrateurs

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

Le Comité de gouvernance revoit chaque année le programme de rémunération des administrateurs de la Banque CIBC afin de s'assurer qu'il est harmonisé avec les intérêts de nos actionnaires, qu'il est concurrentiel et qu'il reflète les pratiques exemplaires. Le Comité examine également la complexité croissante des entreprises de la Banque CIBC et de son contexte réglementaire; l'interaction croissante des administrateurs avec les organismes de réglementation et d'autres parties intéressées, la charge de travail et les contraintes de temps des membres du conseil et la capacité de la Banque CIBC de demeurer concurrentielle par rapport aux sociétés de référence pour recruter et fidéliser des administrateurs ayant l'expertise et l'expérience requises pour siéger au conseil de la Banque CIBC. En s'appuyant sur l'examen qu'il a effectué en mai 2020, le comité n'a recommandé aucun changement à la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2020.

Composantes de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-après indique les composantes de la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2020⁽¹⁾.

Provisions annuelles	
Espèces (la rémunération peut être reçue sous forme d'espèces, d'actions ou d'UADD ⁽²⁾)	
Président du conseil ⁽³⁾	195 000 \$
Autres administrateurs ⁽⁴⁾	100 000 \$
Titres de capitaux propres (la rémunération peut être reçue sous forme d'actions ou d'UADD)	
Président du conseil ⁽³⁾	230 000 \$
Autres administrateurs	115 000 \$
Président de comité	50 000 \$
Participation à chaque comité supplémentaire ⁽⁵⁾	15 000 \$
Jetons de présence et frais de déplacement	
Comités ad hoc (par réunion)	1 000 \$
Frais de déplacement (par voyage) ⁽⁶⁾	2 000 \$

- (1) Les administrateurs de la Banque CIBC qui sont citoyens américains et dont la résidence principale est située aux États-Unis reçoivent leur rémunération à titre d'administrateurs en dollars américains.
- (2) Une unité d'actions à dividende différé (UADD) est une écriture comptable qui est portée trimestriellement au crédit du compte tenu pour un administrateur. La valeur du compte d'UADD d'un administrateur est payable en espèces en un seul versement lorsque celui-ci cesse d'être administrateur de la Banque CIBC, d'une filiale ou d'un membre du groupe de la Banque CIBC. La valeur de rachat d'une UADD est fondée sur la valeur des actions ordinaires de la Banque CIBC établie conformément aux régimes d'actions des administrateurs. Les administrateurs ont droit à des paiements d'équivalents de dividendes qui sont portés à leur crédit trimestriellement sous forme d'UADD supplémentaires, au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires. Les UADD n'accordent à leur porteur aucun droit de vote ni aucun des autres droits octroyés aux actionnaires.
- (3) Le président du conseil ne touche aucune rémunération en sa qualité d'administrateur de la Banque CIBC sauf les montants annuels en espèces et les provisions sous forme d'actions à l'intention du président du conseil.
- (4) Versée pour les services au conseil et à un comité.
- (5) Versée pour les services à chaque comité supplémentaire (à l'exclusion des comités spéciaux ad hoc et des présidents de comités).
- (6) Versés à l'administrateur qui assiste en personne aux réunions du conseil ou des comités, qui ont lieu à 300 km ou plus de son principal lieu de résidence.

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

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

Il est interdit aux administrateurs d'avoir recours à des stratégies de couverture afin de compenser une diminution de la valeur au marché des titres de la Banque CIBC. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la page 90 « Restrictions à la négociation et à la couverture des titres de la Banque CIBC ».

Administrateurs

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente la rémunération totale versée aux administrateurs indépendants au cours de l'exercice 2020 et comprend la rémunération versée aux administrateurs qui ont été invités à siéger au conseil des filiales de la Banque CIBC.

Nom ⁽¹⁾ (tous les chiffres sont en \$ CA)	Rémunération gagnée ⁽²⁾						Répartition de la rémunération		
	Provision annuelle		Provisions des membres et du président de comités	Frais de déplacement	Toute autre rémunération	Rémunération totale	Espèces	À base d'actions	
	Capitaux propres	Espèces						Actions ordinaires	UADD
Brent S. Belzberg ⁽³⁾	115 000	100 000	15 000	-	3 000	233 000	-	-	233 000
Charles J.G. Brindamour ⁽⁴⁾	86 250	75 000	-	-	-	161 250	-	161 250	-
Nanci E. Caldwell ⁽³⁾	154 273	134 150	-	5 451	3 998	297 872	143 599	154 273	-
Michelle L. Collins ⁽⁵⁾	154 273	134 150	-	5 451	263 464	557 338	253 782	-	303 556
Patrick D. Daniel	115 000	100 000	50 000	4 000	-	269 000	154 000	-	115 000
Luc Desjardins ⁽³⁾	115 000	100 000	-	-	3 000	218 000	103 000	-	115 000
Linda S. Hasenfratz ^{(3) (6)}	57 500	50 000	3 000	-	10 000	120 500	56 750	53 750	-
Kevin J. Kelly ⁽⁵⁾	115 000	100 000	-	-	179 834	394 834	179 834	-	215 000
Christine E. Larsen	154 273	134 150	-	5 451	-	293 874	106 064	187 810	-
Nicholas D. Le Pan	115 000	100 000	50 000	4 000	-	269 000	154 000	115 000	-
John P. Manley ⁽⁵⁾	230 000	195 000	-	-	246 439	671 439	246 439	425 000	-
Jane L. Peverett	115 000	100 000	15 000	4 000	-	234 000	119 000	115 000	-
Katharine B. Stevenson ⁽⁵⁾	115 000	100 000	50 000	-	104 903	369 903	254 903	115 000	-
Martine Turcotte	115 000	100 000	15 000	4 000	-	234 000	88 250	-	145 750
Barry L. Zubrow ^{(3) (5)}	154 273	134 150	67 075	5 451	225 163	586 112	431 838	154 274	-
TOTAL	1 910 842	1 656 600	265 075	37 804	1 039 801	4 910 122	2 291 459	1 481 357	1 127 306

- (1) M. Dodig n'a reçu aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur de la Banque CIBC. Voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 86 pour connaître la rémunération de M. Dodig à titre de président et chef de la direction.
- (2) Les sommes versées en dollars américains aux administrateurs de la Banque CIBC qui sont citoyens américains et dont la résidence principale est située aux États-Unis ont été converties en dollars canadiens au moyen du taux de change au comptant de WM/Reuters tel qu'il est indiqué ci-après :
- 1,00 \$ US = 1,33 \$ CA le 13 février 2020
 - 1,00 \$ US = 1,39 \$ CA le 14 mai 2020
 - 1,00 \$ US = 1,34 \$ CA le 13 août 2020
 - 1,00 \$ US = 1,30 \$ CA le 12 novembre 2020
- (3) Les sommes indiquées à la rubrique « Toute autre rémunération » comprennent des honoraires de 1 000 \$ par réunion versés à Brent Belzberg, à Nanci Caldwell, à Luc Desjardins et à Linda Hasenfratz pour leur participation à trois réunions d'un comité du conseil établi sous l'égide du président du processus de planification de la relève et de la sélection du conseil de la Banque CIBC, et un jeton de présence de 1 000 \$ par réunion versé à Michelle Collins et à Barry Zubrow pour leur participation à quatre réunions sur la lutte contre le blanchiment d'argent avec la direction. Pour les administrateurs qui résident aux États-Unis, ces sommes ont été converties en dollars américains aux taux indiqués à la note (2).
- (4) M. Brindamour a joint le conseil d'administration le 20 février 2020.
- (5) Les montants inscrits à la rubrique « Toute autre rémunération » comprennent les honoraires versés pour avoir siégé aux conseils et aux comités de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. M^{me} Collins, M. Kelly, M. Manley et M. Zubrow ont chacun reçu 135 000 \$ US pour leur rôle d'administrateur de ces filiales. M^{me} Collins a reçu 20 000 \$ US pour son rôle de présidente du comité d'audit. M. Zubrow a reçu 30 000 \$ US pour son rôle de président du comité du risque. M. Manley a reçu 50 000 \$ US pour son rôle de président du conseil. M^{me} Stevenson s'est joint aux conseils de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA le 7 avril 2020 et a gagné un montant de 78 750 \$ US pour son rôle d'administratrice de ces filiales. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens aux fins de la présente communication en utilisant le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,321 \$ CA, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice 2020. M^{me} Collins a choisi de recevoir une partie de cette rémunération en UADD.
- (6) M^{me} Hasenfratz a démissionné du conseil le 8 avril 2020. En reconnaissance de ses années de service, un don de 10 000 \$ a été fait à l'organisme de bienfaisance canadien enregistré de son choix.

Ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs

Le conseil s'attend à ce que les administrateurs détiennent au moins 7,5 fois la provision annuelle en espèces de 100 000 \$ (750 000 \$) sous la forme d'actions ordinaires et/ou d'UADD de la Banque 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 Banque CIBC ou d'UADD. Le président du conseil doit prendre une tranche de 230 000 \$ de sa provision annuelle de 425 000 \$ (54 %) sous la forme d'actions ordinaires de la Banque CIBC ou d'UADD. L'obligation de recevoir ces sommes sous forme de titres de capitaux propres se poursuit même après que les administrateurs 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 la forme d'actions ordinaires de la Banque CIBC ou d'UADD.

Chaque candidat qui est actuellement administrateur s'est conformé à la ligne directrice en matière d'actionnariat, à l'exception de Nanci Caldwell et de Christine Larsen, qui acquièrent des actions dans le cadre de notre régime de rémunération des administrateurs en vue de se conformer à la ligne directrice au plus tard à l'échéance ayant été fixée pour elles.

L'actionnariat dans la Banque CIBC de chaque candidat à un poste d'administrateur est présenté dans les notes biographiques aux pages 16 à 29.

Rapports des comités du conseil

Le conseil a mis sur pied quatre comités : le Comité d'audit, 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 fait état ci-après de ses activités au cours de l'exercice 2020. Le mandat des comités est accessible à l'adresse www.cibc.com/francais.

Rapport du Comité d'audit

Les responsabilités clés du comité d'audit consistent i) à s'acquitter de ses responsabilités d'examen de l'intégrité des états financiers de la Banque CIBC, des rapports de gestion connexes et des contrôles internes sur la présentation de l'information financière; ii) à surveiller le système de contrôles internes; iii) à assurer la conformité de la Banque CIBC aux exigences juridiques et réglementaires quant aux responsabilités à assumer dans le cadre du mandat du comité d'audit; iv) à sélectionner l'auditeur externe dont la nomination est soumise à l'approbation des actionnaires; v) à évaluer les compétences, l'indépendance et la qualité de l'audit effectué par l'auditeur externe et le rendement des auditeurs internes de la Banque CIBC; et vi) à agir comme comité d'audit pour certaines filiales sous réglementation fédérale.

Responsabilité	Points saillants 2020
Présentation de l'information financière et des contrôles internes	- Nous avons recommandé au conseil d'approuver les états financiers trimestriels et annuels. - Nous avons examiné les éléments de comptabilité et les avis de divulgation importants, ainsi que les questions d'audit importants en ce qui concerne : - l'évaluation des pertes sur créance attendues, conformément à l'IFRS 9; - l'évaluation de la dépréciation de l'écart d'acquisition; - l'évaluation des instruments financiers; - les acquisitions et les dispositions; - les provisions et l'information relatives aux impôts, aux honoraires et frais juridiques et aux frais de restructuration. - Nous avons examiné la mise en œuvre de la norme internationale d'information financière (IFRS) 16, <i>Contrats de location</i>, en date du 1^{er} novembre 2019, et l'état des futures normes comptables, y compris la norme IFRS 17, <i>Contrats d'assurance</i>. - Nous avons examiné les rapports de la direction et d'EY sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière. - Nous avons reçu des mises à jour régulières du service d'audit interne et des finances sur l'environnement de contrôle. - Nous avons examiné le rapport trimestriel et annuel de gestion de la fraude et avons approuvé le cadre de gestion des risques de fraude. - Nous avons examiné l'état d'avancement du projet de réforme des taux d'intérêt, y compris les derniers développements connexes en comptabilité. - Nous avons surveillé l'incidence de la pandémie sur le cadre de contrôle interne de la Banque CIBC.

Auditeurs externes	• Nous avons approuvé l'étendue des services, les conditions d'engagement, le plan d'audit annuel et les honoraires associés d'EY. • Nous avons examiné les principaux éléments de risque d'anomalies significatives dans les états financiers et en avons discuté avec EY. Nous avons également discuté avec EY de l'application d'un scepticisme professionnel et des jugements importants des auditeurs, y compris les changements nécessaires face à la pandémie. • Nous avons discuté de résultats de l'examen trimestriel et de l'audit annuel avec EY et avons examiné les questions d'audit importantes énoncées dans le rapport de l'auditeur. • Nous avons examiné la déclaration écrite annuelle d'objectivité et d'indépendance fournie par EY. • Nous avons préalablement approuvé toutes les missions d'EY pour les services et les honoraires non liés à l'audit, conformément à la Politique concernant l'étendue des services des auditeurs des actionnaires. • Nous avons commencé la planification de la succession des partenaires d'audit d'EY. • Nous avons réalisé une évaluation complète périodique de l'auditeur externe et avons recommandé aux actionnaires d'approuver la reconduction de celui-ci. • Nous avons mis à jour et suivi des indicateurs de qualité de l'audit.
Fonction d'audit interne	• Nous avons approuvé le cadre organisationnel et la charte de l'audit interne ainsi que le plan d'audit de l'audit interne, y compris la portée de l'audit et l'évaluation globale des risques, et avons surveillé l'exécution de ce plan, notamment les changements nécessaires pour faire face à la pandémie. • Nous avons examiné le rapport d'audit interne sur le cadre de gouvernance du risque de la Banque CIBC et son évaluation de la surveillance assurée par les fonctions Finances, Gestion du risque et Conformité. • Nous avons examiné les objectifs de rendement et l'efficacité, et avons approuvé le mandat de l'auditeur en chef. • Nous avons recommandé à l'approbation du conseil le renouvellement du mandat de l'auditeur en chef. • Nous avons examiné et approuvé les plans de relève pour l'auditeur en chef. • Nous avons veillé à ce que d'audit interne soit conforme aux exigences en matière de réglementation.
Fonction Finances	• Nous avons approuvé le cadre organisationnel des Finances et avons recommandé au conseil d'administration d'approuver le plan financier et les ressources en personnel des Finances. • Nous avons examiné l'évaluation effectuée par la direction sur l'efficacité de la fonction Finances. • Nous avons examiné les objectifs de rendement et l'efficacité du chef des services financiers (CFS) et a approuvé le mandat et les plans de relève de celui-ci. • Nous avons tenu des réunions extraordinaires afin de discuter de l'incidence de la pandémie sur le contexte d'exploitation en matière de finances ainsi que sur les provisions pour pertes sur crédit attendues et d'autres domaines exigeant un jugement important.
Procédures de dénonciation	• Nous avons approuvé la politique et les procédures en matière d'alerte professionnelle. • Nous avons examiné le rapport trimestriel de la direction en matière d'alerte professionnelle.

Rapports des comités du conseil

Faits nouveaux sur les plans juridique et réglementaire	• Nous avons reçu des mises à jour régulières du service juridique sur des questions juridiques. • Nous avons surveillé les mises à jour réglementaires, y compris les mises à jour fournies par les parties prenantes sur l'effet des attentes évolutives en matière de réglementation concernant les activités de la Banque CIBC, ainsi que les séances d'information régulières sur les résultats des examens en matière de réglementation, les exercices d'analyse comparative et les effets éventuels de la pandémie.
Surveillance des filiales	• Nous avons agi en tant que membres du comité d'audit de certaines filiales de la Banque CIBC réglementées par le gouvernement fédéral. • Nous avons examiné les états financiers et les rapports de gestion du chef des services financiers de ces filiales réglementées. • Nous avons examiné les résultats d'audit et en avons discuté avec EY et la direction.

Les membres du comité sont Nicholas Le Pan (président), Michelle Collins, Luc Desjardins et Jane Peverett. Chaque membre du comité est indépendant et possède des « compétences financières », tel que l'exigent la NYSE et les ACVM, et tous les membres du comité sont des « experts financiers du comité d'audit » au sens des règles de la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

Rapports volontaires du Comité d'audit 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 Banque CIBC, dont le système de contrôle interne de la Banque CIBC, incombe à la direction. Les auditeurs externes, EY, sont chargés de l'audit indépendant des états financiers consolidés de la Banque CIBC conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada et aux normes du Public Company Accounting Oversight Board (United States) (le « 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 Banque 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 d'audit.

Le Comité d'audit a examiné les états financiers consolidés audités et en a discuté avec la direction. En outre, le Comité d'audit 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 Banque CIBC et à l'évaluation de l'efficacité du contrôle interne de la Banque 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 d'audit une déclaration officielle écrite présentant tous les liens entre EY et la Banque CIBC qui pourraient raisonnablement avoir une incidence sur son indépendance comme l'exige la Rule 3526 du PCAOB. La déclaration officielle écrite comprend une 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 peut continuer à agir à titre de cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant à l'égard de la Banque CIBC.

À la lumière de cet examen et de ces discussions, le Comité d'audit a recommandé au conseil d'inclure les états financiers consolidés audités i) dans le rapport annuel de la Banque CIBC déposé auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières dans SEDAR (ainsi que les avis de l'audit externe sur les états financiers consolidés préparés conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada et aux normes du PCAOB et l'avis de l'audit externe sur le contrôle interne à l'égard de l'information financière conformément aux normes du PCAOB) pour l'exercice clos le 31 octobre 2020 et ii) dans le rapport annuel de la Banque CIBC sur formulaire 40-F (ainsi que l'avis de l'audit externe sur les états financiers consolidés préparés conformément aux normes du PCAOB et l'avis de l'audit externe sur le contrôle interne à l'égard de l'information financière conformément aux normes du PCAOB) pour l'exercice clos le 31 octobre 2020 aux fins du dépôt auprès de la SEC. Le Comité d'audit a également approuvé, sous réserve de leur nomination par les actionnaires, le choix d'EY à titre d'auditeurs externes de la Banque CIBC.

Le présent rapport a été adopté et approuvé par les membres du Comité d'audit : Nicholas Le Pan (président), Michelle Collins, Luc Desjardins et Jane Peverett.

Évaluation annuelle de l'efficacité et de la qualité des services de l'auditeur externes

Dans le cadre de ses responsabilités de supervision, le Comité d'audit évalue annuellement l'efficacité et la qualité des services d'EY. Pour la période d'audit de 2020, l'évaluation du Comité d'audit tenait compte de facteurs comme i) le degré d'indépendance, y compris les exigences de rotation de l'associé responsable de la mission d'audit, 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 d'audit a conclu qu'il était satisfait de la qualité des services d'audit d'EY pour 2020.

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 d'audit a effectué une évaluation complète d'EY en 2020. À la suite de cette évaluation, le Comité d'audit a conclu qu'il était satisfait de la qualité des services d'audit d'EY.

Le conseil d'administration recommande la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Banque 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 2020 et 2019 figurent ci-après.

Honoraires facturés par EY (non audités, en millions de dollars)	2020	2019
Honoraires ⁽¹⁾	24,0	22,3
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	2,2	1,7
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	1,4	1,9
Autres ⁽⁴⁾	0	0,1
Total	27,6	26,0

(1) Au titre de l'audit des états financiers annuels de la Banque CIBC et de l'audit de certaines de ses filiales, ainsi que d'autres services habituellement fournis par l'auditeur principal relativement aux dépôts de la Banque CIBC obligatoires selon les lois et les règlements. Les honoraires d'audit comprennent également l'audit des contrôles internes sur la présentation de l'information financière conformément aux normes du PCAOB.

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

(3) Au titre de la conformité fiscale et des services consultatifs.

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

Politique d'approbation préalable

Le Comité d'audit approuve au préalable les mandats exécutés par les auditeurs de la Banque CIBC. Ce processus d'approbation est expliqué dans la Politique sur la portée des services des auditeurs nommés par les actionnaires de la Banque CIBC qui est décrite à la rubrique « Politiques et procédures d'approbation préalable » de la notice annuelle de la Banque CIBC datée du 2 décembre 2020, disponible sur le site www.cibc.com/francais.

Rapports des comités du conseil

Rapport du Comité de gouvernance

Les principales responsabilités du Comité de gouvernance consistent à superviser i) le cadre de gouvernance de la Banque CIBC; ii) la composition du conseil d'administration et des comités de la Banque CIBC; iii) l'évaluation de l'efficacité du conseil d'administration de la Banque CIBC, de ses comités et des administrateurs; iv) l'orientation et la formation continue des administrateurs; et v) le rapport sur la responsabilité de l'entreprise CIBC, le cadre d'engagement des parties intéressées de la Banque CIBC et les questions liées à la conduite.

Responsabilité	Points saillants 2020
Gouvernance	- Nous avons supervisé le processus d'engagement des parties intéressées de la Banque CIBC avec les actionnaires, les groupes de défense des droits des actionnaires, les cabinets de services-conseils en gouvernance de votes par procuration et les organismes de réglementation afin de favoriser des relations transparentes et de discuter des pratiques de gouvernance de la Banque CIBC et des tendances émergentes. - Nous avons examiné l'évolution de la réglementation en matière de gouvernance, y compris le cadre fédéral de protection des consommateurs et le rapport et les recommandations du Groupe de travail sur la modernisation des marchés financiers. - Nous avons approuvé de nouvelles dispositions dans la politique sur la diversité au sein du conseil concernant l'engagement du conseil à refléter les antécédents et les caractéristiques démographiques des employés de la Banque CIBC et des clients et collectivités que la Banque CIBC dessert, comme les personnes de couleur, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres de la communauté LGBTQ+. - Nous avons révisé la rémunération des administrateurs et, en tenant compte des tendances du marché, n'y avons apporté aucune modification. - Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil l'énoncé des pratiques de gouvernance de la Banque CIBC, les réponses aux propositions d'actionnaires et l'information relative à la gouvernance dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC. - Nous avons continué de mettre l'accent sur la gouvernance et la structure du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. - Nous avons examiné le Rapport sur la durabilité de la Banque CIBC, y compris l'information sur les nouvelles mesures et cibles environnementales et sociales. - Nous avons examiné les rapports sur la gestion du rendement en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance (ESG) et sur les occasions saisies en la matière. - Nous avons examiné les rapports climatiques de la Banque CIBC conformément aux exigences du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques ainsi que les mises à jour sur l'objectif de la Banque CIBC d'investir 150 milliards de dollars dans le financement environnemental et durable.
Composition du conseil d'administration et des comités	- Nous avons examiné la composition, la taille et les compétences collectives du conseil de la Banque CIBC, de celui de CIBC Bancorp USA Inc. et de celui de CIBC Bank USA ainsi que l'expérience présente au sein de ces conseils. - Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil les modifications à apporter à la composition des comités, fondées sur des principes qui guident la composition des comités et la relève des présidents de comités afin de concilier des points de vue diversifiés et de nouvelles perspectives tout en favorisant la diversité et en veillant à ce que les comités conservent des compétences et expériences de base parmi leurs membres. - Nous avons poursuivi les activités de renouvellement du conseil avec le soutien d'un consultant externe; nous avons pris en compte des candidats à l'élection au conseil qui remplissent des critères généraux en matière de diversité et d'expérience; nous avons recruté un nouvel administrateur aux fins de nomination au conseil; nous avons continué de mettre l'accent sur la planification de la relève au conseil.

Composition du conseil d'administration et des comités	• Nous avons passé en revue les candidats à l'élection au conseil et recommandé au conseil d'approuver leur candidature; nous avons établi leur indépendance à titre de membres du conseil de la Banque CIBC, de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA.
Efficacité du conseil d'administration et des comités	• Nous avons supervisé l'évaluation de l'efficacité du conseil, des comités, du président du conseil et du chef de la direction avec l'appui d'un conseiller externe indépendant, et nous avons élaboré des plans d'action et examiné des rapports d'étape. • Nous avons supervisé l'administration du programme de formation continue de la Banque CIBC à l'intention des administrateurs et nous avons dépassé l'objectif du conseil consistant à consacrer au moins 10 % du temps pendant les réunions du conseil et des comités au perfectionnement des administrateurs. • Nous avons examiné l'efficacité des rapports de gestion présentés au conseil et aux comités et avons amélioré l'établissement des rapports pour que davantage de temps puisse être consacré aux discussions significatives pendant les réunions.
Conduite	• Nous avons examiné les rapports sur le risque lié à la conduite et à la culture. • Nous avons examiné un rapport sur l'administration et le respect du Code de conduite de la Banque CIBC présenté par les membres de l'équipe et le conseil. • Nous avons agi à titre de Comité de révision de la Banque CIBC et de ses filiales canadiennes sous réglementation fédérale et, à ce titre, avons examiné les rapports sur les parties liées et les politiques afin de favoriser la conformité à la <i>Loi sur les banques</i> (Canada) (la Loi sur les banques) pour les parties liées qui pourraient avoir une incidence importante sur nous. De plus, nous avons examiné les procédures connexes qui permettent de promouvoir la conformité à la Loi sur les banques. • Nous avons examiné, approuvé et supervisé les procédures qui nous permettent de nous conformer aux dispositions de la Loi sur les banques. • Nous avons examiné des rapports sur les éléments liés au projet de loi C-86 (Cadre de protection des consommateurs en matière financière) qui se rapportent à la surveillance. • Nous avons examiné l'efficacité des procédures de la Banque CIBC en matière de plaintes des clients et sur des changements visant à améliorer l'expérience client au moyen du processus de règlement des plaintes. • Nous avons examiné le cadre mondial de gestion de la confidentialité de la Banque CIBC, la résolution des problèmes de confidentialité, l'atténuation des risques liés à la protection de la vie privée dans les projets de la Banque CIBC et les derniers développements réglementaires en matière de confidentialité.

Les membres du Comité sont Katharine Stevenson (présidente), Brent Belzberg, Jane Peverett et Martine Turcotte. Tous les membres du Comité sont indépendants.

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

Le Comité est chargé d'aider le conseil d'administration à fournir une surveillance globale dans le cadre de la stratégie du capital humain de la Banque CIBC, ce qui englobe la stratégie de gestion des compétences, la rémunération totale et son harmonisation avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la Banque CIBC.

Le président du Comité et le président du conseil ont écrit une lettre aux actionnaires concernant la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC, qui débute à la page 61 de la présente circulaire.

Responsabilité	Points saillants 2020
Rendement, rémunération, contrats d'emploi et propriété	• Nous avons examiné, approuvé et recommandé à l'approbation du conseil les objectifs et mesures, le rendement et la rémunération du chef de la direction, du Comité de direction et des autres principaux membres de la direction pour l'exercice 2020. • Nous avons approuvé la rémunération des employés dont la rémunération directe globale (RDG) dépasse le seuil d'importance relative établi par le comité.

Rapports des comités du conseil

Rendement, rémunération, contrats d'emploi et propriété	- Nous avons recommandé au conseil d'approuver, en février 2020, des changements apportés aux cibles de rémunération pour les membres du CD qui occupent de nouveaux postes ou assument des responsabilités accrues. - Nous avons vérifié le respect des lignes directrices en matière d'actionnariat pour les hauts dirigeants et directeurs généraux (DG). - Nous avons approuvé les changements apportés aux lignes directrices relatives aux indemnités de départ des hauts dirigeants et des DG. - Nous avons examiné un rapport sur l'analyse de la rémunération selon le sexe à la Banque CIBC.
Compétences et relève	- Nous avons recommandé au conseil d'approuver les changements apportés au CD et à d'autres rôles clés en mettant en œuvre nos plans de relève afin de répondre stratégiquement aux besoins actuels et futurs. - Nous avons recommandé au conseil d'approuver les plans de relève pour le chef de la direction et le CD et nous avons examiné le progrès des plans de perfectionnement des candidats à la relève pour les principaux rôles de leadership afin d'assurer une relève solide. - Nous avons recommandé au conseil d'approuver le plan de préparation aux urgences du chef de la direction et du processus de planification de la relève du chef de la direction.
Stratégie du capital humain et culture	Nous avons examiné les principales initiatives stratégiques de Stratégie du capital humain de la Banque CIBC, ainsi que des initiatives plus vastes portant sur le personnel, la culture et la marque, comme les suivantes : (i) la réaction de la Banque CIBC à la pandémie de COVID-19 par rapport aux employés, aux clients et aux collectivités, et notre stratégie de retour au bureau, en mettant l'accent sur la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés; ii) la mise à jour de notre raison d'être, de notre marque et de nos programmes de marketing; iii) notre transformation immobilière; iv) le lancement du nouveau programme de reconnaissance de la Banque CIBC, Créateur de moments; v) la mise à jour sur le lancement de la plateforme moderne des ressources humaines de la Banque CIBC; vi) les progrès de la stratégie d'inclusion et de diversité de la Banque CIBC afin de garantir que nos membres de la haute direction et l'ensemble de nos effectifs reflètent les collectivités que nous desservons.
Risque lié à la rémunération, financement incitatif, philosophie, politiques et régimes	- Nous avons approuvé la philosophie, la méthodologie et la gouvernance en matière de rémunération de la Banque CIBC. - À l'occasion d'une réunion conjointe avec le Comité de gestion du risque à laquelle a participé le responsable de la gestion du risque, le chef des finances et le vice-président à la direction (PVE), Raison d'être, Marque et Affaires générales, nous avons examiné l'harmonisation de la rémunération avec le rendement opérationnel et le risque. - Nous avons recommandé au conseil d'approuver le financement de la rémunération incitative annuelle globale et des allocations pour les groupes fonctionnels et les unités d'exploitation stratégiques. - Avec prise d'effet à l'exercice 2021, nous avons approuvé la modification de la composition du FRO, lequel stimule notre financement incitatif, en incluant des améliorations visant à élargir et renforcer davantage le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et les priorités stratégiques, y compris la croissance ajustée des revenus et l'ESG. - Nous avons examiné des modifications apportées aux régimes de rémunération importants et non importants.
Retraite	- Nous avons approuvé des modifications apportées à la structure de gouvernance des fonds de retraite de la Banque CIBC. - Nous avons approuvé des modifications apportées à la gouvernance des régimes de retraite américains. - Nous avons examiné la compétitivité des programmes de retraite des membres de la haute direction de la Banque CIBC.

Gouvernance et contrôle	• Nous avons examiné une évaluation des risques importants liés aux ressources humaines et l'efficacité des contrôles internes connexes. • Nous avons examiné un rapport indépendant de l'audit interne portant sur les régimes de rémunération importants. • Nous avons examiné les mises à jour en matière de réglementation et de gouvernance relatives à la rémunération des membres de la haute direction. • Nous avons examiné un rapport sur le risque lié à la conduite et le contexte réglementaire en évolution. • Nous avons recommandé que le conseil approuve l'information sur la rémunération des membres de la haute direction dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC. • Nous avons rencontré des investisseurs institutionnels pour discuter de certains aspects des programmes de rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC. • Nous avons obtenu des conseils du conseiller en rémunération indépendant du Comité sur les questions de rémunération des membres de la haute direction.
-------------------------	---

Les membres du Comité sont Patrick Daniel (président), Nanci Caldwell, Kevin Kelly, Katharine Stevenson et Martine Turcotte. Tous les membres du Comité sont indépendants.

Rapport du Comité de gestion du risque

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 Banque CIBC et à la supervision du profil de risque de la Banque 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 Banque CIBC.

Responsabilité	Points saillants 2020
Principaux risques d'affaires	• Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du Conseil le cadre de tolérance au risque et l'énoncé de tolérance au risque de la Banque CIBC et avons approuvé les énoncés de tolérance des unités d'exploitation stratégique et des groupes fonctionnels de la Banque CIBC. Cet examen portait notamment sur la façon dont se traduit la tolérance au risque de la Banque CIBC en mesures concrètes pour les UES et les groupes fonctionnels de la Banque CIBC, l'harmonisation avec les plans stratégiques, ainsi que les améliorations visant à renforcer la fonction de Gestion du risque de la Banque CIBC afin de faire face à l'évolution des risques et aux cadres réglementaires. • Nous avons tenu quatre séances de formation portant sur l'analyse par la direction du risque lié aux technologies (y compris les plus récents développements); le consommateur canadien et le portefeuille des prêts aux particuliers; un aperçu du financement, des liquidités et du capital; la résilience opérationnelle; la rémunération incitative; l'infonuagique; et divers sujets liés à la trésorerie, notamment la gestion du risque structurel de taux d'intérêt, la liquidité du financement, la gestion du capital et de l'actif passif. • Nous avons tenu des réunions extraordinaires afin de discuter de l'incidence éventuelle des risques pour la Banque CIBC, de l'analyse des simulations de crise, des prévisions concernant les pertes sur créance attendues et afin d'approuver les opérations de crédit visant à soutenir les clients après le début de la pandémie. • Nous avons examiné l'évaluation de la Gestion du risque figurant dans les recommandations en matière de rémunération de fin d'exercice. • Nous avons examiné le plan d'immobilisations et avons recommandé au conseil de l'approuver. • Nous avons également examiné et approuvé les améliorations à apporter aux diverses limites de risque, au financement, aux cadres et aux politiques, ainsi qu'aux rapports de conformité associés. • Nous avons surveillé et examiné les rapports sur le profil de risque de la Banque CIBC, y compris l'évaluation par la direction du risque lié aux technologies de l'information et des activités de gouvernance.

Rapports des comités du conseil

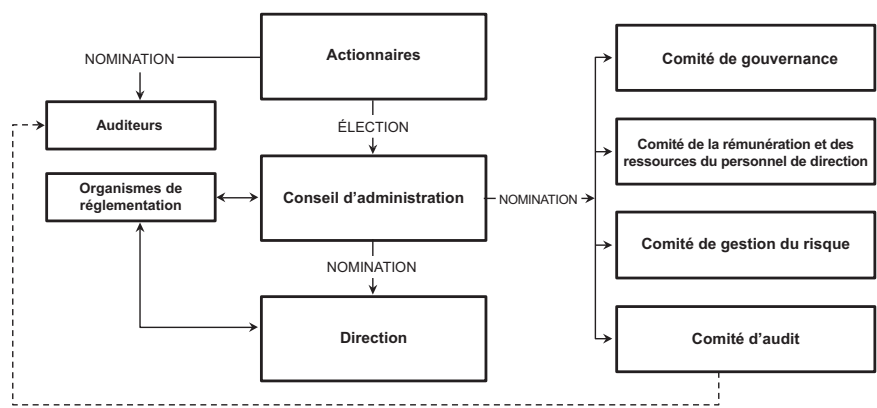
Principaux risques d'affaires	• Nous avons surveillé les principaux éléments de risque, dont les risques liés à la pandémie, la sécurité de l'information et la cybersécurité, la dette des consommateurs canadiens et l'évolution géopolitique. • Nous avons examiné l'autoévaluation que la direction a préparée sur la conception et l'efficacité d'exploitation des processus d'évaluation des risques par rapport aux nouvelles stratégies, ou aux nouveaux produits ou services. • Nous avons examiné des présentations sur les risques associés à diverses activités commerciales, y compris les prêts à effet de levier, le consommateur canadien et le portefeuille des prêts aux particuliers, le portefeuille de l'immobilier commercial et de la construction, CIBC Mellon, ainsi que des sujets à caractère régional comme CIBC FirstCaribbean International Bank. • Nous avons examiné les rapports que la direction a préparés sur des simulations de crise macroéconomique, dont une évaluation de la suffisance des fonds propres. • Nous avons examiné et approuvé certains engagements de prêt qui allaient au-delà des pouvoirs de la direction en matière de prêts.
Fonctions de gestion du risque et de conformité	• Nous avons examiné et recommandé aux fins d'approbation le plan financier et les ressources en personnel de Gestion du risque. • Nous avons approuvé les activités de surveillance indépendante et le plan de conformité pour l'exercice 2021. • Nous avons approuvé le plan d'examen du groupe Lutte contre le blanchiment d'argent de l'entreprise pour l'exercice 2021. • Nous avons examiné les plans de relève, les objectifs et les évaluations de l'efficacité du chef de la Gestion du risque, du chef de la Conformité et du chef de la Lutte contre le blanchiment d'argent.
Conformité	• Nous avons continué de surveiller l'évolution réglementaire, l'orientation à l'échelle mondiale et la conformité aux exigences réglementaires. • Nous avons surveillé les activités de lutte contre le blanchiment d'argent (LBA) et le financement des activités terroristes (FAT) par l'intermédiaire du sous-comité de LBA. • Le Comité a également examiné les rapports trimestriels sur la conformité du chef de la Conformité ainsi que le rapport trimestriel du Groupe Lutte contre le blanchiment de l'argent de l'entreprise et le rapport annuel du chef de la Lutte contre le blanchiment d'argent.

Les membres du comité sont Barry Zubrow (président), Brent Belzberg, Charles Brindamour et Christine Larsen. Tous les membres du Comité sont indépendants.

Énoncé des pratiques de gouvernance

La bonne gouvernance est le fondement de notre entreprise et vient appuyer l'objectif de la Banque CIBC consistant à aider les clients à réaliser leurs ambitions. Le cadre de gouvernance de la Banque CIBC aide le conseil et la direction à s'acquitter de leurs responsabilités envers la Banque CIBC et ses parties intéressées. En tant que chefs de file reconnus en matière de gouvernance, nous nous efforçons chaque année d'apporter des améliorations continues afin d'atteindre l'excellence en matière de gouvernance. Le conseil a examiné et approuvé le présent énoncé des pratiques de gouvernance pour la dernière fois en février 2021.

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



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

- | | | |
|---|--|--|
| 45 Structure de la gouvernance | 51 Le chef de la direction | 54 Inclusion et diversité |
| 45 Composition du conseil | 51 Le président du conseil | 55 Gestion des compétences et planification de la relève |
| 45 Responsabilités du conseil | 51 Comités du conseil | 55 Code de conduite de la Banque CIBC |
| 46 Indépendance des administrateurs | 52 Accès du conseil à des conseillers indépendants et à la direction | 56 Durabilité de l'entreprise |
| 48 Processus de mise en candidature des administrateurs | 52 Orientation et formation continue des administrateurs | 59 Gouvernance des filiales |
| 49 Mandat des administrateurs | 54 Rémunération des administrateurs | 59 Engagement envers les parties intéressées |
| 50 Processus d'évaluation annuelle du conseil | 54 Rémunération des cadres supérieurs | |

Énoncé des pratiques de gouvernance

1. Structure de la gouvernance

Au cœur de la structure de gouvernance de la Banque 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 Banque CIBC. Le conseil examine et approuve chaque année les mandats du conseil, du président du conseil, des comités du conseil et du président d'un comité du conseil.

Vous trouverez les mandats du conseil, du président du conseil, des comités du conseil et des présidents des comités du conseil au www.cibc.com ou au www.sedar.com.

2. Composition du conseil

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

Exigences juridiques – Le conseil respecte les exigences juridiques et réglementaires concernant les compétences des administrateurs, leur nombre, leur appartenance à un groupe, leur résidence et leur expertise. Ces exigences 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 à la cote desquelles les actions de la Banque CIBC sont inscrites.

Taille du conseil – Le comité de gouvernance examine la taille et la composition du conseil chaque année. Le Comité examine les changements survenus sur le plan des exigences juridiques, des pratiques exemplaires, des compétences et des expériences nécessaires afin d'augmenter l'efficacité du conseil et le nombre d'administrateurs nécessaire afin d'exécuter le mandat du conseil et de ses comités avec efficacité. Si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus à l'assemblée annuelle 2021 de la Banque CIBC, le conseil sera composé de 14 administrateurs.

Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs – Le Comité de gouvernance évalue les compétences et l'expérience des membres du conseil et examine annuellement la composition du conseil et de ses comités à l'aide d'une grille d'évaluation. La grille regroupe les compétences et l'expérience souhaitées d'après des catégories générales comme le leadership, les compétences fonctionnelles, la connaissance du marché et l'expérience en tant que membre d'un conseil. Le Comité 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 Banque CIBC. Chaque membre du conseil autoévalue ses compétences et son expérience à l'aide de la grille. Le Comité de gouvernance utilise les résultats des autoévaluations 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. Mary Lou Maher est nouvellement candidate à l'élection au conseil à l'assemblée annuelle du 8 avril 2021. M^{me} Maher apporte au conseil plus de 35 ans d'expérience en gouvernance et à titre de haute dirigeante dans le domaine de l'audit au sein du secteur des services financiers. Ses forces se concentrent dans la gestion des risques d'entreprise, la gouvernance, ainsi que l'inclusion et la diversité.

Les renseignements sur les compétences et l'expérience des candidats aux postes d'administrateurs dans des secteurs que le conseil juge importants pour la Banque CIBC se trouvent à la page 31 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021 (la « circulaire »).

3. Responsabilités du conseil

Le conseil est chargé de superviser la gestion des activités et des affaires de la Banque CIBC. Son mandat est intégré par renvoi dans le présent document. Ses principales responsabilités sont présentées ci-après.

Culture d'intégrité – Le conseil d'administration supervise le Code de conduite de la Banque CIBC. Il lui incombe donc de s'assurer que la culture d'intégrité au sein de la Banque CIBC est respectée.

Planification stratégique – Le conseil examine et approuve les plans stratégiques, financiers et d'immobilisations de la Banque CIBC et surveille leur efficacité. Dans l'exercice de ces responsabilités, le conseil tient compte de la tolérance au risque, du profil de risque, des niveaux de fonds propres et de liquidité de la Banque CIBC, des tendances émergentes et du contexte concurrentiel.

Gestion du risque – Le conseil approuve l'énoncé sur la tolérance au risque de la Banque CIBC et, avec l'aide du comité de gestion du risque, il surveille le profil de risque de la Banque CIBC et les processus visant à cerner, à mesurer, à surveiller et à contrôler les principaux risques auxquels la Banque CIBC est confrontée.

Contrôle interne – Le conseil approuve le cadre de contrôle interne de la Banque CIBC. Avec le soutien du Comité d'audit, le conseil supervise et surveille l'intégrité et l'efficacité des contrôles internes de la Banque CIBC, le cadre de contrôle global pour la gestion des risques commerciaux, les contrôles comptables, financiers et de présentation de l'information, les contrôles opérationnels, les contrôles juridiques et réglementaires et l'incidence sur les conclusions de la direction de toute faiblesse pouvant être décelée dans les contrôles internes.

Gestion des ressources humaines – Avec l'aide du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, le conseil surveille la stratégie de la Banque CIBC en matière de capital humain, y compris la gestion des compétences, la planification de la relève et la rémunération totale et leur concordance avec la stratégie, la tolérance au risque et les contrôles de la Banque CIBC.

Gouvernance – Avec l'appui du Comité de gouvernance, le conseil établit des normes qui lui permettent de fonctionner indépendamment de la direction et des politiques du conseil qui énoncent les attentes et responsabilités des administrateurs pour ce qui est de contribuer de manière efficace aux activités du conseil.

Communications et présentation de l'information – Le conseil examine l'efficacité du cadre de communication de la Banque CIBC, des processus en vue de préserver des rapports efficaces avec les parties intéressées et des mesures afin de recevoir des commentaires de ces derniers.

4. Indépendance des administrateurs

L'indépendance des administrateurs 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 Banque CIBC. Le conseil examine les exigences réglementaires, les pratiques exemplaires et le bon jugement pour définir l'indépendance. En outre, il 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 Banque 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 Banque CIBC siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte;
- en retenant les services de conseillers, au besoin, pour obtenir des avis et des conseils indépendants;
- en tenant 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 adhérant à la politique sur le mandat des administrateurs de la Banque CIBC et aux limites quant aux mandats (se reporter à la rubrique « Mandat des administrateurs » à la page 49);
- en déterminant si les administrateurs ont un intérêt important dans une opération;
- en nommant un président du conseil indépendant pour superviser le fonctionnement et la prise de décisions du conseil.

Tous les candidats aux postes d'administrateur sont indépendants, sauf Victor Dodig, président et chef de la direction de la Banque CIBC.

Normes d'indépendance

Selon les normes d'indépendance du conseil, une majorité importante d'administrateurs doit être formée de membres indépendants. Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil établit clairement qu'il n'a aucun lien important avec la Banque CIBC, notamment à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une organisation qui est liée à la Banque CIBC. Un « lien important » est un lien qui, de l'avis du conseil, est raisonnablement susceptible de nuire à l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur et comprend un lien indirect important. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le conseil applique des normes qui comprennent le Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques), les règles de gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE), les lignes directrices sur la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et les dispositions de la ligne directrice Gouvernance d'entreprise du Bureau du surintendant des institutions financières (Canada). Le conseil détermine l'indépendance des administrateurs lorsqu'il approuve les candidats aux postes d'administrateurs qui seront nommés dans la circulaire et à d'autres moments s'il le juge nécessaire ou souhaitable. Par exemple, lorsqu'un administrateur se joint au conseil au cours de l'année, le conseil rend une décision à ce sujet à ce moment. Le conseil détermine l'indépendance en s'appuyant principalement sur des questionnaires remplis par chaque candidat au poste d'administrateur.

Tous les membres du Comité d'audit, du Comité de gouvernance, du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et du Comité de gestion du risque doivent être indépendants. Les membres du Comité d'audit doivent respecter d'autres normes d'indépendance aux termes de la loi intitulée *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.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Relations négligeables

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

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

Membres du conseil siégeant à d'autres conseils

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

Un administrateur est tenu d'obtenir l'approbation du président du conseil avant de se joindre au conseil d'une nouvelle société ouverte.

Le Comité de gouvernance estime qu'il est important que les administrateurs équilibrent les connaissances qu'ils acquièrent dans le cadre de leur mandat au sein d'autres conseils (notamment à titre de chef de la direction) et leur capacité de se préparer aux réunions du conseil et des comités de la Banque CIBC, d'y assister et d'y participer efficacement. Par conséquent, le Comité supervise le rendement des administrateurs pour s'assurer que ceux-ci continuent d'avoir le temps et de démontrer l'engagement de s'acquitter de leurs obligations envers le conseil de la Banque CIBC. Le Comité tient compte de nombreux facteurs lorsqu'il évalue le rendement des administrateurs, dont l'assiduité, l'apport de chaque administrateur aux réunions, les résultats de l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil, les tâches des administrateurs au sein des autres conseils, les contraintes de temps liées aux activités à l'externe, le secteur, la taille, l'emplacement et le cycle financier des autres sociétés ouvertes au conseil desquelles les administrateurs siègent et les commentaires formulés par les pairs lors de rencontres individuelles entre le président du conseil et chacun des membres du conseil. Le Comité examine les politiques relatives à la participation excessive des administrateurs à d'autres conseils établies par les cabinets de services-conseils en gouvernance de votes par procuration et les actionnaires institutionnels, qui comportent des limites numériques différentes quant au nombre de conseils auxquels un administrateur peut siéger. Toutefois, le Comité estime que la supervision du rendement des administrateurs est plus efficace qu'une limite numérique au nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels un administrateur peut siéger.

Membres du conseil siégeant ensemble à d'autres conseils

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

Société	Administrateur	Membres de comités
Capital Power Corporation	Jane Peverett	Santé, sécurité et environnement; Personnes, culture et gouvernance
	Katharine Stevenson	Audit (présidente); Personnes, culture et gouvernance

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

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

Aucun membre du Comité d'audit de la Banque 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 d'audit de la Banque 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 d'audit, les contraintes de temps ainsi que les antécédents et l'expérience connexe de l'administrateur.

Aucun membre du Comité d'audit de la Banque CIBC ne siège au comité 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 en l'absence du chef de la direction ou d'autres membres de la direction. Ces séances sont menées par le président du conseil, pour les réunions du conseil, et par le président de chacun des comités, pour les réunions des comités.

Conflits d'intérêts

Afin de promouvoir la prise de décisions indépendantes au sein du conseil, la Banque CIBC a mis en place un processus visant à repérer et régler les conflits d'intérêts avec les administrateurs. L'administrateur ou le membre de la haute direction qui a un intérêt dans une opération ou entente importante avec la Banque CIBC que le conseil ou un comité du conseil étudie doit 1) déclarer cet intérêt, 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 d'audit et du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. Le conseil estime que l'indépendance de son président est importante pour aider le conseil à s'acquitter de ses fonctions.

5. Processus de mise en candidature des administrateurs

Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection

Le Comité de gouvernance surveille le renouvellement du conseil et est chargé de recommander au conseil des candidats aux postes d'administrateurs. Le Comité crée un profil de candidat énonçant l'ensemble de compétences et expériences souhaitées qui permettront d'approfondir les compétences et expériences collectives du conseil et d'appuyer les priorités stratégiques de la Banque 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. Le Comité tient également une liste de candidats éventuels aux postes d'administrateurs, qui comprend des recommandations de membres du conseil, d'actionnaires, de clients et d'employés. Une fois les meilleurs candidats repérés, le président du conseil, le président du Comité de gouvernance et d'autres membres du conseil rencontrent les candidats séparément pour parler de leurs antécédents, de leurs compétences, de leurs expériences et de leur aptitude à consacrer le temps et les efforts requis pour siéger au conseil de la Banque CIBC. Le Comité de gouvernance étudie l'intégrité et l'aptitude de chaque candidat en obtenant des références, en vérifiant ses antécédents universitaires, en effectuant une vérification de sécurité et en évaluant les éventuels conflits, les problèmes liés à l'indépendance ou d'autres questions.

Il existe des mécanismes permettant aux actionnaires et à d'autres personnes de recommander des candidats aux postes d'administrateurs :

- En vertu de la Loi sur les banques, les actionnaires peuvent présenter un candidat à un poste d'administrateur qui sera inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC, pourvu qu'ils détiennent 5 % des actions ordinaires en circulation de la Banque CIBC.
- Aux termes de la politique sur l'accès aux procurations de la Banque CIBC, les actionnaires admissibles peuvent présenter des candidatures aux postes d'administrateurs qui seront incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC. Cette politique s'harmonise avec l'approche en matière d'accès aux procurations qui existe aux États-Unis, sauf lorsque la législation canadienne oblige la Banque CIBC à respecter des exigences différentes relatives à l'actionariat. La politique peut être consultée sur le site www.cibc.com/francais.

Énoncé des pratiques de gouvernance

- Un actionnaire, un client, un employé ou une autre partie intéressée peut à tout moment recommander au président du conseil des candidats aux postes d'administrateurs. Le président du conseil demandera alors au Comité de gouvernance d'examiner la recommandation et de faire rapport du résultat de cet examen à la personne qui a formulé la recommandation.

Nomination d'un administrateur actuel en vue de sa réélection

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

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

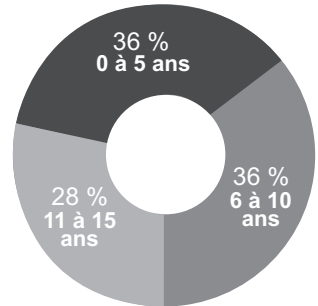
6. Mandat des administrateurs

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

Limitation de la durée d'un mandat

Les administrateurs sont élus par les actionnaires pour un mandat d'un an qui expire à la prochaine assemblée annuelle. Aux termes de la Politique sur le mandat des administrateurs de la Banque CIBC, un administrateur peut siéger au conseil de la Banque CIBC pendant un maximum de 15 ans ou jusqu'à l'âge de 75 ans, selon la première de ces éventualités. Un administrateur ne peut se présenter en vue de sa réélection à l'assemblée annuelle qui suit cet événement, bien que le Comité de gouvernance puisse recommander qu'un administrateur soit réélu après la fin de son mandat maximal s'il en va de l'intérêt de la Banque CIBC. En outre, le président du conseil peut siéger pendant un mandat d'une durée de cinq ans après sa nomination initiale en cette qualité, peu importe l'âge de l'administrateur ou le nombre d'années pendant lesquelles il a siégé comme administrateur.

Le conseil estime que l'imposition de limites à la durée des mandats aide à créer un équilibre entre le regard neuf d'un nouvel administrateur et l'expérience d'un administrateur aguerri. Ce graphique indique la durée du mandat pendant lequel les candidats à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle 2021 ont siégé au conseil de la Banque CIBC. La durée moyenne des mandats de ces candidats est de sept 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 Banque CIBC;
- si lui, ou une société qu'il contrôle, fait en sorte que la Banque CIBC subisse une perte irrécouvrable;
- s'il apprend que des circonstances personnelles pourraient avoir un effet négatif sur la réputation de la Banque CIBC.

Le Comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter ou de refuser la démission. L'administrateur qui donne sa démission ne participe pas à la prise de cette décision.

Vote à la majorité

Dans le cadre d'une élection sans opposition où les actionnaires sont appelés à voter sur l'élection d'un administrateur, un candidat au poste d'administrateur qui reçoit un plus grand nombre d'abstentions que de voix en sa faveur exprimées par les administrateurs donnera immédiatement sa démission au conseil. Une « élection sans opposition » désigne une élection où le nombre de candidats aux postes d'administrateurs correspond au nombre d'administrateurs à élire.

Le Comité de gouvernance recommanderait au conseil d'accepter la démission en l'absence de circonstances exceptionnelles. Le conseil prendra sa décision dans les 90 jours suivant l'élection et publiera un communiqué annonçant la démission ou expliquant les motifs de son refus. L'administrateur qui a remis sa démission ne participera pas à la prise de décision.

Vous trouverez notre politique de vote majoritaire sur le site www.cibc.com.

Présences 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.

Pendant l'exercice 2020, les administrateurs ont assisté à 100 % des réunions ordinaires du conseil et des comités. En outre, tous les candidats à l'élection au conseil en 2020 ont assisté à l'assemblée annuelle 2020 de la Banque CIBC. Voir les pages 16 à 29 de la circulaire pour obtenir des renseignements sur la présence aux réunions du conseil et des comités.

Ancien chef de la direction

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

7. Processus d'évaluation annuelle du conseil

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

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

L'évaluation comprend les éléments ci-dessous :

- un sondage rempli par chaque administrateur;
- un sondage rempli par les cadres dirigeants sur le rendement du chef de la direction, du conseil et des comités qu'ils appuient; et
- des rencontres individuelles entre 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 visés 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 des 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 Comité de gouvernance des grandes lignes abordées dans ces rencontres et utilise les commentaires des pairs pour examiner le rendement de chaque administrateur et cerner les possibilités de perfectionnement pour chacun d'eux et de planification de la relève pour le conseil et ses comités.

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

Énoncé des pratiques de gouvernance

Le processus d'évaluation aide à cerner les possibilités de perfectionnement continu du conseil et des administrateurs et sert à élaborer des plans d'action visant à améliorer les activités du conseil. Le conseil et les comités du conseil suivent les progrès réalisés par rapport à leur plan d'action.

8. Le chef de la direction

Le chef de la direction pilote la gestion des activités et des affaires de la Banque CIBC. En s'acquittant de ces responsabilités, le chef de la direction a la charge des fonctions liées à la vision et aux valeurs, à la stratégie et à la direction de l'exploitation, à la gouvernance des risques et au contrôle interne, à l'information financière, à la gestion des ressources humaines et aux communications efficaces avec les actionnaires, les clients, les employés, les organismes de réglementation et les autres parties intéressées.

9. Le président du conseil

Le président du conseil a la charge d'assurer la direction efficace du conseil et de faciliter l'exécution des travaux et délibérations du conseil et l'accomplissement des fonctions relevant du mandat de celui-ci. En s'acquittant de ces responsabilités, le président du conseil assure la présidence des réunions du conseil et des assemblées des actionnaires, la direction du perfectionnement des administrateurs, la direction du conseil dans sa supervision du plan stratégique de la Banque CIBC, la coordination de l'exécution du mandat et des plans d'action du conseil ainsi que les communications avec les actionnaires, les clients, les employés, les organismes de réglementation et les autres parties intéressées.

10. Comités du conseil

Le conseil a mis sur pied quatre comités. Tous les membres du Comité sont indépendants. Lorsqu'il détermine qui devrait siéger aux comités, le conseil s'efforce de trouver un équilibre entre la présence au comité de membres ayant l'expérience et l'expertise voulues et la rotation des membres afin d'apporter de nouvelles idées et de nouveaux points de vue.

Le **Comité d'audit** révisé l'intégrité des états financiers, du rapport de gestion connexe et du contrôle interne sur la présentation de l'information financière de la Banque CIBC, surveille le système de contrôle interne et le respect par la Banque CIBC des exigences juridiques et réglementaires se rapportant aux responsabilités énoncées dans le mandat du Comité d'audit, choisit l'auditeur externe en vue de son approbation par les actionnaires, vérifie les compétences, l'indépendance et la qualité d'audit de l'auditeur externe et le rendement des auditeurs internes de la Banque CIBC, et agit à titre de comité d'audit pour certaines filiales relevant du régime fédéral. Le comité d'audit supervise également la planification de la relève pour le chef des services financiers et le vérificateur en chef. Le Comité d'audit rencontre régulièrement les auditeurs externes, le chef des services financiers et le vérificateur en chef. Tous les membres du Comité sont des « experts financiers du comité de vérification » en vertu des règles de la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

Le **Comité de gouvernance** est chargé de superviser le cadre de gouvernance de la Banque CIBC, la composition du conseil l'évaluation des comités du conseil et l'efficacité des administrateurs, l'orientation et la formation continue des administrateurs, la communication de renseignements sur la responsabilité d'entreprise de la Banque CIBC, le cadre d'engagement des parties intéressées et les questions de conduite.

Le **Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction** est chargé de fournir une surveillance d'ensemble de la stratégie du capital humain de la Banque CIBC, notamment les compétences, la rémunération totale et leur harmonisation avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la Banque CIBC. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine et approuve la philosophie, la méthodologie et la gouvernance relatives à la rémunération de la Banque CIBC, recommande au conseil d'administration d'approuver le financement de la rémunération incitative annuelle, remplit des fonctions relatives aux caisses de retraite de la Banque CIBC et supervise la rédaction de l'information liée à la rémunération dans la circulaire. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine ou approuve les contrats d'emploi, les objectifs et mesures, le rendement, la rémunération et les plans de relève du chef de la direction, des membres du comité de direction et des autres membres clés de la haute direction ou en recommande l'approbation au conseil.

Le **Comité de gestion du risque** est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de sa responsabilité de déterminer la tolérance au risque de la Banque CIBC et de surveiller le profil de risque de la Banque CIBC de même que son rendement par rapport à la tolérance au risque définie; de superviser la détermination, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des principaux risques de la Banque CIBC (y compris ceux qui ont une incidence sur le capital ou les liquidités); d'examiner et d'approuver des cadres clés, des politiques et des limites de risques établis afin de contrôler l'exposition de la Banque CIBC à ses principaux risques; et de surveiller la fonction Gestion du risque de la Banque CIBC.

Le Comité 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 afférent aux décisions en matière de rémunération de la direction et supervise la planification de la relève pour le chef de la Gestion du risque (CGR), le chef de la Conformité et le chef de la Lutte contre le blanchiment d'argent.

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 Banque CIBC ainsi qu'aux auditeurs externes. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction retient les services d'un conseiller en rémunération indépendant qui fait rapport directement au Comité et n'exécute aucune autre tâche pour la Banque CIBC. Le Comité d'audit et le Comité de gestion du risque retiennent périodiquement les services d'un conseiller indépendant afin d'examiner l'efficacité de l'audit interne, des finances, de la conformité et de la gestion du risque.

12. Orientation et formation continue des administrateurs

Le programme de perfectionnement des administrateurs de la Banque CIBC fournit une formation continue aux membres du conseil. Le programme est composé de deux éléments : 1) l'orientation pour aider les nouveaux administrateurs à s'engager pleinement le plus rapidement possible; et 2) la formation continue pour aider les administrateurs à comprendre les pratiques de gouvernance nouvelles et émergentes et les faits nouveaux en matière de réglementation liés aux responsabilités du conseil et des comités de l'administrateur.

Le Conseil et ses comités ont consacré 18 % de leurs réunions à des présentations informatives.

Orientation des nouveaux administrateurs

La Banque 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 Banque CIBC et la structure organisationnelle, les plans stratégiques, financiers et d'immobilisations de la Banque 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 de la Banque CIBC et présente un survol des activités. Le président d'un comité organise des séances d'orientation sur le comité à l'arrivée d'un 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

Au cours de l'exercice 2020, environ 18 % de l'ordre du jour des réunions ont été consacrés à la formation continue, soit plus que la cible de 10 % fixée par le 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 formation continue de nombreuses façons – aux réunions du conseil et des comités, dans les évaluations annuelles du rendement du conseil et dans les commentaires courants formulés au président du conseil et aux présidents des comités. Les séances de formation des comités sont ouvertes à tous les membres du conseil.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Au cours de l'exercice 2020, les administrateurs ont participé aux séances de formation suivantes.

Présence	Séance	Date
Conseil	• Modernisation de notre banque	Décembre 2019
	• Perspectives communautaires des investisseurs sur la Banque CIBC, y compris le rapport annuel sur l'actionnariat	Décembre 2019
	• Raison d'être, Marque et Marketing	Février 2020
	• Planification des objectifs numériques	Février 2020
	• Infrastructure technologique et stratégie d'innovation	Août 2020
	• Le point sur l'économie	Août 2020
	• Stratégie Personnel, culture et marque	Août 2020
Comité d'audit	• Gouvernance des données et contrôles	Décembre 2019
	• Environnement et données aux fins du contrôle de la trésorerie	Décembre 2019
	• Taux interbancaire offert	Juillet 2020
	• Points de vue d'Ernst & Young sur l'efficacité du Comité d'audit	Octobre 2020
Comité de gouvernance	• Intelligence artificielle et contrôles d'apprentissage automatique	Octobre 2020
	• Rapport sur le classement de la gouvernance	Décembre 2019
	• Mise à jour trimestrielle sur la gouvernance	Décembre 2019, février, mai et août 2020
	• Mise à jour trimestrielle en matière d'ESG	Décembre 2019, février, mai et août 2020
	• Rapport sur le risque lié à la conduite	Février, mai et août 2020
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	• Information à l'égard des procurations – Examen de la banque par les pairs	Mai 2020
	• Mise à jour sur l'engagement des parties intéressées	Décembre 2019, février, mai et août 2020
	• Mise à jour sur la réglementation	Février, mai, août et octobre 2020
	• Risque lié à la conduite et contexte réglementaire en évolution	Février 2020
	• Examen des procurations par les banques canadiennes	Mai 2020
Comité de gestion du risque	• Tendances en matière de rémunération et de rendement sur le marché	Octobre 2020
	• Examen des technologies, de la gouvernance, des activités et de la protection	Décembre 2019
	• Lutte contre le blanchiment d'argent – Risque émergent en Australie	Décembre 2019
	• Risque lié à la conduite	Décembre 2019
	• Examen du portefeuille de prêts à effet de levier	Décembre 2019
	• Résilience climatique	Décembre 2019
	• Le consommateur canadien et le portefeuille des prêts aux particuliers	Février 2020
	• Gestion du risque structurel de taux d'intérêt de la Banque CIBC	Février 2020
	• Aperçu du financement, des liquidités et du capital	Mai 2020
	• Examen des simulations de crise à l'échelle de l'entreprise	Mai 2020
	• Résilience opérationnelle	Août 2020
	• Rémunération incitative et aperçu de l'évaluation des risques dans la prise de décisions en matière de rémunération	Août 2020

Le conseil encourage en outre chaque administrateur à participer à d'autres activités de formation continue, en dehors des réunions du conseil et des comités. Périodiquement au cours de l'année, 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 séances individuelles avec un expert interne ou externe sur des sujets précis, des visites des entreprises et un survol des activités de la Banque CIBC et des documents publiés sur le site Web du conseil. La Banque CIBC assume les frais de l'ensemble de la formation continue des administrateurs ayant trait à la Banque CIBC.

13. Rémunération des administrateurs

Le régime de rémunération des administrateurs de la Banque CIBC est conçu pour attirer et fidéliser des personnes ayant les compétences et l'expérience voulues pour agir à titre d'administrateurs de la Banque CIBC. Le Comité de gouvernance revoit annuellement la rémunération des administrateurs pour s'assurer qu'elle est harmonisée avec les intérêts des actionnaires de la Banque CIBC, qu'elle est concurrentielle avec le marché et qu'elle reflète les pratiques exemplaires. Le Comité 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 chef de la direction, 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 plusieurs facteurs, notamment :

- le rendement financier de la Banque CIBC et la durabilité des résultats;
- les initiatives de simplification et d'efficacité;
- les paramètres liés à l'environnement, à la responsabilité sociale et à la gouvernance, ce qui comprend le respect de l'Énoncé sur la tolérance à l'égard du risque et des contrôles de la Banque CIBC, les progrès réalisés relativement aux paramètres de l'expérience client et employé et l'harmonisation avec les objectifs d'inclusion et de diversité;
- des considérations qualitatives, comme notre rendement par rapport à celui de nos pairs, et le rendement d'une personne par rapport aux objectifs approuvés par le conseil ou le Comité, en mettant l'accent sur l'exécution de la stratégie.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction se penche sur les observations formulées par le CSF, le CGR et le vice-président exécutif, Raison d'être, Marque et Affaires générales lors d'une réunion conjointe avec le Comité de gestion du risques où il examine la correspondance entre la rémunération et le rendement de l'entreprise et le risque auquel celle-ci est exposée, et recommande au conseil d'approuver le financement de la rémunération annuelle incitative globale et des allocations aux unités d'exploitation stratégiques et aux groupes fonctionnels. 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. Inclusion et diversité

La Banque CIBC estime que les équipes diversifiées évoluant dans un environnement inclusif sont plus novatrices, prennent de meilleures décisions, réduisent les risques et produisent de meilleurs résultats pour les actionnaires. Par conséquent, il est impératif de promouvoir et de tirer parti des perspectives diverses qui reflètent les antécédents et les caractéristiques démographiques des employés de la Banque CIBC ainsi que des clients et des collectivités que la Banque CIBC dessert, y compris l'âge, le sexe, l'identité de genre, l'origine ethnique, la religion, les capacités, l'orientation sexuelle et l'expérience.

Le conseil s'efforce de promouvoir la diversité au conseil grâce à un processus de relève qui permet de dénicher les meilleurs candidats, qui possèdent le complément souhaité de compétences, d'expertise, d'expérience et de perspectives pour aider le conseil à remplir les obligations qui lui incombent et à surveiller efficacement les priorités stratégiques de la Banque CIBC.

La politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC décrit la manière dont il crée et maintient une composition diversifiée et équilibrée entre les hommes et les femmes et dont il accroît les aptitudes de ses membres en leadership inclusif.

Sur le plan de la diversité entre les hommes et les femmes, le conseil cherche à atteindre la parité. Compte tenu du nombre d'administrateurs, le conseil s'est fixé comme objectif d'être composé d'au moins 30 % de femmes et d'au moins 30 % d'hommes.

En ce qui concerne les autres aspects de la diversité, le conseil cherche à accroître la mesure dans laquelle ses membres reflètent la diversité des employés de la Banque CIBC ainsi que des clients et des collectivités que la Banque CIBC dessert en Amérique du Nord et dans le monde entier, tout en s'assurant que les compétences, l'expertise et l'expérience collectives des membres du conseil soient conformes aux exigences réglementaires, que le secteur financier soit correctement représenté et qu'il existe une expertise en gestion des risques.

La Banque CIBC a été nommée l'un des meilleurs employeurs du Canada pour la diversité au cours des dix dernières années et fait partie de l'indice Bloomberg Gender Equality Index depuis les cinq dernières années.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Étant donné le nombre d'administrateurs, le conseil n'a pas fixé de cibles précises pour les personnes de couleur, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de la communauté LGBTQ+. Le Comité de gouvernance s'assure que le processus de relève au conseil de la Banque CIBC (et le mandat de tout cabinet externe embauché afin d'appuyer ce processus) comporte des candidats issus de ces communautés, y compris à l'étape de la présélection.

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

Parmi les candidats actuels aux postes d'administrateur :

- 50 % sont des femmes;
- une personne se présente comme une personne de couleur, plus précisément comme membre de la communauté noire;
- une personne s'identifie comme membre de la communauté LGBTQ+.

40 % des membres du Comité de direction de la Banque CIBC et 33 % des cadres nommés par le conseil d'administration à un poste d'envergure mondiale sont des femmes.

Pour obtenir de plus amples renseignements, voir « Inclusion et diversité » à la page 85 de la présente circulaire, la page Web publique de la Banque CIBC, à l'adresse www.cibc.com/inclusion et le Rapport sur la durabilité 2020 de la Banque CIBC sur www.cibc.com.

16. Gestion des compétences et planification de la relève

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

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction 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 Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil revoient les plans de relève pour le chef de la direction et les membres du comité de direction selon divers calendriers afin d'assurer que la direction et le conseil disposent de choix lors de la nomination de talents à des postes clés. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et la direction discutent également des candidats compétents dans le bassin qui présentent un potentiel à plus long terme 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 également les plans de relève pour les postes cernés comme d'autres postes clés au sein de la direction et autres postes essentiels. Le Comité d'audit examine les plans de relève du chef des services financiers et du vérificateur en chef, et le Comité de gestion du risque examine les plans de relève du chef de la Gestion du risque, du chef de la Conformité et du chef de la Lutte contre le blanchiment d'argent.

17. Code de conduite de la Banque CIBC

Le *Code de conduite* (le Code) contient les politiques qui guident nos actions. Il constitue un élément important à un moment où nous nous transformons en une organisation axée sur des objectifs précis et bâtissons une banque axée sur les relations humaines en prévision du monde moderne, ce qui comprend la mise en place d'une culture inclusive axée sur le client et étayée par nos valeurs fondamentales de confiance, de travail d'équipe et d'imputabilité. Le Code s'applique aux membres de l'équipe, c'est-à-dire aux employés, aux travailleurs occasionnels et aux membres des conseils d'administration de la Banque CIBC et de ses filiales en propriété exclusive.

Le Code énonce les principes suivants pour guider nos actions tandis que nous aidons nos clients à réaliser leurs ambitions :

- Nous agissons avec honnêteté et intégrité.
- Nous assurons un milieu de travail respectueux et sûr.
- Nous repérons et évitons les conflits.
- Nous desservons nos clients et protégeons notre marque, nos investisseurs et notre environnement.
- Nous protégeons les renseignements de nos clients et des membres de notre équipe, et nous protégeons les autres actifs de la Banque CIBC.
- Nous coopérons aux enquêtes.

Il existe un programme de formation sur le Code. Chaque année, tous les membres de l'équipe doivent attester qu'ils ont lu et compris le Code et qu'ils s'y conformeront en toutes circonstances.

Les membres de l'équipe de la Banque CIBC à l'échelle mondiale sont tenus de s'exprimer lorsqu'ils prennent connaissance d'activités qui, selon eux, sont incompatibles avec le Code ou qui pourraient nuire à la Banque CIBC ou à nos intervenants. Il n'y a pas de représailles pour qui s'exprime. Notre service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle confidentiel, disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et dans de nombreuses langues, permet de signaler toute question préoccupante de manière anonyme. Aucun renseignement sur l'identité (nom ou numéro de téléphone d'un appelant) ne doit obligatoirement être mis à la disposition du fournisseur de service d'assistance téléphonique et les appels ne sont pas enregistrés.

Les autres façons de s'exprimer et d'obtenir des conseils à la Banque CIBC comprennent la communication avec les Ressources humaines et/ou les Relations avec les employés, la Sécurité de l'entreprise ou un membre du conseil.

Le conseil étudie et approuve les modifications du Code. Les exigences prévues par la loi prévoient que le conseil d'administration de la Banque CIBC doit approuver les dispenses pour les membres du conseil et certains membres de la haute direction et divulguer publiquement les dispenses. Aucune dispense n'a été accordée à ce jour.

18. Durabilité de l'entreprise

Inspirés par notre volonté de vous aider à concrétiser votre ambition, nous intégrons la durabilité dans tout ce que nous faisons, en nous concentrant sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) d'importance pour nos parties intéressées.

Éléments clés de la gouvernance axée sur l'ESG à la Banque CIBC :

- Neuf des 14 membres du conseil d'administration considèrent la responsabilité d'entreprise comme un domaine de compétences et d'expérience essentiel.
- Nous croyons que la compréhension des perspectives des parties intéressées est essentielle pour être une banque axée sur les relations. Nous collaborons avec les parties intéressées de plusieurs manières. Dans la dernière année, par exemple, nous avons mené une évaluation de l'importance relative dans le but de déceler les problèmes actuels d'importance. Le service des Relations avec les investisseurs a tenu 13 réunions liées à l'ESG avec des actionnaires pour entendre leurs commentaires concernant l'amélioration de nos pratiques de gouvernance et parler de l'interconnectivité entre l'ESG et notre stratégie.
- Il existe des objectifs et des mesures annuels pour le chef de la direction et l'équipe de direction en matière d'ESG. Ceux-ci comprennent les effets sur l'expérience client, l'engagement des employés et les objectifs en matière d'inclusion et de diversité. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la manière dont nous avons intégré davantage l'ESG au rendement, veuillez vous reporter à la page 72 de la circulaire.

Le Comité de gouvernance, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le Comité de gestion du risque ont la responsabilité de superviser la gouvernance axée sur l'ESG à la Banque CIBC.

Le mandat du Comité de gouvernance stipule notamment que ce comité doit superviser l'information qui est communiquée à propos de la philosophie de la Banque CIBC qui consiste à faire des affaires de manière éthique, socialement responsable et respectueuse de l'environnement. Cela comprend notamment un examen des points saillants du Rapport sur la durabilité 2020 de la Banque CIBC, du Code de conduite, des processus de traitement des plaintes des clients, des questions de protection des renseignements personnels, des dons et investissements communautaires, et de nos pratiques d'engagement des parties intéressées.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction supervise le cadre de rémunération de la Banque CIBC et la correspondance entre les objectifs de rendement en matière d'ESG et la rémunération. Le Comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction fixe les objectifs et les mesures de rendement pour le chef de la direction et les membres du comité de direction. Ces objectifs comportent des paramètres d'inclusion et de diversité ainsi que le rendement en matière d'environnement de certains employés qui sont ensuite intégrés aux objectifs et aux mesures des autres membres de la haute direction et des membres des équipes à l'échelle de la banque.

Le Comité de gestion du risque passe en revue et approuve les cadres et les politiques de la Banque CIBC sur l'identification et le contrôle de divers risques. Cet examen comprend le cadre de gestion du risque de réputation de la Banque CIBC et le Cadre de gestion mondiale du risque lié au comportement.

*Vous trouverez le
Rapport sur la durabilité
à l'adresse
www.cibc.com.*

Organe responsable de la gouvernance	Résumé des responsabilités	Activités de 2020 liées à l'ESG
Conseil d'administration	Supervise l'orientation stratégique de la Banque CIBC et la mise en place d'une culture de gestion des risques efficace.	• Il a approuvé le Code de conduite 2021 de la Banque CIBC, l'Énoncé des pratiques de gouvernance 2020, les réponses aux propositions des actionnaires sur les questions d'ESG et l'information sur la gouvernance présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC. • Il a examiné les progrès sur les paramètres d'ESG de la Banque CIBC. • Il a supervisé notre parcours pluriannuel.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Comité de gouvernance	Il supervise le cadre de gouvernance, la composition du conseil d'administration et des comités, l'évaluation de l'efficacité du conseil d'administration, des comités de celui-ci et des membres de celui-ci, l'orientation et le perfectionnement des administrateurs, le Rapport sur la durabilité, le cadre d'engagement des parties intéressées, la communication d'une philosophie d'action conforme à l'éthique, socialement responsable et consciente de l'environnement et le Cadre de gestion des risques liés au comportement et à la culture de la Banque CIBC.	• Il a participé à des séances de mise à jour et de perfectionnement trimestrielles avec les dirigeants chargés des questions ESG internes et externes sur les améliorations étant apportées au cadre des questions ESG de la Banque CIBC pour venir appuyer la stratégie d'entreprise et l'information ESG connexe. • Il a examiné les faits saillants du Rapport sur la durabilité de la Banque CIBC. • Il a examiné les rapports sur le respect du Code de conduite, sur le risque lié à la conduite et à la culture et l'évolution des règlements applicables. • Il a examiné les rapports sur la gestion globale des risques de confidentialité, les incidents liés à la confidentialité, les avis réglementaires et la modification des lois sur la protection des renseignements personnels. • Il a approuvé les changements apportés à la politique sur la diversité au sein du conseil qui font progresser l'engagement du conseil à refléter les antécédents des membres de l'équipe de la Banque CIBC ainsi que des clients et des collectivités que celle-ci dessert. • Il a examiné les rapports sur le climat conformément aux exigences du TCFD et a mis à jour l'objectif de la Banque CIBC d'investir 150 milliards de dollars dans le financement environnemental et durable. • Il a supervisé le processus d'engagement des parties prenantes de la Banque CIBC pour favoriser des relations transparentes et discuter des pratiques de gouvernance de la Banque CIBC et des tendances émergentes. • Il a examiné les rapports sur la gestion du rendement en matière d'ESG, la manière dont les occasions en matière d'ESG ont été saisies et les progrès réalisés par rapport aux objectifs d'ESG. • Il a examiné les rapports sur le respect des dispositions relatives aux consommateurs de la Loi sur les banques, les activités de protection des consommateurs, le traitement et le règlement des plaintes des clients et la stratégie de la Banque CIBC à l'égard du Cadre de protection des consommateurs en matière financière du gouvernement fédéral.
Comité de gestion du risque	Il passe en revue et approuve les cadres et les politiques de la Banque CIBC sur l'identification et le contrôle des risques, y compris le Cadre de gestion du risque et la politique sur le risque de réputation.	• Il a supervisé les principaux cadres, politiques et limites liés à la détection, à la mesure, à la surveillance et au contrôle des principaux risques commerciaux auxquels la Banque CIBC est exposée, comme les risques liés au climat. • Il a examiné les rapports sur l'amélioration des objectifs environnementaux existants et l'établissement de nouveaux objectifs liés aux énergies renouvelables et à la neutralité carbone. • Il a examiné les rapports sur la gestion du rendement en matière d'ESG, la manière dont les occasions en matière d'ESG ont été saisies et les progrès réalisés par rapport à l'objectif de la Banque CIBC d'investir 150 milliards de dollars dans le financement environnemental et durable.
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	Il fixe des objectifs et des paramètres pour le chef de la direction et les membres du Comité de direction et examine le rendement opérationnel et les risques auxquels celle-ci est exposée en tenant compte du rendement de la Banque CIBC et des activités de celles-ci par rapport à des paramètres financiers et non financiers, notamment l'expérience client, la culture, l'inclusion et la diversité, la mesure de la tolérance au risque et la conformité aux exigences en matière de contrôle de la gouvernance et de politiques liées à la gouvernance, ainsi que la correspondance entre ceux-ci et la stratégie d'entreprise de la Banque CIBC.	• Il a examiné l'inclusion et la diversité, l'engagement des employés, l'écart de rémunération entre hommes et femmes, la prise en compte des risques dans le calcul de la rémunération, le risque lié au comportement et l'évolution du contexte réglementaire.

Étapes franchies récemment dans notre cheminement vers la durabilité

	2018	2019	2020
Environnement	Nous avons annoncé des cibles de réduction de l'intensité des émissions de gaz à effet de serre (GES)	Nous avons annoncé notre engagement d'investir 150 milliards de dollars dans le financement environnemental et durable d'ici 2027. Nous avons publié un rapport intitulé « Bâtir un avenir durable » dont les objectifs s'harmonisent avec ceux du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques. Nous avons annoncé des activités carboneutres et l'obtention de toute notre électricité de sources renouvelables.	Nous avons communiqué au public notre politique environnementale Marchés des capitaux CIBC a offert des prêts liés aux facteurs ESG dans le cadre de ses produits et services dits « verts ». Nous avons émis la première obligation « verte » conformément aux principes de l'ICMA.
Responsabilité sociale	Nous avons annoncé la première conférence Women in Leadership au Canada Nous avons annoncé un objectif d'investissement communautaire de 350 millions de dollars d'ici 2023	Nous sommes devenus la première banque canadienne à rejoindre Valuable 500 (initiative mondiale en faveur des personnes handicapées). Nous avons ajouté 15 indicateurs de rendement clés en matière d'ESG dans des domaines comme l'inclusion et la diversité, les petites entreprises, les banques autochtones, la vie privée et la sécurité de l'information. Nous avons lancé un code de conduite pour la prestation de services bancaires aux personnes âgées.	Nous avons signé les principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies. Nous avons approuvé l'initiative BlackNorth pour mettre fin au racisme systémique contre les noirs. Gestion d'actifs CIBC s'est engagée à respecter la déclaration des investisseurs de la Responsible Investment Association sur la diversité et l'inclusion. Nous avons annoncé un engagement de 2 milliards de dollars américains sur deux ans pour soutenir les entreprises, les consommateurs et nos partenaires aux États-Unis.
Gouvernance	Nous avons harmonisé la communication des données ESG avec les objectifs de développement durable des Nations Unies.	Nous avons ajouté des outils de mesure du rendement personnel en lien avec les objectifs et la stratégie en matière de changement climatique pour notre chef de la gestion du risque Nous avons instauré un examen trimestriel du risque environnemental par un comité du conseil. Nous avons participé activement aux groupes de travail du secteur d'activité afin d'élaborer une approche cohérente et comparable de l'analyse et de la divulgation des scénarios de risques climatiques. Nous avons commencé à obtenir une assurance limitée de paramètres environnementaux et sociaux clés.	Nous avons effectué une évaluation officielle et complète de l'importance relative, en faisant appel à des parties intéressées internes et externes afin de mieux harmoniser nos priorités d'éclairer l'élaboration de notre stratégie en matière d'ESG. Nous avons fait des progrès dans la réalisation d'objectifs ESG officiels qui seront intégrés dans le calcul des primes d'encouragement variables.

CDP (anciennement connu sous le nom de Carbon Disclosure Project) a attribué la note « A- » à la Banque CIBC, en hausse par rapport à la note « B » en 2019, ce qui témoigne des progrès que la Banque CIBC a réalisés en matière d'environnement et de communication de l'information environnementale. La Banque CIBC compte maintenant parmi les institutions financières canadiennes les mieux classées et parmi les meilleures banques dans le monde.

La CIBC continue également à faire partie de l'indice Dow Jones Sustainability Index (DJSI) North America et de l'indice FTSE4Good. Les membres de l'indice doivent se conformer à des normes mondialement reconnues en matière de stratégie, de gestion et de rendement en matière d'ESG.

Pour en savoir plus sur l'accent mis par la Banque CIBC sur les sujets ESG, consultez notre Rapport sur la durabilité 2020.

CIBC est fière d'avoir obtenu les reconnaissances suivantes :



19. Gouvernance des filiales

Le cadre de gouvernance des filiales d'entreprise de la Banque CIBC fournit une orientation sur les responsabilités de surveillance que se partagent le conseil de la Banque CIBC et les conseils de ses filiales, y compris certains conseils de filiales de la région des États-Unis. Le cadre décrit les principes clés de l'approche globale de la Banque CIBC en matière de gouvernance des filiales, y compris la composition du conseil, les critères de sélection des administrateurs, la durée du mandat et la taille du conseil. Le cadre vient appuyer l'approche multidisciplinaire de la Banque CIBC quant à la gouvernance des filiales grâce aux unités d'exploitation stratégiques, aux fonctions de contrôle et de gouvernance, au conseil de la Banque CIBC, au 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 Banque CIBC. Voir « Rapport du Comité de gouvernance » à la page 39 de la circulaire pour plus de renseignements sur les travaux du Comité dans l'établissement des responsabilités de supervision et l'interconnectivité entre les conseils de la Banque CIBC et certaines entités juridiques américaines. Dans le cadre de ses fonctions de supervision, le Comité de gouvernance examine chaque année les lignes directrices sur la composition du conseil, les critères de sélection des administrateurs, ainsi que la durée du mandat et la taille du conseil de certaines filiales américaines (collectivement, le « conseil américain »). Pour favoriser l'interrelation entre le conseil américain et le conseil de la Banque CIBC, le conseil américain comprend des membres du conseil de la Banque CIBC qui connaissent la stratégie de la Banque CIBC, sa tolérance au risque et ses activités. Le conseil de la Banque CIBC peut ainsi superviser efficacement les activités de la filiale américaine et faciliter l'échange de renseignements. Le conseil américain comprend le président du conseil de la Banque CIBC, le président du Comité de gestion du risque de la Banque CIBC et d'autres membres du conseil ou du Comité de direction de la Banque CIBC, à l'appréciation du Comité de gouvernance.

20. Engagement envers les parties intéressées

Le conseil et la direction estiment que la compréhension des perspectives des parties intéressées de la Banque CIBC est essentielle pour une banque axée sur les relations. Voici certains modes d'engagement de la Banque CIBC envers ses parties intéressées.

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

Communication de renseignements importants au marché –

La politique sur la présentation de l'information de la Banque CIBC énonce notre engagement à promouvoir des pratiques de communication de l'information cohérentes, destinées à présenter au marché des informations importantes sur la Banque CIBC qui soient justes, opportunes et largement diffusées. Le Comité de gouvernance passe en revue la façon dont la direction administre la politique chaque année. Le conseil examine et approuve les modifications de la politique. La Banque CIBC a constitué un Comité de communication de l'information qui rencontre chaque trimestre les dirigeants responsables afin de revoir les rapports financiers intermédiaires ou annuels de la Banque CIBC aux actionnaires et le communiqué connexe sur le résultat, ainsi que les contrôles entourant la communication et l'information financière de la Banque CIBC.

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

Alerte professionnelle et service confidentiel d'assistance téléphonique en matière d'alerte

professionnelle – Le Comité d'audit supervise la politique d'alerte professionnelle de la Banque CIBC, qui établit un cadre pour l'enquête et la soumission des préoccupations soulevées par des employés ou des travailleurs occasionnels de la Banque 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 l'audit à la Banque CIBC. En outre, les employés et les travailleurs occasionnels de la Banque CIBC et toute personne peuvent faire état, par l'intermédiaire du Service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle (par Internet ou téléphone), de leurs préoccupations concernant des activités commerciales irrégulières ou un comportement qui pourrait nuire à la réputation de la Banque 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 Banque CIBC ou des violations d'une loi ou d'un règlement. Les appels faits au Service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle sont confidentiels et les dénonciateurs peuvent choisir de rester anonymes.

Assemblée annuelle – L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque 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 puissent participer.

Vote consultatif sur la rémunération – Les actionnaires ont la possibilité d'exprimer leur point de vue en votant sur la résolution de consultation sur la philosophie de la Banque CIBC sur la rémunération des cadres supérieurs décrite dans la circulaire ou contre celle-ci. Le vote est consultatif, n'est pas contraignant et ne diminue aucunement la fonction et les responsabilités du conseil. Cependant, le conseil et le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction étudieront le résultat de ce vote lorsqu'ils prendront des décisions futures quant à la rémunération des cadres supérieurs.

L'année dernière, 95 % des voix des actionnaires ont été exprimées en faveur de la philosophie de la rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC.

Communications avec les actionnaires – Le site Web des relations avec les investisseurs de la Banque 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 Banque CIBC et les liens des webémissions. Le groupe des relations avec les investisseurs de la Banque CIBC souhaite établir un dialogue avec les actionnaires et les investisseurs éventuels.

Communication avec le conseil de la Banque CIBC

Toute personne peut communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un administrateur à l'adresse corporate.secretary@cibc.com ou au secrétariat général de la Banque CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto (Ontario) M5L 1A2.

Demande de versions imprimées

Notre énoncé des pratiques de gouvernance fait mention de documents accessibles sur le site Web de la Banque CIBC. Les actionnaires peuvent faire parvenir leur demande de versions imprimées de ces documents au secrétariat général à l'adresse corporate.secretary@cibc.com ou au secrétariat général de la Banque CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto (Ontario) M5L 1A2.

Nous vous encourageons à vous joindre à notre mouvement numérique en renonçant au papier et en accédant à ces documents à l'adresse www.cibc.com/francais.

Message à nos actionnaires

Réagir, s'adapter et en sortir plus forts

Grâce aux efforts collectifs de nos 44 000 employés, nous avons répondu aux besoins immédiats de nos parties intéressées, en particulier nos clients et nos employés, dans le cadre de la pandémie de COVID-19 et des turbulences économiques qui en ont résulté. Nous avons également continué de réaliser des progrès pour bâtir une banque axée sur les relations pour le monde d'aujourd'hui qui offre une expérience client et un rendement pour les actionnaires de premier ordre. Nous avons donné suite à notre stratégie en fonction de quatre éléments :



Faire à nos clients une proposition de valeur moderne comportant des services bancaires axés sur les relations en continuant de nous efforcer d'offrir le meilleur de la Banque CIBC à nos clients dans le cadre de chaque interaction et de chaque décision que nous prenons.



Diversifier la croissance de nos bénéfices en créant une solide plateforme interbancaire pour nos clients, pour renforcer les capacités de nos clients et approfondir les relations dans toute la banque.



Optimiser nos efficacités opérationnelles en faisant progresser la croissance, en mettant surtout une solide priorité sur l'amélioration continue et en gardant un œil attentif sur les coûts.



Maintenir une discipline de gestion liée au capital et au bilan en investissant nos ressources dans le respect de notre stratégie pour nous concentrer sur la croissance de nos activités existantes au cours des prochaines années.

Vivre notre raison d'être

L'avènement de la pandémie de COVID-19 au début de 2020 a placé toutes nos parties intéressées devant des défis uniques. Conscients du rôle important que jouent les banques dans la société et conformément à notre objectif commun, les membres de notre équipe ont travaillé pour servir nos clients, s'entraider et servir nos collectivités et nos actionnaires.

- **Soutenir nos clients** – consciente du besoin immédiat d'alléger les paiements et les flux de trésorerie à la suite de turbulences économiques, notre banque était là pour ses clients; en effet, elle a accordé des reports de prêts et d'hypothèques, allégé le crédit, offert des options permettant de manquer des paiements, protégé les paiements pour ses clients américains et offert un soutien particulier aux aînés et aux personnes handicapées, le tout dans le but de protéger la sécurité et le bien-être financier de ses clients.
- **Soutenir nos équipes** – la santé et le bien-être des membres de notre équipe étaient au cœur de notre réaction à la pandémie de COVID-19. Nous avons immédiatement envoyé la plupart des membres de notre équipe en télétravail et versé des indemnités journalières à ceux qui ont dû rester sur place pour soutenir nos clients. De plus, nous avons réagi en instituant des paiements spéciaux, en offrant des congés payés supplémentaires, en tirant parti de nos investissements technologiques pour rester connectés virtuellement et en instituant d'autres protocoles pour protéger la santé et le bien-être des membres de notre équipe, ce qui nous a tous permis de donner notre meilleur pour soutenir nos clients.
- **Soutenir la collectivité** – comme les méthodes habituelles de collecte de fonds étaient perturbées, les organismes communautaires ont subi une pression accrue. Nous avons augmenté les dons aux organismes de bienfaisance, y compris un don de 100 000 \$ à l'Organisation mondiale de la santé et de 650 000 \$ à des organismes de bienfaisance canadiens locaux. Nous avons également créé le programme « Vacances offertes aux héros » dans le cadre duquel les Canadiens ont été invités à nommer un travailleur de la santé de première ligne pour recevoir un futur bon de voyage, et le programme de bourses du Fonds CIBC des futurs héros qui soutient les étudiants de première année de divers programmes de soins de santé.
- **Soutenir nos actionnaires** – nous sommes passés à une plate-forme virtuelle en vue de notre assemblée générale annuelle 2020 afin que vous puissiez voter en ligne, prendre connaissance de nos progrès et nous faire part de vos commentaires. Compte tenu des restrictions de voyage en vigueur pour le reste de l'année, nos membres de la haute direction ont réalisé de nombreuses tournées virtuelles auprès d'investisseurs institutionnels pour les tenir informés de nos initiatives et de nos progrès en réaction à la pandémie, ainsi que des investissements que nous faisons pour poursuivre notre stratégie de croissance à long terme.

Guidés par notre raison d'être, nous avons été la première banque parmi les sociétés de référence à annoncer ou à mettre en œuvre de manière proactive plusieurs de ces initiatives. En raison de l'orientation que nous avons prise et des engagements que nous avons pris envers nos clients, la Banque CIBC a été reconnue au cours de la première vague de COVID-19 comme la marque la plus performante parmi les banques canadiennes pour la façon dont elle soutient les Canadiens et leurs collectivités pendant la pandémie; de plus, dans un sondage Pulse Check réalisé à l'échelle de l'entreprise, nos employés nous ont dit qu'ils étaient fiers de la réaction de la Banque CIBC à la pandémie.

Harmoniser la rémunération des cadres supérieurs avec nos priorités stratégiques

Notre programme de rémunération des cadres supérieurs offre un lien direct entre les actionnaires et nos membres talentueux, ce qui nous permet d'attirer, de retenir et de motiver les membres d'une équipe talentueuse qui favorise la valeur à long terme. Dans le cadre de nos responsabilités mondiales en matière de surveillance, nous prenons en considération nos objectifs stratégiques au moment d'établir la structure de rémunération des membres de la haute direction, de prendre des décisions liées au paiement de cette rémunération, notamment en ce qui concerne l'harmonisation de celle-ci avec les intérêts des actionnaires, la motivation en vue de la réalisation de notre stratégie et l'adhésion à notre tolérance au risque.

En 2020, le lien entre la rémunération des dirigeants et la performance de l'entreprise a été démontré au moyen de notre facteur de rendement opérationnel (FRO), qui comprend trois mesures clés : le rendement financier, mesuré au moyen de notre résultat dilué par action rajusté selon une pondération de 50 %; la simplification et l'efficacité mesurées au moyen du ratio des frais autres que d'intérêts (FAI) selon une pondération de 25%; l'expérience client mesurée au moyen de l'indice d'expérience client (CX) selon une pondération de 25 %. Les primes d'encouragement de tous les membres de la haute direction et de la plupart de nos employés sont fondées sur le FRO et sur leur rendement individuel. Le rendement individuel est évalué à l'aide d'une grille de pointage comportant des paramètres précis dans des domaines comme le rendement financier et le rendement en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance (ESG). Ces paramètres comprennent ce qui suit : l'harmonisation avec nos objectifs environnementaux; les résultats de l'expérience client; la prise en compte de l'engagement des employés; la progression vers les objectifs d'inclusion et de diversité; la construction d'une communauté; le respect des exigences en matière de risque et de contrôle. Vous pouvez en savoir plus à ce sujet à partir de la page 72 de l'Analyse de la rémunération (AR).

Au moment d'établir la rémunération de la haute direction pour 2020, le comité et le conseil ont également tenu compte du leadership dont ont fait preuve notre chef de la direction et le Comité de direction (CD), qui ont orienté la Banque CIBC avec agilité et détermination pendant cette période d'incertitude économique et sanitaire.

Dans l'attente de 2021, nous avons apporté des modifications aux mesures du rendement en intégrant les enseignements de l'année écoulée et nous avons pris en compte vos commentaires. Nous avons notamment révisé notre FRO pour l'exercice 2021 en remplaçant une mesure (le ratio FAI ajusté) par de nouvelles mesures, comme la croissance ajustée des revenus et l'indice ESG, qui, selon nous, élargiront et renforceront le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et nos priorités stratégiques. Nous avons également ajouté le rendement relatif à plusieurs paramètres, en plus du rendement par rapport à notre plan établi. Plus précisément, pour l'exercice 2021, nous avons effectué les changements suivants :

Mesure du rendement	Pondération actuelle	Nouvelle pondération
RPA dilué ajusté	50 %	35 %
Effet de levier d'exploitation ajusté	sans objet	15 %
Croissance ajustée des revenus	sans objet	15 %
Indice CX	25 %	25 %
Indice ESG	sans objet	10 %
Ratio FAI ajusté	25 %	éliminé

Rendement de l'exercice 2020

Dans un contexte très difficile, la Banque CIBC a annoncé d'excellents résultats en 2020, ce qui témoigne de son agilité et de sa résilience. Nous avons continué de mettre l'accent sur notre raison d'être, soit de faire des ambitions de nos clients une réalité, d'investir continuellement dans notre entreprise et de faire preuve d'une gestion rigoureuse des risques et des dépenses. Ces actions ont contribué à notre résilience pendant les turbulences provoquées par la pandémie de COVID-19 et nous ont bien positionnés pour l'évolution du contexte macroéconomique. Vous pouvez en apprendre davantage sur le rendement de la Banque CIBC et de ses unités d'exploitation dans notre rapport annuel de 2020.

Message à nos actionnaires

Les principaux faits saillants financiers comprennent les suivants :

- Nous avons réalisé un bénéfice net ajusté⁽¹⁾ de 4,4 milliards de dollars et un RPA rajusté ajusté⁽¹⁾ de 9,69 \$.
- Nous avons réalisé un revenu net avant provisionnement rajusté record de 8,2 milliards de dollars (en tenant compte d'un bénéfice ajusté avant taxes⁽¹⁾ de 5,7 milliards de dollars et en ajoutant une provision pour pertes sur créances⁽¹⁾ de 2,5 milliards de dollars), soit 0,4 % de plus qu'à l'exercice précédent.
- Nous avons maintenu un excellent ratio des fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires selon Bâle III de 12,1 %.
- Nous avons versé 65 % du bénéfice à nos porteurs d'actions ordinaires en versant des dividendes et en effectuant des rachats d'actions au cours de l'exercice 2020.
- Nous avons réalisé un rendement total pour les actionnaires (RTA) supérieur à la médiane du groupe de sociétés de référence pour l'exercice 2020 et sur trois exercices.
- Nous avons déclaré un rendement des capitaux propres (RCP) de 10,0 % et un RCP ajusté⁽¹⁾ de 11,7 % (compte tenu de la division du bénéfice net ajusté attribuable aux porteurs d'actions ordinaires de 4,3 milliards de dollars⁽²⁾ par l'avoir moyen des porteurs d'actions ordinaires, soit 36,8 milliards de dollars).
- Nous avons déclaré un ratio FAI ajusté, qui mesure notre efficacité d'exploitation, de 55,8 % (compte tenu de la division des frais autres que d'intérêts rajustés⁽¹⁾ de 10,6 milliards de dollars par le revenu total ajusté (base d'imposition équivalente)⁽¹⁾ de 18,9 milliards de dollars), en légère hausse par rapport à 55,5 % en 2019.

Les autres points saillants concernant le rendement comprennent les suivants :

- Nous avons constaté une amélioration de l'expérience client sur douze mois grâce au programme amélioré de rétroaction des clients en boucle fermée de la Banque CIBC, qui nous permet de réagir sans délai aux problèmes des clients, qui fournit des données afin d'éclairer l'élaboration de services et de produits qui correspondent le mieux aux besoins et aux ambitions des clients, et qui constitue une méthode proactive permettant d'aider les clients à réagir à la pandémie.
- Nous avons eu l'honneur d'être désignés pour la neuvième année consécutive comme faisant partie des 100 meilleurs employeurs au Canada par Mediacorp Canada Inc.
- Nous avons poursuivi la mise en œuvre de la stratégie de modernisation en effectuant des mises à niveau de nos plateformes de gestion de trésorerie, de marchés financiers et de paiement.
- Nous avons poursuivi la réalisation de notre engagement en faveur d'une économie durable :
 - Nous avons tenu notre première conférence virtuelle sur la durabilité.
 - Nous avons émis une première obligation verte de cinq ans d'une valeur de 500 M\$ US afin de contribuer au financement de projets, d'actifs et d'entreprises dits « verts » qui sont nouveaux ou qui existaient déjà et qui atténuent les risques et les effets des changements climatiques.
 - Nous avons atteint 28 % de notre objectif qui consiste à investir 150 milliards de dollars dans le financement durable d'ici 2027.

Compte tenu du rendement de la Banque CIBC pour l'exercice 2020, le FRO s'est établi à 94 %. Le conseil a approuvé un ajustement qualitatif de -5 %, notamment en reconnaissance de l'impact de la COVID-19 sur notre entreprise, nos actionnaires et nos communautés. Le FRO s'est établi en définitive à 89 % pour nos membres de la haute direction, soit 11 % de moins que notre cible et bien au-dessous de la possibilité de paiement maximal possible, ce qui permet d'harmoniser clairement la rémunération des cadres supérieurs avec notre rendement. Les paiements incitatifs finaux tiennent compte du rendement individuel, comme il est indiqué à la page 62 des présentes. Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur notre conception du régime d'encouragement et sur le calcul du FRO à partir de la page 73 de l'analyse de la rémunération.

(1) Les résultats rajustés sont des mesures non conformes aux PCGR et sont décrits à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 16 du Rapport annuel 2020 de la Banque CIBC. Pour l'exercice 2020, nous avons eu recours aux mesures non conformes aux PCGR que sont le RPA dilué ajusté et le ratio FAI ajusté comme éléments afin de déterminer le financement de la rémunération incitative et de mesurer le rendement des membres de la haute direction aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à la rubrique « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » à la page 74.

(2) Le bénéfice net ajusté attribuable aux porteurs d'actions ordinaires de 4,3 milliards de dollars reflète un bénéfice net ajusté de 4,4 milliards de dollars, déduction faite du bénéfice net de 122 millions de dollars attribuable aux porteurs d'actions privilégiées et d'autres d'instruments de capitaux propres et des participations ne donnant pas le contrôle, qui se chiffrent à 2 millions de dollars.

Rémunération de notre chef de la direction

Rémunération de 2020

Nous avons examiné le rendement de M. Dodig en 2020 par rapport à ses objectifs individuels et avons approuvé une rémunération directe globale (RDG) de 9,01 millions de dollars pour l'exercice 2020, soit environ un million ou 10 % de moins que l'objectif de RDG fixé pour lui en 2020 de 10,00 millions de dollars. La RDG de M. Dodig pour l'exercice 2020 est supérieure de 0,50 million de dollars à celle de 2019 puisqu'une augmentation de l'objectif de RDG a été approuvée en décembre 2019 afin de mieux faire correspondre sa rémunération à celle offerte sur le marché. La rémunération au rendement incitative de M. Dodig, qui s'élève à 8,01 millions de dollars, est composée d'une prime en espèces de 1,60 million de dollars, d'attributions d'unités d'actions en fonction du rendement (UAR) de 5,13 millions de dollars et d'options sur actions (les options) d'une juste valeur de rémunération de 1,28 million de dollars. En plus d'être attribuées en fonction du rendement, les UAR de M. Dodig sont assorties de modalités d'acquisition future liées au rendement tenant compte du RCP et du RTA relatifs. Le Comité et le conseil estiment que ces décisions en matière de rémunération sont justifiées par le rendement et l'excellent leadership de M. Dodig, qui a mené la Banque CIBC à réussir à naviguer sur un parcours inexploré dans un contexte d'incertitude économique et sociale, tout en continuant de renforcer la raison d'être de la Banque CIBC en tant qu'organisation et de faire progresser la stratégie à long terme de celle-ci.

Participation de 2020

M. Dodig croit fermement en la Banque CIBC et en son avenir. Au 30 octobre 2020, il détenait des titres de capitaux propres d'une valeur de 23,41 M\$ de la Banque CIBC, soit 23,4 fois son salaire. Ces niveaux d'actionnariat considérables créent une harmonisation à long terme importante avec les intérêts des actionnaires et réduisent la prise de risque excessif.

Mobiliser les talents pour bâtir une Banque CIBC plus forte

Deux de nos responsabilités les plus importantes sont le renforcement de nos compétences et la planification de la relève. En 2020, dans un contexte de volatilité et de turbulences du marché, nous avons continué de superviser les mouvements de compétences stratégiques au sein de notre CD et de notre équipe de direction élargie afin de tirer le meilleur des forces et de l'expérience collectives en vue de poursuivre notre transformation et d'accélérer la croissance axée sur le client. Voici quelques faits saillants concernant nos membres de la haute direction visés :

- Le 1^{er} novembre 2019, Hratch Panossian est devenu premier vice-président à la direction et chef des services financiers (CSF) et, à compter du 2 mars 2020, son rôle s'est élargi pour prendre en charge la stratégie d'entreprise.
- Le 2 mars 2020, Laura Dottori-Attanasio, ancienne chef de la gestion du risque (CGR), est passée au poste de première vice-présidente à la direction et de chef de groupe, Services bancaires personnels et PME, prenant ainsi la direction de notre secteur d'activité le plus important.
- Le 2 mars 2020, Harry Culham s'est vu confier la responsabilité supplémentaire des Services financiers directs, qui comprennent Simplii Financial, Placement direct et services-conseils dans son mandat élargi de premier vice-président à la direction et de chef de groupe, Marchés des capitaux et Services financiers directs.

Nous avons apporté un certain nombre d'autres changements clés à compter du 2 mars 2020, soit en transférant les membres du CD à différents rôles ou en élargissant leur mandat. À la lumière de ce qui précède, nous avons reporté notre examen annuel des objectifs de RDG pour le CD pour la période allant de décembre 2019 à février 2020, lorsque nous avons approuvé la restructuration du CD; à ce moment-là, soit avant que la première vague de la pandémie de COVID-19 ne produise ses effets à l'échelle mondiale, nous avons également approuvé la modification des objectifs de RDG pour certains de nos membres de la haute direction visés afin de mieux faire correspondre la rémunération associée à ces postes à celle offerte sur le marché.

De plus, nous avons pris des mesures audacieuses pour veiller au perfectionnement des compétences et au recrutement d'une prochaine génération de leaders qui reflète les collectivités que nous desservons. Certains résultats notables sont décrits ci-dessous :

- Nous avons augmenté la représentation des femmes au sein du CD (qui comprend habituellement le chef de la direction), la faisant passer de 27 % en 2019 à 40 % en 2020.

Message à nos actionnaires

- Nous avons mis davantage l'accent sur l'inclusion et la diversité à la Banque CIBC, notre chef de la direction ayant assumé le rôle de président du conseil des leaders de la diversité et de l'intégration de la Banque CIBC.
- Nous nous sommes associés aux efforts de lutte contre le racisme systémique envers les Noirs et de construction d'une banque et d'une société plus inclusives en prenant part à plusieurs actions. À titre d'exemple, notre chef de la direction est entré en fonction au poste de coprésident de l'initiative BlackNorth, créée pour encourager les organisations canadiennes à prendre des engagements précis pour lutter contre le racisme systémique envers les Noirs.
- Nous sommes fiers que nos efforts dans ce domaine aient été reconnus lorsque la Banque CIBC a été classée parmi les meilleurs employeurs du Canada pour la diversité pour la dixième année consécutive et incluse dans l'indice Bloomberg Gender Equality Index pour la cinquième année consécutive.

Vous pouvez en apprendre davantage sur la gestion des compétences et sur l'inclusion et la diversité à la Banque CIBC à partir de la page 85 de l'Analyse de la rémunération.

Réponses aux commentaires des actionnaires

Nous aimons recevoir les commentaires de nos actionnaires et des cabinets d'experts-conseils en vote par procuration. Quelques points saillants de nos discussions sont présentés ci-dessous :

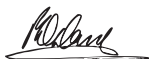
- Nous avons spécifiquement lié l'ESG et la rémunération des membres de la haute direction en incluant les objectifs d'ESG pour chacun des membres de la haute direction responsables et en intégrant l'ESG dans notre FRO à partir de 2021. Des renseignements détaillés sur la manière dont nous établissons ce lien en 2020 sont présentés à la page 62 des présentes ainsi que dans notre Analyse de la rémunération, à partir de la page 72.
- Nous avons augmenté l'information sur les cibles et les résultats de l'indice CX, qui compte pour 25 % de notre FRO. Voir la page 74 de l'Analyse de la rémunération.

Nous aimons recevoir vos commentaires, que vous pouvez nous faire parvenir en tout temps à l'adresse corporate.secretary@cibc.com ou au Secrétariat général de la Banque CIBC, 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto (Ontario) M5L 1A2.

Le Comité et le conseil sont fiers de l'équipe de la Banque CIBC et demeurent engagés à assurer une valeur à long terme pour toutes les parties intéressées de la Banque. Au nom du Comité et du conseil, nous remercions nos actionnaires de leur appui continu.

Veuillez agréer nos salutations distinguées,

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



Patrick D. Daniel

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 Banque CIBC rémunère ses cadres supérieurs et le mode d'établissement de la rémunération, pour l'exercice 2020, de nos membres de la haute direction visés.

Philosophie, pratiques et gouvernance de la rémunération

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

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

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

Offrir une rémunération en fonction du rendement et encourager une conduite qui correspondent à l'objectif et aux valeurs de la Banque CIBC

La section qui suit résume 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 Banque 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 Banque 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)
- Limites des 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 membres de la haute direction, ait le pouvoir de contester les recommandations de la direction et ne remplisse aucun autre mandat pour la Banque CIBC
- Ne pas modifier le prix ou antidater des options ni réduire le prix des options au moment de l'octroi
- Ne pas permettre une couverture conçue pour monétiser la rémunération à base de titres de capitaux propres ou réduire le risque de marché qui y est associé

Analyse de la rémunération

Composition du Comité

Les membres du Comité, Patrick Daniel (président), Nanci Caldwell, Kevin Kelly, Katharine Stevenson et Martine Turcotte, apportent des compétences et des expériences diversifiées, y compris le leadership, la gestion des ressources humaines/la rémunération, la gestion du risque et la gouvernance du risque, qui aident le Comité à prendre des décisions sur les séances de pratiques de rémunération de la Banque CIBC et à remplir son mandat.

Pour obtenir des renseignements sur l'expérience et les antécédents universitaires des membres du Comité 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 16 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 2020, voir la page 53.

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 Banque 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.

Honoraires liés à la rémunération des cadres supérieurs	2020		2019	
	(\$ US)	(%)	(\$ US)	(%)
Travaux pour le Comité	190 000 ⁽¹⁾	100	175 000 ⁽¹⁾	100
Travaux pour la direction	—	—	—	—

(1) Les honoraires de 2020 s'élèvent à 255 417 dollars canadiens et ceux de 2019, à 232 628 dollars canadiens après conversion au taux de change moyen WM/Reuters de 1,00 \$US = 1,3443 dollars canadiens pour 2020 et de 1,00 \$US = 1,3293 dollars canadiens pour 2019.

Le comité et le conseiller indépendant se réunissent à huis clos sans la direction et le président du comité se réunit en privé avec le conseiller. Ces discussions concourent à l'efficacité du Comité dans la supervision de la rémunération.

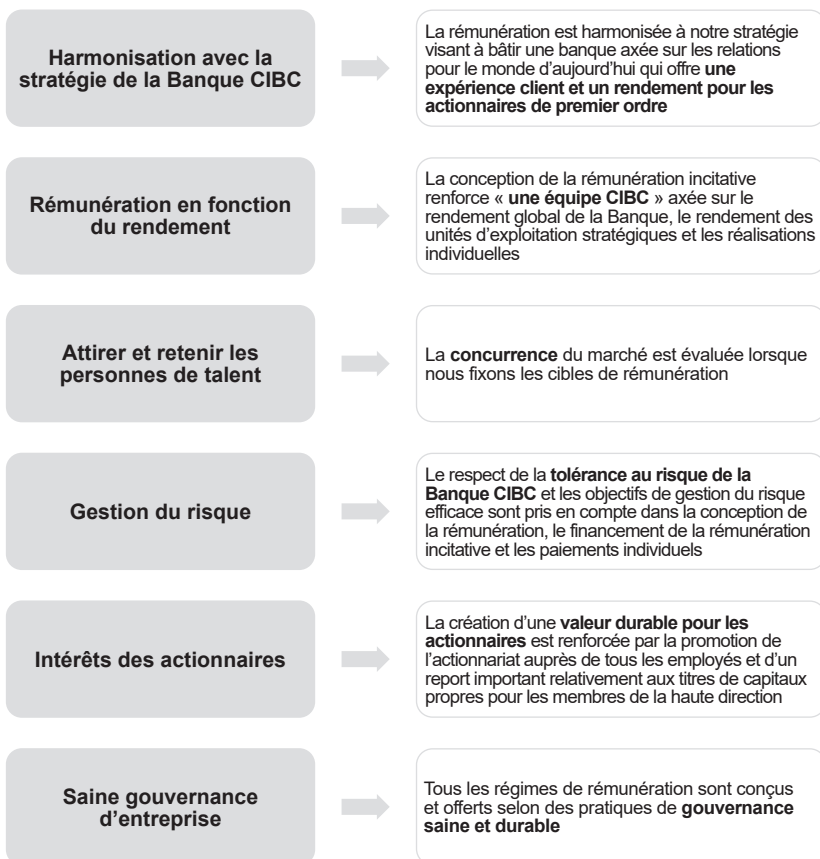
Le Comité retient les services de conseillers juridiques externes et d'autres conseillers au besoin pour offrir un avis d'expert ou de la formation aux administrateurs. Le Comité évalue également l'indépendance de ces conseillers externes et examine les conflits à l'avance.

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

Philosophie de rémunération des cadres supérieurs

Notre régime de rémunération des cadres supérieurs harmonise la rémunération avec le rendement opérationnel et le rendement individuel et intègre une philosophie à risque contrôlé, axée sur la stratégie.

Principales caractéristiques de la conception



Analyse de la rémunération

Éléments de la rémunération

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de la Banque CIBC comprend la rémunération directe (salaire et primes d'encouragement variables) 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 (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 ⁽¹⁾		Harmoniser la rémunération d'encouragement avec le rendement opérationnel 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 sur titres de capitaux propres reportés.		
	Court terme	La prime en espèces annuelle permet de récompenser l'atteinte d'objectifs d'affaires.	Espèces ⁽²⁾	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		Les avantages accessoires offerts aux membres de la haute direction peuvent comprendre des adhésions à des clubs, un bilan de santé annuel et des avantages relatifs à l'utilisation d'une automobile.	Allocation annuelle ou remboursement	-
Régimes de retraite		Contribuer à la sécurité financière après le départ à la retraite.	Régimes de retraite et d'épargne ⁽³⁾	-

(1) Si un employé commet une faute qui cause une perte financière importante pour la Banque CIBC ou cause un rajustement important aux états financiers, la Banque CIBC peut demander le remboursement d'espèces versées ou de toute rémunération incitative reportée attribuée.

(2) 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'actionariat aux termes des lignes directrices relatives à l'actionariat de la Banque CIBC et dont le paiement se fait uniquement après la retraite, à la cessation d'emploi ou au décès.

(3) Des arrangements concurrentiels relatifs au revenu de retraite sont offerts à tous les employés. Un régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (RRCCS) est offert à certains cadres à partir de l'échelon de vice-président principal (décrit à la page 94). Pour les cadres supérieurs qui ont adhéré ou ont été promus au RRCCS avant le 1^{er} janvier 2016, les années de service décomptées sont fondées uniquement sur les années de service au sein de la Banque CIBC et les gains ouvrant droit à pension sont plafonnés à une limite fixe en dollars. Pour les cadres supérieurs qui ont adhéré au RRCCS ou qui ont été promus après le 1^{er} janvier 2016, les prestations du RRCCS s'accumulent sans intérêt et les années de service ne sont portées à leur crédit qu'à partir de la date d'adhésion au RRCCS. Cela signifie que les prestations de retraite au titre du RRCCS de la Banque CIBC ne comprennent pas les années de service pendant lesquelles les cadres supérieurs n'ont pas réellement travaillé et que les prestations ne sont pas automatiquement majorées en fonction des augmentations de la rémunération.

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 reportés fondée sur les pondérations indiquées ci-après :

	Prime d'encouragement en espèces (court terme)	Prime d'encouragement reportée (moyen et long terme)
PDG	20 %	80 %
CD	30 %	70 %



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

Prime d'encouragement reportée

Les primes d'encouragement reportées sont utilisées pour harmoniser la rémunération des cadres supérieurs avec les intérêts à moyen et à long terme des actionnaires. La prime d'encouragement reportée de la Banque CIBC est attribuée au moyen des mécanismes décrits ci-après. Des renseignements supplémentaires sont fournis à partir de la page 91.

Mécanisme des primes d'encouragement reportées	Description														
UAR (moyen terme)	- Les UAR s'acquèrent et sont réglées en espèces à la fin de la période de rendement de trois ans. - Le pourcentage d'UAR acquises varie de 75 % à 125 % en fonction du RCP (ou du RCP ajusté, selon le cas)⁽¹⁾ de la CIBC et du RTA au cours de la période de trois ans par rapport à la Banque de Montréal, la Banque de Nouvelle-Écosse, la Banque Nationale du Canada, la Banque Royale du Canada et la Banque Toronto-Dominion. - Le RCP (ou le RCP ajusté, selon le cas) et le RTA de la Banque CIBC et de chaque banque de référence sont classés de un (meilleur rendement) à six (plus faible rendement). Sur la base du classement de la Banque CIBC pour chaque mesure, sur la période de trois ans, un facteur de rendement est attribué selon l'échelle suivante : <table border="1"> <thead> <tr> <th>Rang</th><th>Facteur de rendement</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>125 %</td></tr> <tr> <td>2</td><td>115 %</td></tr> <tr> <td>3</td><td>105 %</td></tr> <tr> <td>4</td><td>95 %</td></tr> <tr> <td>5</td><td>85 %</td></tr> <tr> <td>6</td><td>75 %</td></tr> </tbody> </table> - Le facteur de rendement du RCP (ou du RCP ajusté, selon le cas) est mis en moyenne avec le facteur de rendement du RTA afin d'établir le pourcentage d'acquisition final. - Le pourcentage d'acquisition final fondé 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'acquèrent et sont payées selon la valeur de l'action de la Banque CIBC à ce moment-là. (Voir « Acquisition des UAR en 2017 » à la page 87 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 Banque CIBC par rapport à celui du groupe de sociétés de référence.	Rang	Facteur de rendement	1	125 %	2	115 %	3	105 %	4	95 %	5	85 %	6	75 %
Rang	Facteur de rendement														
1	125 %														
2	115 %														
3	105 %														
4	95 %														
5	85 %														
6	75 %														

(1) Pour ce qui est des attributions d'UAR pendant l'exercice 2020 et pour l'avenir, la Banque CIBC a déterminé que l'acquisition au porteur devrait être liée au RCP ajusté, au lieu du RCP déclaré. Le recours au paramètre ajusté est compatible avec l'approche globale d'évaluation du rendement commercial sous-jacent de la Banque CIBC concernant la rémunération des cadres supérieurs, comme il est indiqué à la rubrique « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » de la présente circulaire, à la page 74.

Analyse de la rémunération

Mécanisme des primes d'encouragement reportées	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 après que le membre de la haute direction quitte la Banque CIBC, selon la valeur de l'action de la Banque CIBC à ce moment-là. - Un membre de la haute direction peut choisir volontairement de reporter jusqu'à 100 % de sa prime d'encouragement reportée en espèces en UADD, ce qui accroît l'harmonisation de la rémunération des membres de la haute direction avec le rendement à long terme pour les actionnaires.

Établissement de la cible de rémunération directe globale

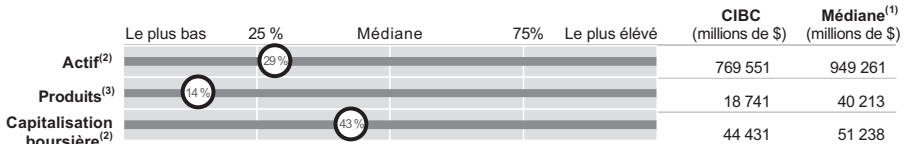
La rémunération directe globale (RDG) d'un membre de la haute direction comprend le salaire annuel et la prime d'encouragement variable. Habituellement, au début de chaque exercice, le Comité recommande, après examen, la cible de RDG pour le chef de la direction et les membres du comité de direction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

En 2020, la revue annuelle des cibles pour les membres du CD a été reportée du début de l'exercice pour tenir compte de la restructuration du CD qui a eu lieu en février 2020, à l'occasion de laquelle le conseil a approuvé les changements de postes et les cibles de RDG.

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 Korn Ferry Hay Group, fournisseur de services externe dont les services ont été retenus par la direction qui effectue régulièrement une étude multi- intérêts pour d'importantes institutions financières au Canada. Pour les États-Unis, des données comparatives supplémentaires ont été obtenues auprès d'un autre fournisseur de services externe dont les services ont été retenus par la direction, soit Willis Towers Watson, qui possède une base de données mondiale de services financiers.

Groupe de sociétés de référence

Les cibles de rémunération du chef de la direction et des membres du comité de direction ont été évaluées par rapport à des sociétés de services financiers dont la taille, la portée, la présence sur le marché et la complexité sont comparables à celles de la Banque CIBC. Compte tenu de ces critères, la comparaison pour le chef de la direction et les membres du comité de direction 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 CSF 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. Pour le chef de groupe, région des États-Unis de la CIBC, le groupe de sociétés de référence comprend aussi des banques régionales ou communautaires de plus petite taille aux É.-U. Le tableau suivant indique la position relative de la Banque CIBC à l'égard de certaines mesures clés utilisées pour définir son groupe de sociétés de référence.

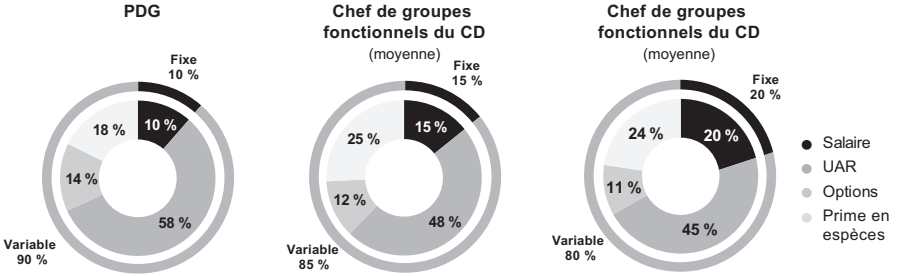


● Position de la Banque CIBC exprimée en rang percentile par rapport au groupe de sociétés de référence.

(1) Groupe de référence de cinq grandes banques canadiennes : La Banque de Montréal, La Banque de Nouvelle-Écosse, la Banque Nationale du Canada, la Banque Royale du Canada et La Banque Toronto-Dominion ainsi que deux autres sociétés d'assurance canadiennes, soit Financière Manuvie et Financière Sun Life.
(2) Au 31 octobre 2020 pour les banques et au 30 septembre 2020 pour les sociétés d'assurances.
(3) Exercice clos le 31 octobre 2020 pour les banques et dernière période de 12 mois close le 30 septembre 2020 pour les sociétés d'assurances.

Composition de la rémunération

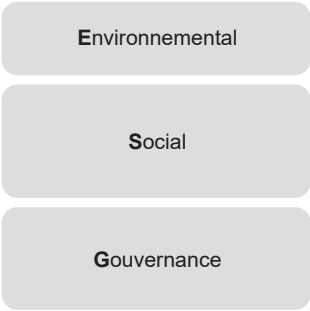
Les graphiques ci-après illustrent les éléments de la rémunération sous forme de pourcentage de la cible de RDG pour l'exercice 2020 du chef de la direction et des membres du CD. Les graphiques démontrent la plus grande variabilité de la rémunération du chef de la direction et des membres du CD responsables d'unités qui sont les mieux placés pour avoir une incidence sur les résultats d'entreprise à long terme comparativement aux chefs des groupes fonctionnels du CD : Finances, Gestion du risque, Personnel, culture et marque et Technologie, infrastructure et innovation.



Établir des objectifs individuels

Au début de chaque année, le Comité approuve les objectifs et les mesures annuels pour les membres du CD et recommande les objectifs et mesures pour le chef de la direction au conseil à des fins d'approbation. Le Comité d'audit et le Comité de gestion du risque examinent également les objectifs et les mesures annuels du chef des finances et du chef de la CGR, respectivement. Les objectifs et les mesures annuels du chef de la direction et du CD sont conformes aux priorités stratégiques de la Banque CIBC et comprennent le rendement financier (atteinte des résultats financiers et commerciaux clés, croissance des bénéfices grâce à la croissance de la franchise, initiatives de simplification et d'efficacité) et les paramètres liés aux ESG, y compris l'expérience client, pertinents par rapport à leur rôle comme il est décrit dans le tableau ci-dessous.

Catégorie ESG



Paramètres

- Alignement sur les objectifs environnementaux (tels que le financement durable et l'empreinte climatique)
- Résultats de l'expérience client
- Formation bancaire et financière inclusive
- Engagement des employés
- Objectifs d'inclusion et de diversité des employés
- Bâtir une communauté
- Conformité à l'énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la Banque CIBC
- Conformité aux objectifs d'audit et de conformité
- Respect du Code de conduite de la Banque CIBC

Évaluation du rendement individuel

À la fin de chaque année, le Comité évalue le rendement individuel par rapport aux paramètres clés pour le chef de la direction et les membres du CD et fait ses recommandations au conseil sur le rendement individuel du chef de la direction aux fins d'approbation. En plus des évaluations du rendement de ce groupe, le Comité examine les risques, la conformité, la conduite ou les préoccupations en matière d'audit afin de déterminer si des ajustements doivent être apportés à l'évaluation du rendement individuel et des primes d'encouragement variables qui en découlent. Dans le cas du CSF et du CGR, le Comité d'audit et le Comité de gestion du risque, respectivement, formulent également leurs commentaires dans l'évaluation du rendement individuel par le Comité. À la suite de l'évaluation du rendement individuel, le Comité recommande au conseil d'approuver les primes d'encouragement variables pour le chef de la direction et les membres du CD. Voir « Conception du régime d'encouragement variable » ci-après.

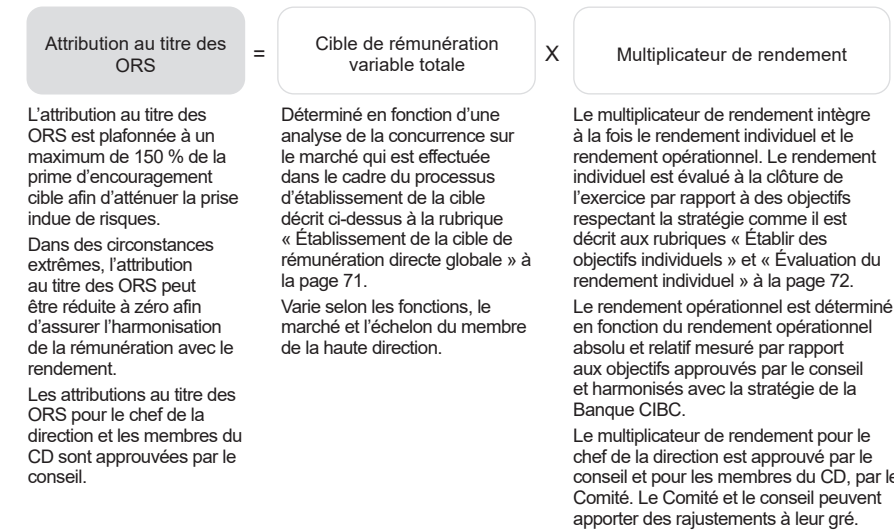
Analyse de la rémunération

Conception du régime d'encouragement variable

Le régime d'encouragement variable appelé Objectifs Rendement Succès (ORS) pour tous les membres de la haute direction, y compris le chef de la direction et les membres du CD, assure une transparence à la façon dont les primes d'encouragement sont déterminées et un lien solide entre la rémunération et le rendement. Les éléments du régime d'encouragement variable sont décrits ci-après :

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

L'attribution au titre des ORS d'un membre de la haute direction est déterminée à l'aide de ces éléments, comme il est expliqué ci-après :



Multiplicateur de rendement

Le multiplicateur de rendement comprend à la fois le rendement opérationnel et le rendement individuel. Le facteur de rendement opérationnel (FRO) fait partie du multiplicateur de rendement global et peut varier de 0 % à 125 %. Le FRO dans le multiplicateur de rendement est déterminé en fonction du rendement par rapport aux paramètres qui sont harmonisés avec les priorités stratégiques de la Banque CIBC, en particulier le rendement financier, l'efficacité opérationnelle et l'expérience client.

Les mesures du rendement et les pondérations relatives utilisées pour déterminer le FRO pour l'exercice 2020 sont présentées ci-après :

Mesure du rendement	Description de la mesure	Pondération
RPA dilué ajusté par rapport à la cible	Mesure de rentabilité, comprenant le rendement de toutes les activités et harmonisée avec la création de valeur pour les actionnaires	50 %
Ratio FAI ajusté par rapport à la cible	Mesure de l'efficacité opérationnelle qui reflète le coût engagé pour gagner un dollar	25 %
Indice CX ⁽¹⁾	Mesure de l'expérience client directement harmonisée avec notre stratégie axée sur la clientèle	25 %

(1) L'indice CX est un indice composé qui comprend des sondages internes et externes auprès des clients et des paramètres axés sur l'expérience client des secteurs Services bancaires personnels et PME, au Canada, Marchés des capitaux, Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région du Canada, et Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région des États-Unis. Ces paramètres comprennent des mesures qui favorisent les comportements qui ont le plus de résultats pour nous aider à devenir le premier sur le marché de l'expérience client.

En plus de ces mesures du rendement, le Comité et le conseil ont le pouvoir discrétionnaire de rajuster le FRO calculé en fonction des facteurs qualitatifs décrits ci-après :

- le rendement relatif comparativement à celui des sociétés de référence afin d'évaluer notre rendement par rapport aux mesures financières, comme la croissance du revenu et du RPA;
- le risque, afin de s'assurer que la rémunération s'harmonise avec la tolérance à leur risque et les objectifs en tenant compte des résultats en matière de risque, des rajustements étant apportés uniquement afin de réduire le FRO (ou les attributions individuelles);
- des dénouements inattendus et d'autres éléments qui devraient être inclus dans le rendement qui détermine le FRO ou exclus de celui-ci;
- d'autres facteurs que le Comité et le conseil jugent pertinents.

Nous examinons différents facteurs lors de la conception de notre FRO. Pour l'exercice 2021, nous avons inclus la croissance ajustée des revenus, l'effet de levier d'exploitation ajusté et les facteurs ESG officiels comme composante fondamentale de la conception du FRO. Nous avons également ajouté le rendement relatif à plusieurs paramètres, en plus du rendement absolu. Veuillez consulter la rubrique « Message aux actionnaires » à la page 62 pour plus de détails sur le FRO pour l'exercice 2021.

Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération

Dans l'évaluation du rendement financier, le chef de la direction, le chef des services financiers, 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 mesures rajustées sont utilisées pour évaluer le rendement opérationnel sous-jacent de la Banque CIBC et comme élément pour mesurer le rendement des membres de la haute direction aux fins des décisions quant à leur rémunération. Comme il est indiqué à la page précédente pour l'exercice 2020, le RPA dilué ajusté⁽¹⁾ et le ratio FAI⁽²⁾ ajusté (également connu sous le nom de ratio d'efficacité ajusté), ont été les principaux éléments utilisés pour déterminer le FRO. Pour l'exercice 2021, le FAI ajusté a été éliminé de notre FRO, et deux nouvelles mesures ajustées, soit l'effet de levier d'exploitation ajusté et la croissance ajustée des revenus, ont été ajoutées. Les paramètres ajustés supplémentaires examinés par le comité et le conseil comprennent les suivants : le revenu total ajusté sur une base de mise en équivalence fiscale (BMEF)⁽³⁾, le bénéfice net ajusté⁽⁴⁾ et le RCP ajusté⁽⁵⁾. Une analyse plus approfondie des données non conformes aux principes comptables généralement reconnus (PCGR) utilisées par la Banque CIBC et un rapprochement de certaines données non conformes aux PCGR avec les données les plus comparables selon les PCGR sont présentées dans la section portant sur les mesures non conformes aux PCGR qui commence à la page 15 du rapport annuel 2020 de la Banque CIBC.

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

Le Comité travaille en étroite collaboration avec le Comité de gestion du risque et reçoit des commentaires tout au long de l'année du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque. Le Comité et le président du Comité de la gestion du risque, en tenant compte des commentaires du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque, ce qui comprend certains facteurs ESG comme la conduite et la culture, les mesures de risque liées aux clients et les mesures de gestion des talents, évaluent l'harmonisation du rendement opérationnel avec la tolérance au risque de la Banque CIBC et établissent si tout rajustement au risque est requis pour le FRO.

En outre, à la fin de l'exercice, le Comité et le Comité de gestion du risque se réunissent pour examiner l'harmonisation du rendement opérationnel avec l'intérêt à l'égard du risque de la Banque CIBC et ils 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 individuel et la rémunération individuelle. Après quoi, le cas échéant, le Comité recommande, aux fins d'approbation du conseil, toutes modifications des évaluations du rendement individuel et de la rémunération du chef de la direction et des membres du CD.

- (1) Le RPA dilué ajusté comme il est présenté pour éliminer l'incidence des éléments d'importance (y compris l'amortissement des immobilisations incorporelles et certains éléments d'importance qui surviennent de temps à autre et qui, de l'avis de la direction, ne reflètent pas le rendement sous-jacent des activités) et après impôt sur le résultat.
- (2) Les produits et les charges autres que d'intérêts rajustés déclarés, dans chaque cas, pour éliminer l'incidence des éléments d'importance, et pour majorer les produits exonérés d'impôt afin de les ramener à une BMEF, le cas échéant.
- (3) Le total des produits déclarés, ajusté pour éliminer l'incidence avant impôt des éléments d'importance, et pour majorer les produits exonérés d'impôt, le cas échéant.
- (4) Le résultat net déclaré, ajusté pour éliminer l'incidence après impôt des éléments d'importance.
- (5) Le résultat net déclaré attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté afin d'éliminer l'incidence des éléments d'importance et net d'impôt sur le revenu.

Rendement et rémunération en 2020

Facteur de rendement opérationnel en 2020

Mesure du rendement	Cible 2020	Réel 2020	Résultat (réel par rapport à la cible)
RPA dilué ajusté ⁽¹⁾	12,32 \$	9,69 \$	21 % en-dessous
Ratio du FAI ajusté ⁽¹⁾	56,1 %	55,8 %	30 points de base en-dessous
Indice CX	100 %	100 %	Correspond



FRO calculé 2020	94 %
Ajustement qualitatif au FRO	-5 %
FRO final de 2020	89 %

Le RPA dilué ajusté de la Banque CIBC pour l'exercice 2020⁽¹⁾ s'est établi à 9,69 \$, soit 21 % de moins que la cible et 19 % de moins que pour l'exercice 2019. Y ont contribué les produits totaux rajustés et le résultat net rajusté qui étaient plus élevés de 1 % et plus faibles de 18 %, respectivement, plus élevés que ceux de l'exercice 2019, et de 3 % et de 22 % sous la cible.

L'efficacité d'exploitation, mesurée par le ratio FAI ajusté⁽¹⁾ s'est établie à 55,8 %, légèrement supérieure de 30 points de base (pb) par rapport à l'exercice 2019 et supérieure à la cible de 30 pb.

Notre indice CX est un indice composé qui comprend des sondages internes et externes auprès des clients et des paramètres axés sur l'expérience client des secteurs Services bancaires personnels et PME, au Canada, Marchés des capitaux, Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région du Canada, et Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région des États-Unis.

Dans une année marquée par la COVID-19, où l'orientation client était plus importante que jamais, les mesures quantitatives traditionnelles utilisées pour mesurer l'expérience client ne pouvaient pas refléter les circonstances extraordinaires auxquelles nos clients et notre banque étaient confrontés. À la lumière de la COVID-19, les priorités des clients et de l'entreprise ont changé et notre programme d'expérience client pour l'exercice 2020 a été ajusté de plusieurs façons pour répondre à la pandémie.

- Notre concentration collective sur notre objectif - consistant à aider à faire des ambitions de nos clients une réalité - a contribué à l'amélioration de notre expérience client dans un environnement très difficile comme en témoignent :
- la plus grande amélioration du score net de recommandation parmi les cinq plus grandes banques du Canada dans l'indice du service à la clientèle IPSOS, en comparant le rendement de l'exercice 2020 à celui de l'exercice 2019, ainsi que les prix d'excellence des services financiers IPSOS pour nos services bancaires mobiles, services bancaires par téléphone en direct et guichets automatiques;
 - notre meilleur score annuel d'après une étude sur la satisfaction à la clientèle menée par J.D. Power en 2020;
 - les meilleures notes de satisfaction à la clientèle parmi les plus grandes banques canadiennes d'après une étude de l'application J.D. Power Mobile Banking;
 - la meilleure expérience client globale des services bancaires mobiles dans le segment des services bancaires numériques canadiens selon le rapport 2020 *Survivor Canadian Mobile Banking scorCard*;
 - le fait que plus de 90 % des répondants aux sondages menés auprès des clients par la Banque CIBC affirment que leur impression de la Banque CIBC s'est améliorée ou est la même après la réponse de la Banque CIBC à la COVID-19.

Nous y sommes parvenus en continuant de resserrer nos liens avec nos clients, en offrant des conseils financiers personnalisés et en améliorant la capacité de nos clients à communiquer avec nous au moment et à l'endroit qu'ils choisissent.

Au cours de l'exercice 2021, nous continuerons de tirer parti de cet élan pour améliorer davantage la qualité et l'uniformité de notre prestation de services auprès de nos clients, notamment en nous concentrant sur les réponses aux plaintes, en investissant dans des programmes de gestion des relations avec la clientèle et de planification des objectifs numériques et en réalisant le plein potentiel de notre nouvelle plateforme de rétroaction des clients.

Compte tenu du rendement de la Banque CIBC pour l'exercice 2020, le FRO s'est établi à 94 %. Le conseil a approuvé un ajustement qualitatif de -5 % basé sur une évaluation de diverses considérations qualitatives, en particulier l'impact de la pandémie de COVID-19 sur nos activités, nos actionnaires et nos communautés.

Après cette réduction discrétionnaire, le FRO final pour l'exercice 2020 s'est établi à 89 % pour nos membres de la haute direction. Il n'y a eu aucun incident important en matière de risque et, par conséquent, aucun rajustement n'a été apporté au FRO à cet égard.

Ce FRO ainsi que l'évaluation du rendement individuel ont constitué la base de la rémunération des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2020 et de la rémunération de tous nos membres du CD.

(1) Les résultats rajustés sont des mesures non conformes aux PCGR et sont décrits à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 16 du Rapport annuel 2020 de la Banque CIBC. Nous avons recours aux mesures non conformes aux PCGR que sont le RPA dilué ajusté et le ratio FAI ajusté comme éléments afin de déterminer le financement de la rémunération incitative et de mesurer le rendement des membres de la haute direction aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à la rubrique « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » de la présente circulaire à la page 74.

Rémunération des membres de la haute direction visés en 2020

Les membres de la haute direction visés de la Banque CIBC sont le chef de la direction, le chef des services financiers et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés au cours de l'exercice 2020.

M. Dodig



À titre de président et chef de la direction, M. Dodig est chargé d'établir et de mettre en œuvre la stratégie approuvée par le conseil de la Banque CIBC et de diriger les activités quotidiennes de celle-ci. La pandémie de COVID-19 a posé de nombreux défis à la Banque CIBC, comme elle l'a fait pour la plupart des organisations. Tout au long de l'exercice 2020, M. Dodig a continué d'inculquer une culture axée sur les objectifs dans tous les secteurs de la banque, en veillant à ce que nos actions soient conformes aux besoins de nos clients, de nos employés, de nos actionnaires et des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Le Comité a évalué le rendement de M. Dodig par rapport à ses objectifs pour l'exercice 2020 et a déterminé qu'il avait atteint ses principaux livrables malgré les défis associés à la pandémie de COVID-19. Le leadership de M. Dodig et son souci constant de bâtir une banque axée sur les relations pour un monde moderne et pour réaliser notre objectif visant à contribuer à faire des ambitions de nos clients une réalité ont aidé l'organisation à traverser cette année difficile.

M. Dodig a accompli cela en mettant l'accent sur le bien-être de nos équipes, de nos clients et de nos communautés. La majorité des membres de notre équipe ont passé au télétravail et, pour les membres de l'équipe qui devaient être sur place pour soutenir nos clients, des indemnités journalières ont été fournies pour les aider à relever en toute sécurité les défis posés par la pandémie et des précautions supplémentaires ont été mises en œuvre dans tous nos sites. M. Dodig a conduit l'équipe à reconnaître la nécessité de soutenir immédiatement nos clients et les membres de l'équipe en mettant en œuvre des programmes pour aider nos segments de clientèle les plus susceptibles de se rendre dans nos centres bancaires, en offrant des options de report de paiement et une protection des paiements pour nos clients américains. Sous la direction de M. Dodig, la Banque CIBC a augmenté les dons aux organismes de bienfaisance et créé le programme Vacances offertes aux héros en reconnaissance des pressions que la pandémie mettait sur nos travailleurs de la santé.

Sous la direction de M. Dodig, malgré un environnement économique plus faible résultant la pandémie, la Banque CIBC a annoncé de solides résultats en 2020 et le lien étroit avec notre objectif - faire des ambitions de nos clients une réalité - est resté au premier plan de notre fonctionnement alors que nous continuons d'investir dans notre entreprise tout en faisant preuve d'une gestion rigoureuse des dépenses. M. Dodig a concentré son équipe de direction sur le renforcement continu de la résilience de notre banque, ce qui continue de bien positionner la Banque CIBC face à l'évolution de l'environnement macroéconomique. Vous pouvez obtenir plus de renseignements à ce sujet à partir de la page 61 du « Message à nos actionnaires ».

En examinant la rémunération du chef de la direction, le conseil a procédé à un examen approfondi du rendement de M. Dodig par rapport à ses priorités stratégiques clés, dont les faits saillants sont présentés dans le tableau suivant :

Priorités stratégiques clés	Résultats
Diversifier et accélérer la croissance de nos bénéfices	• Croissance de 10 % de l'actif sous gestion (ASG) de CIBC Bank USA sur douze mois • Augmentation de la contribution aux bénéfices de la région des États-Unis, qui est passée de 6 % en 2014 à 17 % en 2020 • Chiffre d'affaires des clients non traditionnels des marchés des capitaux en hausse de 5 % sur douze mois (comprend les recommandations croisées avec d'autres UES)
Offrir une proposition de valeur moderne pour les services bancaires relationnels	• La Banque CIBC s'est classée au premier rang pour la satisfaction de la clientèle parmi les plus grandes banques selon une étude de l'application J.D. Power mobile Banking

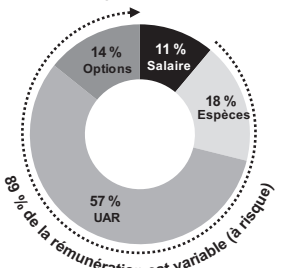
Analyse de la rémunération

Offrir une proposition de valeur moderne pour les services bancaires relationnels	- La Banque CIBC a obtenu la première place parmi les cinq grandes banques canadiennes dans le cadre d'une étude auprès des consommateurs visant à demander aux Canadiens comment leur banque a répondu à la COVID-19 - CIBC Bank USA Wealth se classe au deuxième rang du classement Barron du meilleur RIA (<i>Registered Investment Advisor</i> - conseiller en placement inscrit)
Accélérer nos initiatives d'efficacité visant à transformer notre banque	Un ratio FAI ajusté pour l'exercice 2020⁽¹⁾ de 55,8 %, légèrement supérieur à celui de 2019 (55,5 %)
Faire progresser notre culture axée sur les objectifs	- Des progrès ont été réalisés par rapport au plan d'intégration et de diversité de l'entreprise, les femmes et les minorités visibles représentant respectivement 33 % et 20 % des postes de direction approuvés par le conseil M. Dodig est entré en fonction à titre de coprésident de l'initiative BlackNorth
Offrir des résultats financiers et créer une valeur durable pour les actionnaires	- Le RPA dilué ajusté⁽¹⁾ de 9,69 \$ était inférieur de 21 % à la cible et de 19 % à celui de l'exercice 2019 - Le RTA est la mesure ultime de la valeur pour les actionnaires. Pour la période de cinq ans terminée le 31 octobre 2020, notre RTA était de 27,7 %, ce qui est inférieur au rendement de l'indice composé des banques Standard & Poor's (S&P)/Bourse de Toronto (TSX) pour la même période de 35,3 % tandis que pour la période de trois ans terminée le 31 octobre 2020, notre RTA était de 2,65 %, ce qui est supérieur au rendement composé S&P/TSX des banques pour la même période de -5,74 %

Compte tenu de notre FRO de 89 % et de l'évaluation de son rendement par le conseil, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2020 pour M. Dodig de 8,01 millions de dollars, soit 89 % de sa possibilité de prime d'encouragement cible, ce qui correspond à une augmentation de 7 % par rapport à l'exercice 2019, en raison de l'augmentation de son objectif pour l'exercice 2020. À compter du 1^{er} novembre 2019, le RDG cible de M. Dodig est passé de 8,75 millions de dollars à 10,00 millions de dollars, afin de mieux s'aligner sur les pairs et de refléter sa progression dans le poste. Le pourcentage de son attribution au titre des ORS qui est reporté est resté à 80 %. Des précisions sur l'attribution de 2020 sont fournies dans le tableau ci-après. M. Dodig a reçu 90% de son RDG cible pour l'exercice 2020.

Élément de la rémunération (en dollars, sauf indication contraire)	2020	2019
Salaire (fixe)	1 000 000	1 000 000
Espèces	1 602 000	1 501 950
UAR	5 126 400	4 806 240
Options	1 281 600	1 201 560
Total au titre des ORS (variable)	8 010 000	7 509 750
% de la cible aux termes des ORS	89,0	96,9
RDG	9 010 000	8 509 750
% de la RDG cible	90,1	97,3

Composition réelle de la rémunération pour 2020



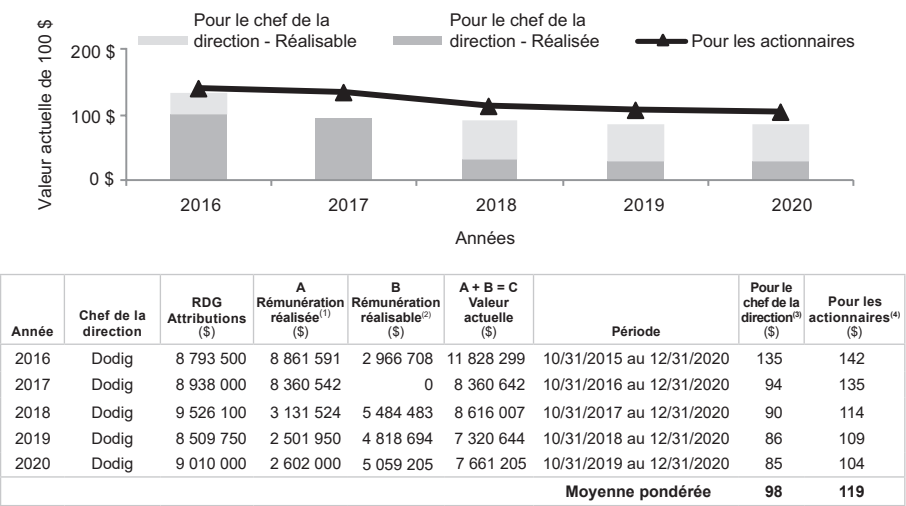
(1) Les résultats rajustés sont des mesures non conformes aux PCGR et sont décrits à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 16 du Rapport annuel 2020 de la Banque CIBC. Nous avons recouru aux mesures non conformes aux PCGR que sont le RPA dilué ajusté et le ratio FAI ajusté comme éléments afin de déterminer le financement de la rémunération incitative et de mesurer le rendement des membres de la haute direction aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à la rubrique « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » de la présente circulaire à la page 74.

Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction

Le graphique et le tableau ci-après illustrent la solide feuille de route de la Banque CIBC quant à l'harmonisation de la rémunération du chef de la direction avec le rendement de la Banque CIBC. Le graphique compare la valeur actuelle de la rémunération attribuée au chef de la direction de la Banque CIBC depuis l'exercice 2016 à la valeur reçue par les actionnaires au cours de la même période. Le tableau présente l'information sous-jacente au graphique, notamment la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction pour chaque année. De l'exercice 2016 à l'exercice 2020, la valeur actuelle de 100 \$ investis par un actionnaire est supérieure à la valeur de 100 \$ en rémunération attribuée au chef de la direction de la Banque CIBC.

La valeur actuelle des attributions du chef de la direction au 31 décembre 2020 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).



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

(2) La rémunération réalisable est la somme de la valeur actuelle des unités non acquises octroyées au cours de la période et de la valeur dans le cours des options acquises et non acquises qui sont toujours en cours de validité. La valeur de réalisation pour 2017 représente les options attribuées en 2017 qui sont hors du cours au 31 décembre 2020.

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

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

Analyse de la rémunération

M. Panossian



En tant que chef des services financiers et stratégie de l'entreprise, M. Panossian assume la responsabilité de la stratégie et de l'expansion de l'entreprise, de la planification et de l'analyse financières, de la production de rapports financiers et de gestion, de la tenue des registres comptables, de la production des rapports réglementaires, de la planification et de l'observation fiscales, de la gestion de la trésorerie et du bilan, ainsi que des relations avec les investisseurs de la Banque CIBC.

M. Panossian a grandement contribué au rendement financier de la Banque CIBC pour l'exercice 2020 dans un contexte de marché difficile et dans l'atteinte des cibles stratégiques et de tolérance au risque de la Banque CIBC. M. Panossian a rempli son mandat principal tout en mettant en œuvre d'importantes améliorations des capacités opérationnelles et commerciales tout au long de 2020, et est bien placé pour continuer de réaliser la stratégie financière en 2021.

Au cours de l'exercice 2020, M. Panossian a contribué à l'avancement de la stratégie de la Banque CIBC, a dirigé la fonction Finances conformément à l'objectif de la Banque CIBC et a atteint ou dépassé la plupart des objectifs clés en matière de mobilisation des employés pour les fonctions placées sous sa direction.

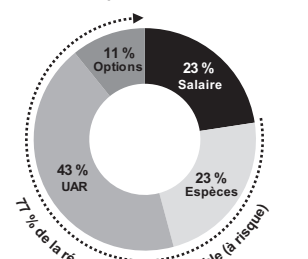
M. Panossian a réussi cette année à mener à bien plusieurs initiatives clés tout en travaillant à transformer notre banque. Voici quelques réalisations dignes de mention :

- il a établi un « comité sur les placements » chargé d'assurer l'harmonisation entre la stratégie de l'entreprise et les placements importants à l'échelle de l'organisation;
- il a réalisé des économies en se concentrant sur des projets axés sur des initiatives d'efficacité et des avantages en matière de revenus;
- il a élaboré des indicateurs de rendement clés stratégiques et financiers complets et détaillés pour l'ensemble de nos activités;
- il a lancé un programme de modernisation des finances en tant que priorité stratégique clé de la Banque CIBC.

Compte tenu de notre FRO de 89 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le chef de la direction, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2020 pour M. Panossian de 1,71 million de dollars, ce qui était inférieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible. L'augmentation de l'attribution au titre des ORS de M. Panossian en 2020 par rapport à l'exercice 2019 est le reflet de sa promotion à compter du 1^{er} novembre 2019 et de l'augmentation à son RDG cible. M. Panossian a reçu une attribution unique d'UADD de 0,10 million de dollars pour démontrer l'investissement en sa personne et signifier un engagement à faire progresser sa rémunération afin de s'aligner sur le marché au fil du temps. L'attribution sera acquise en bloc cinq ans après la date d'attribution. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Élément de la rémunération (\$)	2020	2019
Salaire (fixe)	500 000	350 000
Espèces	513 975	395 010
UAR	959 420	474 012
Options	239 855	118 503
Total au titre des ORS (variable)	1 713 250	987 525
RDG	2 213 250	1 337 525
Attribution unique d'UADD	100 000	
Rémunération totale y compris l'attribution unique d'UADD	2 313 250	

Composition réelle de la rémunération pour 2020



* N'inclut pas l'attribution unique d'UADD

M. Culham



En tant que chef de groupe de Marchés des capitaux et des secteurs d'activité de Services financiers directs, M. Culham est responsable des activités de Marchés des capitaux et des Services financiers directs de la Banque CIBC. Les activités de Marchés des capitaux de la Banque CIBC offrent des produits intégrés de crédit et Marché des capitaux, des services-conseils en banque d'investissement, des services de financement d'entreprises et des services de recherche de premier plan aux entreprises, aux gouvernements et aux clients institutionnels à l'échelle mondiale. En date du 2 mars 2020, M. Culham a également assumé la responsabilité des secteurs d'activité des Services financiers directs, y compris Simplii Financial, Placement direct et conseils et Groupe Solutions de rechange. M. Culham est également responsable de la surveillance de CIBC FirstCaribbean et de CIBC Mellon.

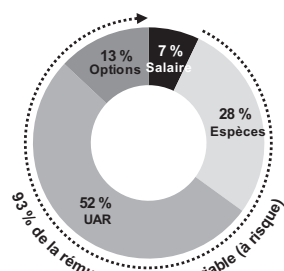
M. Culham a appuyé la stratégie de la Banque CIBC par sa contribution dans le cadre de l'intégration réussie de Cleary Gull et de l'établissement du bureau de la Banque CIBC au Luxembourg, ainsi que par son leadership dans le secteur des marchés des capitaux. Sous la direction de M. Culham, les revenus des activités de Marché des capitaux de la région des États-Unis ont augmenté de 32 % par rapport à l'année précédente et les partenariats formés avec Bank USA et les activités de gestion de patrimoine au Canada augmentent les possibilités pour Cleary Gull.

Sous la solide direction de M. Culham, en dépit de la conjoncture économique difficile, les activités de Marchés des capitaux ont déclaré un bénéfice net ajusté⁽¹⁾ de 1 131 millions de dollars pour l'exercice 2020, soit 19 % de plus que pour l'exercice précédent, malgré une provision pour pertes sur créances plus élevée pour refléter la faiblesse de l'économie. Les activités de Marchés des capitaux ont affiché une croissance des produits de 18 % en raison de la stratégie axée sur les clients et de la forte connectivité intrabancaire, ce qui a entraîné des recommandations croisées. Les activités de Services financiers directs, nouvellement créés sous la direction de M. Culham, constituent une occasion intéressante et distinctive pour la Banque CIBC. Simplii Financial affiche un bon rendement malgré le contexte tarifaire, notre Groupe Solutions de rechange a une capacité avérée à innover et à croître, et nos activités de courtage direct ont connu une bonne année et ont récemment remporté le prix décerné par J.D. Power pour le service à la clientèle. La combinaison de ces activités et d'une approche agile nous positionne bien pour rivaliser avec les clients « autonomes » et pour stimuler une croissance hors pair au cours des prochaines années. M. Culham a également atteint ou dépassé la plupart des cibles clés pour ce qui est de la mobilisation des employés et de la gestion des compétences pour Marchés des capitaux, et il a continué à faire progresser la culture axée sur les objectifs de la Banque CIBC.

Compte tenu de notre FRO de 89 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le chef de la direction, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2020 pour M. Culham de 6,53 millions de dollars, ce qui était inférieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible. M. Culham a choisi de reporter 30 % de sa prime d'encouragement en espèces pour l'exercice 2020 en UADD qui sont payables à son départ de la Banque CIBC. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Élément de la rémunération (\$)	2020	2019
Salaire (fixe)	500 000	500 000
Espèces	1 957 777	2 000 700
UAR	3 654 518	3 734 640
Options	913 630	933 660
Total au titre des ORS (variable)	6 525 925	6 669 000
RDG	7 025 925	7 169 000

Composition réelle de la rémunération pour 2020



(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 16 du Rapport annuel 2020 de la Banque CIBC. Nous avons recours aux mesures non conformes aux PCGR que sont le RPA dilué ajusté et le ratio FAI ajusté comme éléments afin de déterminer le financement de la rémunération incitative et de mesurer le rendement des membres de la haute direction aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à la rubrique « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » de la présente circulaire à la page 74.

M. Capatides



À titre de chef de groupe pour la région des États-Unis de la Banque CIBC, et de président et chef de la direction de CIBC Bank USA, M. Capatides est responsable des services bancaires aux entreprises sur le marché intermédiaire, des services de gestion de patrimoine, des services bancaires privés et des services bancaires aux particuliers et des services bancaires numériques sur le marché américain.

M. Capatides a fortement contribué à l'avancement de la stratégie et de l'objectif de la Banque CIBC grâce à son leadership au sein des services bancaires commerciaux et de gestion des avoirs pour les États-Unis de la Banque CIBC, qui ont contribué au bénéfice net ajusté de l'exercice 2020⁽¹⁾ de 441 millions de dollars, soit 39 % de moins que l'exercice précédent en

raison de la baisse des taux et de la provision pour pertes sur créances liées à la pandémie de COVID-19; cependant, les revenus ont été soutenus par une croissance de 10 % des prêts et de 40 % des dépôts.

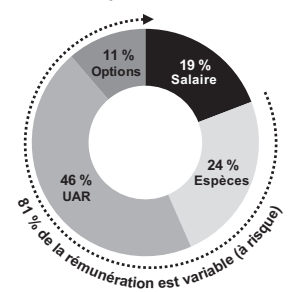
Sous la direction de M. Capatides, les activités des services bancaires commerciaux et de gestion des avoirs pour les États-Unis ont augmenté le nombre de relations stratégiques de 21 %. Il a concentré l'équipe sur les principaux segments de clientèle, et 35 % de la croissance des prêts a été réalisée grâce à de nouveaux bureaux ou à de nouvelles initiatives. M. Capatides a dirigé notre banque dans le cadre d'un effort très fructueux pour aider nos clients avec le Paycheck Protection Program conçu pour soutenir les petites entreprises aux États-Unis touchées par la pandémie de COVID-19.

M. Capatides a atteint ou dépassé les cibles fixées pour la plupart des paramètres clés relatifs à la mobilisation des employés et à la gestion des compétences pour les fonctions placées sous sa direction et a continué de faire progresser notre culture axée sur les objectifs.

Compte tenu de notre FRO de 89 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le chef de la direction, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2020 pour M. Capatides de 3,16 millions de dollars américains, ce qui était inférieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Élément de la rémunération (US\$)	2020	2019
Salaire (fixe)	750 000	750 000
Espèces	948 749	865 519
UAR	1 770 999	1 615 635
Options	442 750	403 909
Total au titre des ORS (variable)	3 162 498	2 885 063
RDG	3 912 498	3 635 063

Composition réelle de la rémunération pour 2020



(1) Les résultats rajustés sont des mesures non conformes aux PCGR et sont décrits à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 16 du Rapport annuel 2020 de la Banque CIBC. Nous avons recours aux mesures non conformes aux PCGR que sont le RPA dilué ajusté et le ratio FAI ajusté comme éléments afin de déterminer le financement de la rémunération incitative et de mesurer le rendement des membres de la haute direction aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à la rubrique « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » de la présente circulaire à la page 74.

M^{me} Dottori-Attanasio



En tant que chef de groupe, Services bancaires personnels et PME, en date du 2 mars 2020, M^{me} Dottori-Attanasio est responsable des conseils, des services et des produits pour répondre le mieux possible aux besoins de nos clients par l'intermédiaire de leurs canaux privilégiés tandis que la Banque CIBC vise à les aider à réaliser leurs ambitions. Dans son rôle précédent de CGR, M^{me} Dottori-Attanasio était responsable des risques opérationnels et des risques liés aux stratégies, aux marchés, au crédit, à la liquidité et à la réputation, ainsi que de la conformité et de la lutte contre le blanchiment d'argent.

Au cours de l'exercice 2020, M^{me} Dottori-Attanasio a grandement contribué à l'avancement de la stratégie et de l'objectif de la Banque CIBC grâce à son leadership dans ses deux rôles.

L'accent mis par M^{me} Dottori-Attanasio sur l'objectif de la Banque CIBC a grandement contribué à notre réponse à la COVID-19. L'équipe a fait preuve d'un profond engagement envers nos clients et notre communauté et les uns envers les autres. La pandémie a posé des défis à nos clients et ceux-ci ont eu besoin de nous comme jamais auparavant. Notre équipe était là pour eux et a initié des démarches créatives pour aider les populations qui avaient le plus besoin de nous. La Banque CIBC a offert un soutien spécial aux aînés et aux personnes handicapées, a communiqué directement avec les clients pour réduire le nombre de personnes qui doivent se rendre physiquement dans un centre bancaire, mettre en place des options de report de prêts hypothécaires, alléger les taux d'intérêt sur les cartes de crédit et soutenir les petites entreprises.

Les Services bancaires personnels et PME de la Banque CIBC ont contribué au bénéfice net ajusté⁽¹⁾ de l'exercice 2020 de 1 968 millions de dollars, soit 20 % de moins que l'exercice précédent en raison de la baisse des taux, des volumes de transactions plus faibles et de la hausse de la provision pour pertes sur créances afin de refléter la faiblesse économique. Malgré cela, les fonds gérés déclarés ont affiché une croissance de 5 % sur douze mois et les produits n'ont été que légèrement inférieurs à ceux de l'exercice précédent. L'équipe progresse également dans l'embauche de talents diversifiés et le roulement du personnel a diminué sur douze mois.

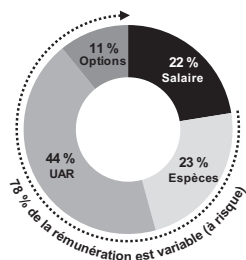
M^{me} Dottori-Attanasio a fait progresser la stratégie de la Banque CIBC en réalisant des progrès importants dans l'amélioration des résultats de la Banque CIBC en matière d'expérience client, dont il est question à la page 75.

Dans son rôle antérieur de CGR, M^{me} Dottori-Attanasio a soutenu la réalisation des objectifs stratégiques de la Banque CIBC, en s'assurant que la Banque CIBC gérait efficacement le risque et se conformait à ses objectifs en matière de tolérance au risque. Elle a dirigé la fonction Gestion du risque conformément à l'objectif de la Banque CIBC et a atteint un bon nombre de cibles clés de gestion des compétences pour les activités sous sa direction.

Compte tenu de notre FRO de 89 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le chef de la direction, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2020 pour M^{me} Dottori-Attanasio de 2,59 millions de dollars, ce qui était inférieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Élément de la rémunération (\$)	2020	2019
Salaire (fixe)	750 000	750 000
Espèces	776 169	763 087
UAR	1 448 849	1 424 430
Options	362 212	356 108
Total au titre des ORS (variable)	2 587 230	2 543 625
RDG	3 337 230	3 293 625

Composition réelle de la rémunération pour 2020

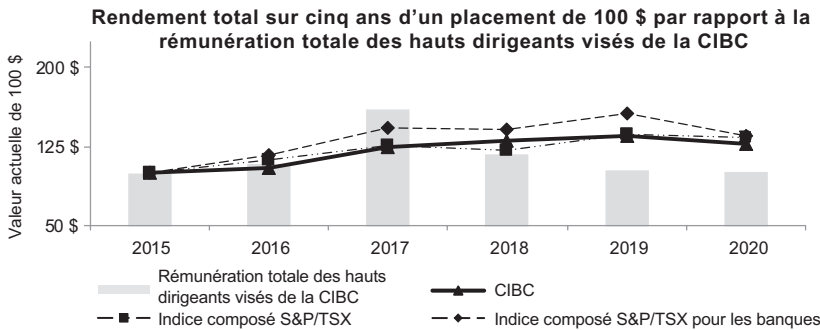


(1) Les résultats rajustés sont des mesures non conformes aux PCGR et sont décrits à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 16 du Rapport annuel 2020 de la Banque CIBC. Nous avons recourus aux mesures non conformes aux PCGR que sont le RPA dilué ajusté et le ratio FAI ajusté comme éléments afin de déterminer le financement de la rémunération incitative et de mesurer le rendement des membres de la haute direction aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à la rubrique « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » de la présente circulaire à la page 74.

Analyse de la rémunération

Analyse rétroactive de la rémunération totale des membres de la haute direction visés par rapport au RTA

Le graphique ci-après compare le RTA cumulatif de la Banque CIBC sur la période de cinq ans allant du 1^{er} novembre 2015 au 31 octobre 2020 au RTA cumulatif de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX – Banques sur la même période. L'évolution de la rémunération totale annuelle des membres de la haute direction visés au cours de cette même période illustre l'harmonisation de la rémunération des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC avec le rendement de la Banque CIBC.



Rendement cumulatif ⁽¹⁾ (%)	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Banque CIBC	100,00	105,19	124,45	130,30	135,76	127,74
Indice composé S&P/TSX	100,00	112,70	125,63	121,35	137,38	134,22
Indice composé S&P/TSX – Banques (Secteur)	100,00	116,68	143,55	141,99	156,55	135,31
Rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC⁽²⁾	100,00	108,57	159,66	118,34	102,95	101,98

- (1) Avec le réinvestissement des dividendes.
- (2) La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC est exprimée comme suit : 100 \$ pour l'exercice 2015 comme référence par rapport à la rémunération totale pour les années ultérieures. La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC comprend le salaire, la prime d'encouragement en espèces, la valeur à la date d'attribution des primes d'encouragement en actions, la variation rémunératoire des changements dans l'obligation au titre du régime de retraite au cours de l'année et toute autre rémunération déclarée dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 86 de la présente circulaire. En 2016, la Banque CIBC a décidé que le fait d'utiliser les montants de la rémunération totale des membres de la haute direction visés (plutôt que les montants de la RDG utilisés dans les années antérieures) était plus approprié aux fins de l'information précédente et, par conséquent, les montants figurant dans le graphique ci-dessus pour les années avant l'exercice 2016 ont été rajustés par rapport à ceux figurant dans les circulaires de sollicitation de procurations antérieures. Pour l'exercice 2017, la rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC 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 Banque CIBC de PrivateBancorp, Inc. La rémunération totale des membres de la haute direction visés CIBC pour 2019 indiquée ne comprend que les cinq membres de la haute direction visés les mieux payés (six membres de la haute direction visés ont été divulgués dans la circulaire de sollicitation de procurations de 2019).

Ratio du coût de gestion (RCG)⁽¹⁾

Le tableau ci-après résume la rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC exprimée en pourcentage du bénéfice net déclaré pour les trois derniers exercices. La composition du groupe des membres de la haute direction visés peut changer d'une année à l'autre, mais la définition fixe des membres de la haute direction inclus dans ce groupe permet de comparer les montants de rémunération d'un exercice à l'autre.

Année	Rémunération totale des membres de la haute direction visés ⁽²⁾⁽⁴⁾ (en milliers de dollars)	Bénéfice net déclaré ⁽³⁾ (en milliers de dollars)	Rémunération totale des membres de la haute direction visés ⁽³⁾
2020	29 538	3 792 000	0,78
2019	29 817	5 121 000	0,58
2018	34 275	5 284 000	0,65

- (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 Banque CIBC peut ne pas être comparable à celui d'autres sociétés.
- (2) La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC comprend le salaire, la prime d'encouragement en espèces, la valeur à la date 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 86 de la présente circulaire.
- (3) Le RCG fondé sur la rémunération totale des membres de la haute direction visés sous forme de pourcentage du bénéfice net ajusté s'établissait à 0,66 % pour l'exercice 2020, à 0,55 % pour l'exercice 2019 et à 0,62 % pour l'exercice 2018. Pour une analyse plus détaillée du bénéfice net ajusté, voir la section « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » à la page 74 et la section sur les mesures non conformes aux PCGR commençant à la page 15 du rapport annuel 2020 de la Banque CIBC.
- (4) La rémunération totale des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2019 indiquée ne comprend que les cinq membres de la haute direction visés les mieux payés (six membres de la haute direction visés ont été divulgués dans la circulaire de sollicitation de procurations de 2019).

Gestion des compétences et planification de la relève

Le succès durable à long terme dépendra de notre capacité à constituer une main-d'œuvre solide et prête pour l'avenir, ce qui signifie être en mesure d'identifier, de développer et de maintenir un bassin de dirigeants à fort potentiel. Notre stratégie de gestion des talents axée sur l'avenir met l'accent sur le renforcement des capacités de leadership nécessaires à la réussite future, la croissance des forces de notre équipe de la Banque CIBC et le déblocage collectif de notre potentiel afin de garantir la pérennité de notre banque et de renforcer nos bassins de talents diversifiés afin de générer de la valeur pour notre banque aujourd'hui et demain.

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'harmonisation des stratégies de gestion des compétences et d'entreprise de la Banque 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. L'atteinte de ces objectifs est prise en compte dans la détermination du rendement et de la rémunération du chef de la direction et des membres du CD à la fin de l'exercice.

Tout au long de l'année, le Comité effectue des examens approfondis des compétences des membres de la haute direction en se concentrant sur la force et la diversité des membres de la relève aux principaux postes de leadership dans l'ensemble de la Banque CIBC. Au moins une fois par année, le Comité et le conseil examinent les plans de relève pour le chef de la direction et les membres du CD selon divers échéanciers pour s'assurer que la direction et le conseil ont des choix lorsqu'ils nomment des personnes compétentes à des postes clés. Le Comité et la direction discutent également des candidats compétents dans le bassin, qui présentent un potentiel à plus long terme en vue de pourvoir des postes de haute direction dans l'organisation.

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, l'inclusion et la diversité, la reconnaissance externe de notre milieu de travail et d'autres questions cruciales touchant les employés. La Banque CIBC continue de se distinguer en tant qu'employeur et, en particulier, pour son travail dans les secteurs de l'inclusion et de la diversité. Nous sommes convaincus que la stratégie de gestion des compétences de la Banque CIBC est conçue pour attirer et fidéliser des employés et des leaders talentueux et motivés qui sont bien placés pour transformer notre banque et lui faire réaliser son objectif.

Inclusion et diversité

L'approche de la Banque CIBC en matière d'inclusion et de diversité met l'accent sur l'importance de recruter, de maintenir en poste et de faire progresser les talents qui reflètent les communautés que nous servons, d'accroître les capacités de leadership inclusif de nos employés et de faire de l'inclusion la façon dont notre Banque exerce ses activités. Chaque pilier de notre stratégie est lié à un résultat d'affaires stratégique : favoriser l'innovation, améliorer le rendement des équipes et resserrer les relations avec nos clients.

En commençant par notre conseil et notre équipe de haute direction, l'engagement de la Banque CIBC envers l'inclusion et la diversité est intégré dans les stratégies de la Banque en matière de talents et d'activités. Notre équipe de direction et notre conseil évaluent régulièrement les progrès par rapport à nos objectifs d'inclusion et de diversité et les indicateurs de rendement clés sont pris en compte lors des évaluations annuelles de rendement des hauts dirigeants.

Il demeure une priorité organisationnelle de premier plan de combler les écarts lorsque notre effectif ne reflète pas la diversité des clients et des communautés que nous servons. En 2020, nous avons pris des mesures concrètes pour accélérer les progrès et nous nous sommes fixé un nouvel objectif pour qu'au moins 4 % des postes de direction approuvés par le conseil au Canada soient occupés par des dirigeants de la communauté noire d'ici 2023. Cela fait partie de l'objectif actuel de la banque d'avoir au moins 22 % de représentation des minorités visibles dans les rôles de direction approuvés par le conseil d'ici 2022. Et, bien que nous nous efforcions d'atteindre la parité entre les hommes et les femmes, nous prévoyons avoir au moins 35 % de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici la fin de l'exercice 2022. À la fin de l'exercice 2020, les femmes occupaient 33 % de ces postes et elles représentaient 40 % des membres du CD (ce qui comprend habituellement le chef de la direction), soit 4 femmes sur 10 membres.

Nous avons également fait des investissements importants pour accroître les capacités de leadership inclusif de notre équipe, notamment en dispensant une formation sur les préjugés inconscients dérangeants à plus de 2 000 gestionnaires et en organisant des exercices de la couverture, un apprentissage interactif qui favorise la réconciliation avec les peuples autochtones, avec plus de 200 hauts dirigeants. En 2020, nous avons lancé une nouvelle formation pour les membres de l'équipe en contact avec les clients afin de les aider à rompre les préjugés inconscients, à écouter activement et à montrer qu'ils se soucient des besoins uniques de nos clients.

La Banque CIBC s'engage à aider tous ses clients à concrétiser leurs ambitions. Nous travaillons fort pour renforcer la littératie financière dans les communautés autochtones et aider nos clients à surmonter les difficultés économiques causées par la pandémie de COVID-19. Nous nous engageons également à verser plus d'un million de dollars chaque année pour rendre les services bancaires plus accessibles aux clients ayant un large éventail de capacités, y compris les personnes âgées et les personnes handicapées et, en 2020, nous nous sommes associés au gouvernement du Canada pour créer de nouvelles possibilités pour les entreprises dirigées par des Noirs au moyen du Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires.

Information sur la rémunération

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération gagnée au cours des exercices 2020, 2019 et 2018 par les cinq membres de la haute direction visés de la Banque CIBC.

Nom et principale fonction	Année	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des options ⁽²⁾ (\$)	Attributions aux termes du régime d'encouragement variable sans droit de participation ⁽³⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁽⁴⁾ (\$)	Toute autre rémunération ⁽⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Victor Dodig Chef de la direction	2020	1 000 000	5 126 400	1 281 600	1 602 000	666 000	2 250	9 678 250
	2019	1 000 000	4 806 240	1 201 560	1 501 950	505 000	2 250	9 017 000
	2018	1 000 000	5 115 661	1 278 915	2 131 524	520 000	2 250	10 048 350
Hratch Panossian CSF et Stratégie d'entreprise	2020	500 000	1 059 420	239 855	513 975	205 000	2 250	2 520 500
	2019	350 000	474 012	118 503	395 010	39 000	2 250	1 378 775
	2018	320 959	480 432	120 108	400 360	38 000	2 250	1 362 109
Harry Culham Chef de groupe, Marchés des capitaux et Services financiers directs	2020	500 000	3 654 518	913 630	1 957 777	214 000	2 250	7 242 175
	2019	500 000	3 734 640	933 660	2 000 700	150 000	2 250	7 321 250
	2018	500 000	4 245 696	1 061 424	2 274 480	154 000	2 250	8 237 850
Michael Capatides ⁽⁶⁾ Chef de groupe, région des États-Unis de la Banque CIBC, président et chef de la direction, CIBC Bank USA	2020	1 008 225	2 380 753	595 188	1 275 404	400 536	868 182	6 528 288
	2019	996 975	2 147 664	536 916	1 150 534	325 789	982 712	6 140 590
	2018	966 000	2 005 989	501 497	1 074 635	351 071	842 430	5 741 622
Laura Dottori-Attanasio Chef de groupe, Services bancaires personnels et PME, Canada	2020	750 000	1 448 849	362 212	776 169	229 000	2 250	3 568 480
	2019	750 000	1 424 430	356 108	763 087	163 000	2 250	3 458 875
	2018	750 000	1 603 925	400 981	859 244	170 000	2 250	3 786 400

- (1) Les montants indiqués représentent la valeur à la date de l'attribution des UAR attribuées aux termes du régime d'UAR pour les exercices indiqués. La valeur d'une UAR à l'attribution correspond au cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre des exercices indiqués. La valeur de l'attribution fondée sur des actions de M. Panossian comprend une attribution unique d'UADD de 100 000 \$ CA accordée en 2020. La valeur d'une UADD à l'attribution correspond au cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 3 décembre.
- (2) Les montants indiqués correspondent à la juste valeur à la date de l'octroi (valeur de rémunération) établie à l'aide d'un modèle de Black et Scholes. Pour les exercices indiqués, les hypothèses clés du modèle, la juste valeur comptable (JVC) et l'écart entre les valeurs de rémunération et la JVC sont résumés dans les tableaux ci-après.

Mesure	Octrois effectués en décembre 2020 pour l'exercice 2020	Octrois effectués en décembre 2019 pour l'exercice 2019	Octrois effectués en décembre 2018 pour l'exercice 2018
Méthode	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)
Taux sans risque (%)	0,80	1,58	2,27
Rendement en dividendes (%)	5,27	5,24	4,88
Volatilité du cours des actions (%)	17,3	15,1	19,4
Durée (en années)	10	10	10
Valeur de rémunération (\$)	11,10	12,73	13,09

Nom	2020		2019		2018	
	JVC (6,73 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (2,20 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (6,54 \$ par option)	Écart (\$)
Victor Dodig	776 965	504 635	207 590	993 970	638 965	639 950
Hratch Panossian	145 415	94 440	20 499	98 004	59 974	60 134
Harry Culham	553 886	359 744	161 306	772 354	530 309	531 115
Michael Capatides	349 953	245 235	92 649	444 267	257 761	243 736
Laura Dottori-Attanasio	219 593	142 619	61 525	294 582	200 340	200 641

- (3) Les attributions sans participation au titre du régime incitatif variable sont composées entièrement de primes d'encouragement en espèces annuelles fondées sur le rendement. Les membres de la haute direction peuvent choisir volontairement de reporter en totalité ou en partie leur prime d'encouragement annuelle en UADD. Pour 2020, 2019 et 2018, M. Culham a choisi de reporter 30 % de sa prime d'encouragement en espèces de 1 957 777 \$, 50 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 000 700 \$ et 50 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 274 480 \$, respectivement, en UADD. Les valeurs seront converties en unités en fonction du cours moyen de l'action au cours des 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre 2020.
- (4) Les montants indiqués représentent la « valeur rémunératoire » des changements à l'obligation au titre du régime de retraite au cours des exercices indiqués. En ce qui concerne M. Capatides, les montants indiqués comprennent également les cotisations de la Banque CIBC à son régime d'épargne 401 (k) américain de 12 536 \$ pour l'exercice 2020, 14 789 \$ pour l'exercice 2019 et 14 071 \$ pour l'exercice 2018 convertis en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3443 \$ CA pour 2020, 1,00 \$ US = 1,3293 \$ CA pour 2019 et 1,00 \$ US = 1,2880 \$ CA pour 2018. Au cours des années précédentes, les cotisations de la Banque CIBC au régime d'épargne 401 (k) américain de M. Capatides a été incluses dans la colonne « Toute autre rémunération ».

Information sur la rémunération

- (5) Les montants indiqués pour MM. Dodig, Panossian et Culham et Mme Dottori-Attanasio représentent les cotisations versées par la Banque CIBC à leurs comptes du régime d'achat d'actions par les employés (le RAAE).
- Pour tous les membres de la haute direction 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 Banque CIBC par le chef de la direction, car il rembourse les frais à la Banque CIBC. Les montants indiqués excluent également les équivalents de dividendes gagnés sur les OAS et les UAR ou les UADD octroyées au cours des années antérieures, puisque les équivalents de dividendes prévus ont été pris en compte dans la juste valeur des attributions déclarée à la date de l'octroi, selon le cas. Les montants des équivalents de dividendes réinvestis pour les exercices 2020, 2019 et 2018 sont les suivants : 936 933 \$, 887 000 \$ et 791 681 \$, respectivement, pour M. Dodig; 70 953 \$, 65 240 \$ et 48 987 \$ pour M. Panossian; 974 696 \$, 912 932 \$ et 793 701 \$ pour M. Culham; 331 197 \$, 338 471 \$ et 311 583 \$ en dollars canadiens pour M. Capatides; et 316 545 \$, 313 937 \$ et 293 319 \$ pour M^{me} Dottori-Attanasio.
- Les montants indiqués pour M. Capatides représentent les paiements de compensation fiscale effectués pour son compte pour l'impôt sur le revenu canadien versé en excédent de l'impôt sur le revenu américain étant donné qu'une partie des fonctions de M. Capatides doivent être exercées au Canada.
- (6) La rémunération de M. Capatides est établie et lui est versée en dollars américains. Tous les chiffres relatifs à la rémunération, sauf la valeur du régime de retraite, ont été convertis en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3443 \$ CA pour 2020, 1,00 \$ US = 1,3293 \$ CA pour 2019 et 1,00 \$ US = 1,2880 \$ CA pour 2018. La valeur des régimes de retraite de M. Capatides a été convertie en dollars canadiens au moyen du taux de change au comptant de WM/Reuters le 31 octobre de 1,00 \$ US = 1,3321 \$ CA pour 2020, de 1,00 \$ US = 1,3169 \$ CA pour 2019, et de 1,00 \$ US = 1,3163 \$ CA pour 2018.

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 2020.

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 des attributions au titre du régime d'encouragement variable sans participation gagnées au cours de l'exercice ⁽³⁾ (\$)
Victor Dodig	509 800	5 523 541	1 602 000
Hratch Panossian	27 147	487 257	513 975
Harry Culham	488 430	5 272 507	1 957 777
Michael Capatides	228 055	2 928 410	1 275 404
Laura Dottori-Attanasio	188 956	1 969 934	776 169

- (1) Les valeurs indiquées correspondent à l'écart entre le prix d'exercice des attributions et le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX à la date d'acquisition. Puisque les 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) Les valeurs indiquées se rapportent à l'acquisition et au paiement des UAR pour l'exercice 2020. En ce qui concerne les UAR, le facteur de rendement appliqué aux UAR attribuées en décembre 2016 pour l'exercice 2016 pour déterminer le montant final payé aux participants en décembre 2019 correspondait à 100 %, d'après le RCP de la Banque CIBC pour la période du 1^{er} novembre 2016 au 31 octobre 2019.
- (3) Les valeurs indiquées correspondent à la somme des primes en espèces annuelles fondées sur le rendement pour l'exercice 2020 présentées dans le tableau sommaire de la rémunération. La prime annuelle en espèces de M. Capatides a été payée en dollars américains et a été convertie en dollars canadiens à un taux de change moyen WM/Reuters pour l'exercice 2020 de 1,00 \$ US = 1,3443 \$ CA.

Acquisition des UAR en 2017

Le pourcentage d'acquisition des UAR attribuées en 2017 dont les droits ont été acquis en décembre 2020 était de 100 % en fonction de la moyenne du facteur de rendement du RCP de 95 % et du facteur de rendement du RTA de 105 %, découlant du classement au troisième rang pour le RCP et au quatrième 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 « Prime d'encouragement reportée » à partir de la page 70 pour obtenir l'échelle.

Calcul de l'acquisition des UAR de la Banque CIBC dans le cadre des octrois d'UAR pour 2017							Acquisition
	2018	2019	2020	Moyenne	Classement CIBC	Rendement	
RCP	16,6 %	14,5 %	10,0 %	13,7 %	4	95 %	100 %
RTA	4,7 %	4,2 %	(5,9) %	1,0 %	3	105 %	

Attributions aux termes du régime d'encouragement – attributions fondées sur des options et des actions en circulation

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 membres de la haute direction visés et qui demeurent en cours au 31 octobre 2020.

Nom	Année de la rémunération	Attributions fondées sur des options ⁽¹⁾					Attributions fondées sur des actions ⁽²⁾			
		Titres sous-jacents aux options non exercés (n°)	Prix d'exercice des options (\$) ⁽³⁾	Date d'expiration des options	Valeurs des options dans le cours non exercées (\$)	Valeurs des options exercées ⁽⁴⁾ (\$)	Régime	Unités ou actions dont les droits n'ont pas été acquis (n°)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽⁵⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis distribué qui ne sont pas payées ou distribuées (\$)
Victor Dodig	2013	—	90,52	08 déc. 2023	—	124 196				
	2014	35 204	102,33	07 déc. 2024	—	—				
	2015	51 544	97,81	06 déc. 2025	80 924	402 705				
	2016	86 375	111,69	08 déc. 2026	—	—	UADD	—	—	2 711 842
	2017	78 271	120,02	13 déc. 2027	—	—	UAR	45 198	3 368 866	—
	2018	97 701	111,50	02 déc. 2028	—	—	UAR	50 446	3 759 988	—
	2019	94 359	109,87	08 déc. 2029	—	—	UAR	44 322	3 303 545	—
Hratch Panossian	2014	2 765	102,33	07 déc. 2024	—	—				
	2015	4 503	97,81	06 déc. 2025	7 070	—				
	2016	6 136	111,69	08 déc. 2026	—	—				
	2017	6 161	120,02	13 déc. 2027	—	—	UAR	3 557	265 139	—
	2018	9 176	111,50	02 déc. 2028	—	—	UAR	4 738	353 115	—
	2019	9 307	109,87	08 déc. 2029	—	—	UAR	4 371	325 810	—
Harry Culham	2014	61 459	102,33	07 déc. 2024	—	—				
	2015	81 000	97,81	06 déc. 2025	127 170	—	UADD	—	—	1 536 960
	2016	82 449	111,69	08 déc. 2026	—	—	UADD	—	—	776 578
	2017	73 715	120,02	13 déc. 2027	—	—	UADD	—	—	1 133 118
							UAR	42 567	3 172 732	—
	2018	81 087	111,50	02 déc. 2028	—	—	UADD	—	—	1 114 488
							UAR	41 867	3 120 568	—
Michael Capatides	2014	23 283	102,33	07 déc. 2024	—	—				
	2015	37 820	97,81	06 déc. 2025	59 377	—				
	2016	37 797	111,69	08 déc. 2026	—	—				
	2017	32 889	120,02	13 déc. 2027	—	—	UAR	18 992	1 415 554	—
	2018	39 413	111,50	02 déc. 2028	—	—	UAR	20 350	1 516 782	—
	2019	42 113	109,87	08 déc. 2029	—	—	UAR	19 781	1 474 375	—
							UAR	34 440	2 566 986	—
Laura Dottori-Atanasio	2014	15 668	97,81	06 déc. 2025	24 599	—	UADD	—	—	297 295
	2016	30 805	111,69	08 déc. 2026	—	—				
	2017	27 699	120,02	13 déc. 2027	—	—	UADD	—	—	851 553
							UAR	15 995	1 192 175	—
	2018	30 633	111,50	02 déc. 2028	—	—	UAR	15 816	1 178 878	—
	2019	27 966	109,87	08 déc. 2029	—	—	UAR	13 136	979 075	—
							UAR	13 136	979 075	—

- (1) Les options visent des actions ordinaires de la Banque CIBC. Les options sont généralement acquises à raison de 50 % au troisième anniversaire et de 50 % au quatrième anniversaire de la date de l'octroi.
- (2) Les UAR sont acquises et réglées en espèces à la fin d'une période de trois ans, et le nombre d'unités dont les droits sont acquis est établi au moyen du RCP et du RTA de la Banque CIBC par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la Banque CIBC pour la rémunération.
Les UADD indiquées tiennent compte des primes d'encouragement fondées sur le rendement annuel qui ont été reportées en UADD par MM. Dodig et Culham et M^{me} Dottori-Atanasio. Ces UADD sont entièrement acquises, mais ne sont pas payables avant la fin d'emploi, la retraite ou le décès.
En ce qui concerne MM. Panossian et Capatides, leurs OAS sont acquis et réglés en espèces au bout de trois ans. Les OAS sont un véhicule incitatif direct lié à la valeur de l'action de la Banque CIBC puisque le prix d'acquisition est déterminé en fonction du cours moyen de l'action au cours des 10 jours de bourse précédant la date d'acquisition.
- (3) Le prix d'exercice des options correspond à la valeur marchande de clôture des actions ordinaires de la Banque CIBC le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.
- (4) Valeur des options exercées au cours de l'exercice 2020 qui ont été octroyées 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 Banque CIBC à la date d'exercice) avant déduction des impôts et des commissions.
- (5) Les montants indiqués pour M. Dodig concernent la vente en décembre 2019 de 6 414 actions lors de l'exercice de son attribution au titre du régime d'options de souscription d'actions des employés (ROSAE) de 2013 et de 33 000 actions à l'exercice de son attribution au titre du ROSAE de 2015. Tous les profits ont été versés à des œuvres caritatives.
- (6) Les montants indiqués correspondent aux valeurs de paiement seuil de 75 % des unités applicables.

Actionnariat des membres de la haute direction visés au 31 octobre 2020

On s'attend à ce que tous les membres de la haute direction de la Banque CIBC (y compris les membres de la haute direction visés) et les directeurs généraux détiennent un montant minimal de titres de capitaux propres de la Banque 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 Banque CIBC, des UADD et des UAR. Il ne comprend pas la valeur des octrois d'options dans le cours. Les membres de la haute direction nouvellement nommés et les recrues provenant de l'externe ont cinq ans à compter de la date de leur nomination pour respecter la ligne directrice relative à l'actionnariat minimal, alors que les cadres supérieurs promus à un niveau supérieur ont trois ans pour respecter les lignes directrices applicables. Les lignes directrices relatives à l'actionnariat s'appliquent même à la retraite pour tous les membres de la haute direction visés et sont indiquées dans le tableau qui suit.

Le tableau ci-après indique l'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)	Période de détention après le départ à la retraite (années)	Actionnariat ⁽²⁾ (multiple du salaire)	Actionnariat ⁽¹⁾				
				UADD (\$)	UAR ⁽²⁾ (\$)	Actions détenues directement (\$)	Total ⁽³⁾	
							(\$)	Parts (Nbre)
Victor Dodig	8,0	2	23,4	2 711 842	13 909 866	6 789 303	23 411 011	235 571
Hratch Panossian ⁽⁴⁾	5,0	1	3,3	-	1 258 752	376 501	1 635 253	16 455
Harry Culham	5,0	1	36,7	5 477 925	11 813 714	1 069 295	18 360 934	184 755
Michael Capatides ⁽⁵⁾	5,0	1	7,2	-	5 875 614	1 385 854	7 261 468	73 068
Laura Dottori-Attanasio	5,0	1	8,1	1 148 849	4 466 836	467 295	6 082 980	61 209

- (1) Les montants indiqués ont été calculés en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 99,38 \$ au 30 octobre 2020 (le dernier jour de bourse de l'exercice 2020).
- (2) Aux fins de l'établissement de l'actionnariat, les UAR sont évaluées en fonction d'un facteur de rendement de 100 %.
- (3) Les montants indiqués représentent le nombre total d'actions ordinaires, d'UADD et d'UAR de la Banque CIBC détenues.
- (4) En tant que vice-président exécutif principal nouvellement promu à compter du 1^{er} novembre 2019, M. Panossian est sur la bonne voie pour respecter ses directives en matière d'actionnariat d'ici la fin de l'exercice 2022.
- (5) En ce qui concerne M. Capatides, son salaire de base a été converti en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters pour l'exercice 2020 de 1,00 \$ US = 1,3443 \$ CA.

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 2020 sur les actions ordinaires dont l'émission aux termes du ROSAE et des régimes d'options de PrivateBancorp, soit les seuls régimes de rémunération en actions de la Banque CIBC qui prévoient l'émission de nouvelles actions, a été autorisée.

	A	B	C
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	Titres à émettre à l'exercice d'options en cours de validité (Nbre)	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) (Nbre)
Approuvés par les porteurs de titres	5 293 605	105,39	9 171 903
Non approuvés par les porteurs de titres ⁽¹⁾	386 506	42,49	néant
Total	5 680 111	100,39	9 171 903

- (1) La prise en charge par la Banque CIBC des régimes de rémunération en titres de capitaux propres de PrivateBancorp dans le cadre de son acquisition de PrivateBancorp, Inc. en juin 2017 ne nécessitait pas l'approbation des porteurs de titres aux termes des lois sur les valeurs mobilières applicables et des règles des bourses.

Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2020

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

Régime	A		B		C = A+B	
	Options en cours de validité		Options pouvant être octroyées		Total	
	(N ^{bre})	% des actions ordinaires en circulation	(N ^{bre})	% des actions ordinaires en circulation	(N ^{bre})	% des actions ordinaires en circulation
ROSAE ⁽¹⁾	6 140 432	1,37	8 129 588	1,82	14 270 020	3,19
Régimes de PrivateBancorp ⁽²⁾	353 447	0,08	Néant	Néant	353 447	0,08
Total	6 493 879	1,45	8 129 588	1,82	14 623 467	3,27

- (1) Au 31 octobre 2020, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options en cours de validité était de 5 293 605, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options pouvant être octroyées était de 9 171 903 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 447 085 329.
- (2) À l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. en juin 2017, 1 119 211 actions ordinaires de la Banque CIBC ont été réservées à des fins d'émission pour régler les attributions d'options en circulation de PrivateBancorp. Ces attributions d'options ont été octroyées aux termes du régime de rémunération d'encouragement à long terme de 2007 (2007 Long-Term Incentive Compensation Plan) (le régime de 2007), du régime d'encouragement à long terme stratégique de 2007 (2007 Strategic Long-Term Incentive Compensation Plan) (le régime stratégique) et du régime de rémunération d'encouragement modifié et mis à jour de 2011 (2011 Amended and Restated Incentive Compensation Plan) (le régime de 2011) (collectivement, les régimes de PrivateBancorp) et ont été converties en options de souscription d'actions de la Banque CIBC en fonction des valeurs relatives des actions de PrivateBancorp Inc. par rapport aux actions ordinaires de la Banque CIBC aux termes de l'acquisition.

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

Mesure ⁽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	2020	1,18 %	0,09 %
	2019	1,06 %	0,10 %
	2018	0,92 %	0,15 %
Taux de dilution excédentaire			
• (nombre d'options pouvant être octroyées + options octroyées mais non exercées)/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2020	3,24 %	0,12 %
	2019	3,30 %	0,14 %
	2018	3,37 %	0,15 %
Taux de dilution possible par année⁽²⁾			
• nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice/	2020	0,18 %	—
nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2019	0,20 %	—
	2018	0,14 %	—

- (1) Tous les chiffres sont exprimés en pourcentage des actions ordinaires en circulation le 31 octobre des exercices indiqués.
- (2) Le taux de dilution possible par année est exprimé sous forme de pourcentage obtenu en divisant le nombre d'options octroyées au cours de l'exercice (p. ex. ROSAE : 818 290 pour l'exercice 2020) par le nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice (p. ex. 445 434 923 pour l'exercice 2020).

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

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

- vendre ou acheter des options d'achat 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 Banque CIBC;
- acheter ou vendre tout autre produit dérivé de gré à gré utilisé pour couvrir l'exposition à des actions de la Banque CIBC;
- vendre des actions de la Banque CIBC s'ils n'en sont pas propriétaires ou ne les ont pas payées intégralement (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 Banque 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 Banque CIBC de la conformité du régime aux exigences réglementaires et aux exigences de la Banque CIBC relatives à la gestion du risque, à la gouvernance, au contrôle et aux politiques. Lorsque la conception du régime change et que des attributions sont recommandées, le Comité passe en revue l’analyse des scénarios et l’analyse rétroactive pour s’assurer que les objectifs de la conception du régime sont atteints.

ROSAE

Admissibilité	Tout employé à temps plein de la Banque CIBC (ou d’une de ses filiales) que le Comité peut désigner.
Durée	10 ans à compter de la date de l’octroi (sous réserve d’une durée plus courte en raison de changements dans le statut d’emploi ou d’une prolongation imputable à l’application de restrictions à la négociation, tel qu’il est décrit ci-après).
Acquisition	Les octrois en cours de validité s’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 Banque CIBC à la TSX le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l’octroi. - La Banque CIBC a établi une politique concernant la date des octrois d’options qui prévoit un processus d’établissement de la date des octrois d’options, lequel s’applique uniformément à toutes les options octroyées aux termes du ROSAE et facilite le respect par la Banque CIBC des exigences du ROSAE et de la TSX pour l’octroi d’options. - Lorsque le Comité autorise un octroi d’options à un moment où des restrictions internes de la Banque CIBC sur la négociation de titres sont en vigueur ou lorsque le cours des actions ordinaires de la Banque CIBC ne reflète par ailleurs pas tous les renseignements importants connus de la direction, la date de prise d’effet de l’octroi est la date à laquelle les restrictions sur la négociation de titres ont été levées ou le troisième jour de bourse suivant la communication de tous les renseignements importants concernant la Banque CIBC, respectivement, à moins que le Comité 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 52 634 500.
Limites individuelles et des initiés	- Aux termes du ROSAE, le nombre maximal d’actions ordinaires qui peuvent être émises à une même personne à l’exercice d’options ne peut dépasser 5 % du nombre d’actions ordinaires alors en circulation; toutefois, ce nombre a été fixé à 1 % du nombre d’actions ordinaires de la Banque CIBC alors émises et en circulation par résolution du Comité. - Aucune option n’est octroyée à un participant si cette attribution peut donner lieu à un nombre d’actions ordinaires de la Banque CIBC : a) émises à des initiés au cours d’une année ou b) pouvant être émises à des initiés, à tout moment, dans chaque cas, à l’exercice d’options émises aux termes du ROSAE, ou lorsqu’elles sont combinées à tous autres mécanismes de rémunération en titres, dépassant 10 % des actions ordinaires de la Banque CIBC émises et en circulation.
Fin de l’emploi	- À la démission ou à la cessation d’emploi pour un motif valable : les options sont perdues après 30 jours. - À une cessation d’emploi sans motif valable : les options non acquises continuent de s’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 à la retraite.
Prolongation de la période d’interdiction des opérations	La durée des options qui devaient expirer au cours d’une période durant laquelle le titulaire d’option ne peut exercer l’option en raison de restrictions sur la négociation de titres ou peu après celle-ci est automatiquement prolongée de sorte que les options expirent 10 jours ouvrables après la fin de ces restrictions.
Droits à la plus-value des actions (DPVA)	La Banque CIBC peut assortir les options d’une condition prévoyant qu’au plus 50 % des options octroyées peuvent être exercées en tant que DPVA (il n’y a actuellement aucune option accompagnée de DPVA en cours de validité).
Cessibilité	Les bénéficiaires d’octrois aux termes du ROSAE ne peuvent pas, en général, céder ou transférer leurs options. Un bénéficiaire d’options peut céder ses droits à un conjoint, à un enfant mineur ou à un petit-enfant mineur ou encore à une fiducie dont les bénéficiaires sont à la fois un bénéficiaire d’options et une des personnes susmentionnées, ou au profit de ces personnes, avec l’approbation préalable de la Banque CIBC.
Modification	- 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 CIBC, 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 peuvent être récupérés en cas d’inconduite⁽¹⁾.

Information sur la rémunération

- (1) La personne dont l'inconduite occasionne une perte financière importante pour la Banque CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la Banque CIBC devra rembourser sur demande à la Banque CIBC la valeur totale de tous les gains découlant d'options acquises et exercées dans les 12 mois précédant la date à laquelle la Banque CIBC a déterminé que cette perte importante a été subie ou que ce retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. En outre, toutes les options en cours de validité qui ont été acquises dans les 12 mois 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 Banque CIBC suffisamment grave pour justifier l'application de cette disposition, v) l'omission ou le refus volontaire par le titulaire de s'acquitter pour l'essentiel de ses fonctions et responsabilités importantes, vi) la condamnation du titulaire pour un crime comportant une fraude, une fausse déclaration ou un abus de confiance ou vii) toute autre situation justifiant un congédiement motivé.

Régime d'UAR⁽¹⁾

Octrois	- Les octrois sont habituellement attribués sous forme de montant en dollars. - Le nombre d'UAR octroyées est fonction : - de la valeur en dollars de l'attribution; - du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixe.
Équivalents de dividendes	Les équivalents de dividendes sont réinvestis; ils sont versés au même moment et sont assujettis aux mêmes conditions liées au rendement que les UAR sous-jacentes.
Conditions liées au rendement	Les UAR sont assujetties au respect, au moment de l'acquisition, de critères de rendement fondés sur le RTA et le RCP ajusté (ou, dans le cas des UAR attribuées avant l'exercice 2020, le RCP déclaré) de la Banque CIBC par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la Banque CIBC.
Période de rendement	Trois ans.
Acquisition	L'acquisition survient à la fin de la période de trois ans.
Païement	- Les paiements varient de 75 % à 125 % de la valeur du nombre d'UAR octroyées selon le rendement par rapport aux critères décrits ci-dessus. La période de rendement couvre les trois exercices qui commencent le premier jour de l'exercice au cours duquel les octrois ont été effectués. - Les UAR acquises sont payées en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixe.
Récupération	- Les octrois sont soumis : - à une récupération en cas d'inconduite⁽²⁾; - à une annulation dans certains cas pour des pertes imprévues⁽³⁾.

Régime d'UADD⁽¹⁾

Octrois	- Les octrois sont habituellement attribués sous forme de montant en dollars. - Le nombre d'UADD octroyées est fonction : - de la valeur en dollars de l'attribution; - du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date de l'octroi.
Équivalents de dividendes	Les équivalents de dividendes sont réinvestis et versés lorsque les UADD sous-jacentes sont payées.
Report	Les UADD permettent un report de versement plus long que la limite habituelle de trois ans au Canada.
Acquisition	- Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de fixer la période d'acquisition et toutes les conditions d'acquisition, qui peuvent comprendre des conditions d'acquisition liées au rendement. - Lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre d'un report volontaire de la prime d'encouragement en espèces d'un membre de la haute direction, les attributions s'acquiescent immédiatement.
Païement	- Les UADD acquises sont payées en espèces après la fin de l'emploi, le départ à la retraite ou le décès, sous réserve des dispositions du régime relatives à la cessation d'emploi et des exigences fiscales. - Le prix payé de chaque UADD correspond au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au cours des dix jours de bourse ayant précédé la date du paiement.
Récupération	Les octrois peuvent être récupérés en cas d'inconduite⁽²⁾.

- (1) La Banque CIBC couvre son exposition financière découlant des fluctuations de la valeur de l'unité d'action de la Banque CIBC au moyen d'un arrangement de swap sur le rendement total avec une institution financière tierce.
- (2) La personne dont l'inconduite occasionne une perte financière importante pour la Banque CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la Banque CIBC devra rembourser sur demande à la Banque CIBC la valeur totale de tout paiement de rémunération d'encouragement effectué dans les 12 mois précédant la date à laquelle la Banque CIBC a déterminé que cette perte importante a été subie ou que ce retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. De plus, toute rémunération d'encouragement reportée non acquise et toute rémunération d'encouragement reportée en cours de validité (les UAR ou les UADD) acquise dans les 12 mois précédents seront annulées. L'inconduite à cette fin est définie à la note (1) en haut de la présente page.
- (3) Les dispositions relatives à la récupération liée au rendement prévoient qu'en cas de perte imprévue de la Banque 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 Banque 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 où la perte importante imprévue est survenue ainsi que du groupe fonctionnel connexe.

Information sur la rémunération

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

Dans le cadre de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. par la Banque CIBC, toutes les options de souscription d'actions ordinaires de PrivateBancorp, Inc. en circulation ont été converties en options de souscription d'actions ordinaires de la Banque CIBC et toutes les attributions d'actions subalternes de PrivateBancorp, Inc. en cours ont été annulées et remplacées par des OAS de la Banque CIBC, dans chaque cas essentiellement selon les mêmes modalités et conditions que celles qui étaient applicables aux termes des attributions de PrivateBancorp (notamment les mêmes modalités d'acquisition).

Le tableau suivant résume les principales modalités et conditions des deux régimes que la Banque 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) 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). Ces deux régimes, ainsi que le régime de rémunération d'encouragement à long terme stratégique de 2007 (le régime stratégique)⁽¹⁾ sont collectivement appelés les régimes de PrivateBancorp.

Régime de 2007	Attributions de titres de capitaux propres en circulation constituées d'options de souscription d'actions acquises pouvant être exercées dont les dates d'expiration s'échelonnent jusqu'au 1 ^{er} avril 2021.
Régime de 2011	Les attributions de titres de capitaux propres en circulation sont composées : 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 acquises avec acquisition en blocs en 2018 et en 2019 et dont les dates d'expiration s'échelonnent jusqu'au 1 ^{er} juin 2026; et 3) d'unités d'octrois d'actions subalternes acquises dont le règlement est retardé au cours d'une période jusqu'en 2022.
Admissibilité	Les attributions en circulation ont été initialement octroyées comme des attributions de PrivateBancorp à des employés et à des administrateurs de PrivateBancorp, ou d'une de ses filiales, et converties en attributions de la Banque CIBC et/ou annulées et remplacées par des attributions de la Banque 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 circulation aux termes des régimes au moment où la Banque CIBC a pris en charge ces régimes, aucune autre attribution n'a été ni ne sera accordée aux termes des régimes de PrivateBancorp.
Durée	Les options de souscription d'actions aux termes des régimes de PrivateBancorp ont généralement une durée de 10 ans à compter de la date d'octroi.
Acquisition	Toutes les attributions fondées sur des actions aux termes du régime de 2007 et du régime de 2011 sont entièrement acquises, la dernière acquisition ayant eu lieu en février 2020.
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.
Paie ment	- Pour le régime de 2011, les unités d'octrois d'actions subalternes sont réglées en espèces. - Pour les unités d'actions subalternes acquises, les dividendes continuent de s'accumuler et sont versés au règlement.
Titres réservés à des fins d'émission	Le nombre maximal d'actions ordinaires de la Banque CIBC pouvant être nouvellement émises aux termes du régime de 2007 et du régime de 2011 ne saurait dépasser 150 000 et 1 000 000, respectivement.
Fin de l'emploi	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.
Cessibilité	- À l'exception de ce qui est prévu ci-après, aucune attribution ne peut être vendue, transférée, mise en gage, cédée ou par ailleurs aliénée ou hypothéquée, autrement que par voie 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); ou (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 prévoit expressément la cessibilité d'une manière conforme aux régimes de PrivateBancorp; (C) les transferts ultérieurs d'options de souscription d'actions transférées soient interdits sauf conformément aux régimes de PrivateBancorp.
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 ⁽²⁾	Les attributions sont soumises à une récupération aux termes du régime ou de l'une des politiques de la Banque CIBC applicables au titulaire.

(1) La Banque CIBC a également pris en charge le régime stratégique au moment de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. Toutefois, aucune attribution n'a été acquise aux termes du plan stratégique depuis l'exercice 2018 et aucune attribution n'est en cours.

(2) Permet la récupération de la rémunération incitative annuelle et à long terme versée aux membres de la haute direction si les critères sur lesquels elle était fondée sont jugés incorrects ou incomplets ou lorsque le destinataire s'est livré à un mauvais comportement illégal, malhonnête, frauduleux ou intentionnel qui a eu une incidence importante sur l'ampleur de l'attribution. Les droits de récupération s'appliquent au cours de la période de trois ans qui suit le versement d'une prime ou la date de l'échéance des restrictions applicables aux actions subalternes.

Prestations de retraite

Tous les membres de la haute direction visés participent aux régimes de retraite à prestations déterminées (PD) au même titre que les autres employés de la Banque CIBC au Canada ou aux États-Unis, qui sont soumis à des restrictions définies dans la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada ou dans les règlements liés à la fiscalité aux États-Unis.

Des prestations de retraite à PD supplémentaires pour les membres de la haute direction visés (à l'exclusion de M. Capatides, sous réserve de la discussion ci-dessous) sont versées dans le cadre d'un régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (RRCCS). Pour les membres de la haute direction visés promus avant le 1^{er} janvier 2016, à savoir MM. Dodig et Culham et M^{me} Dottori-Attanasio, le RRCCS prévoit une prestation de retraite basée sur le salaire de fin de carrière pour chaque année de service ouvrant droit à pension lorsque le salaire comprend une partie de la rémunération incitative jusqu'à un plafond. Cela signifie que les prestations aux termes du RRCCS n'augmentent pas en fonction des gains. Pour les membres de la haute direction visés promus à compter du 1^{er} janvier 2016, à savoir M. Panossian, le RRCCS prévoit l'accumulation d'une pension forfaitaire, indépendamment des gains, pour le service uniquement à partir de la nomination au RRCCS.

M. Capatides est également admissible aux prestations supplémentaires équivalentes selon les mêmes modalités que les membres de la haute direction visés canadiens, sauf qu'elles sont libellées en dollars américains. Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2021, le régime de retraite à PD des employés américains a été gelé et le régime d'épargne 401 (k) à cotisations déterminées existant a été bonifié. Malgré le gel du régime de retraite à prestations déterminées américain, M. Capatides continuera d'accumuler des droits supplémentaires après le 1^{er} janvier 2021.

Le versement des prestations du RRCCS, y compris en ce qui concerne M. Capatides, est soumis au respect de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence.

Les principales dispositions applicables à M. Dodig, M. Culham, M^{me} Dottori-Attanasio et M. Capatides sont résumées dans le tableau ci-dessous :

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 Banque CIBC. - Les prestations de retraite annuelles globales payables à M. Dodig sont assujetties à une limite globale de 1 000 000 \$. - En ce qui concerne M. Capatides, sa prestation complémentaire est davantage compensée par une rente mensuelle théorique représentant ses cotisations de contrepartie au régime 401(k) offertes par la Banque CIBC.
Revenu moyen de fin de carrière	- La somme de : - la moyenne du salaire des cinq années consécutives les mieux rémunérées au cours de la période de 10 ans précédant la retraite; - la moyenne des attributions de primes en espèces annuelles les plus élevées pour cinq ans au cours de la période de 10 ans précédant la retraite. - Sous réserve des limites suivantes : 2 300 000 \$ pour M. Dodig 913 500 \$ pour M. Culham et M^{me} Dottori-Attanasio 1 216 873 \$⁽¹⁾ pour M. Capatides
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 dans le cas de M. Dodig et de M. Capatides. - Les prestations de retraite de M. Culham et de M^{me} Dottori-Attanasio sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans pour les années de service cumulées jusqu'au 31 décembre 2012 et de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 65 ans pour les années de service à compter du 1^{er} janvier 2013.
Rajustement au titre de régimes gouvernementaux	Les prestations de retraite sont réduites à compter de l'âge de 65 ans de la prestation maximale payable à ce moment en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec. La retraite de M. Capatides sera réduite d'un montant d'assurance principal maximal payable à compter de l'âge de la retraite normal selon la sécurité sociale.
Forme de prestations	Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du membre de la haute direction. En cas de décès, 50 % des prestations de retraite sont versées à son conjoint, sa vie durant. D'autres formes facultatives de versements équivalents sur le plan actuariel sont offertes.

(1) La limite relative au revenu moyen de fin de carrière de M. Capatides est 913 500 \$ US. Ce montant a été converti en dollars canadiens dans le tableau ci-dessus en utilisant le taux de change au comptant de WM/Reuters le 31 octobre 2020 de 1,00 \$ US = 1,3321 \$ CA.

Les principales dispositions applicables à M. Panossian sont résumées dans le tableau ci-après.

Calcul des prestations de retraite	Un taux d'accumulation fixe de 12 500 \$ par année de service ouvrant droit à pension aux termes du RRCCS seulement (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 ne sont versées que jusqu'au décès du membre de la haute direction. D'autres formes facultatives de versements équivalents sur le plan actuariel sont offertes.
Acquisition	Les prestations au titre du RRCCS de M. Panossian sont acquises dès l'âge de 55 ans et 5 années de service.

Information sur la rémunération

Le tableau ci-après présente des renseignements supplémentaires relativement aux obligations au titre du régime de retraite à PD pour les MHDV.

Régime à prestations déterminées						
Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables acquises et non acquises ⁽¹⁾		Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽⁴⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽⁵⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non-rémunérateurs ⁽⁶⁾ (\$)
		Au 31 octobre 2020 ⁽²⁾	À 65 ans ⁽³⁾			
Victor Dodig	15,3	702 000	1 000 000	8 794 000	666 000	1 032 000
Hratch Panossian	8,9	111 000	511 000	380 000	205 000	97 000
Harry Culham	12,2	116 000	332 000	1 121 000	214 000	119 000
Michael Capatides ⁽⁸⁾	25,0	591 000	591 000	8 478 000	388 000	(281 000)
Laura Dottori-Attanasio	11,5	210 000	420 000	2 210 000	229 000	120 000

- (1) (Ces montants représentent les prestations de retraite annuelles estimatives payables à l'âge de 65 ans pour les années de service décomptées acquises et non acquises cumulées à la date indiquée, dans l'hypothèse où le revenu moyen de fin de carrière pour les participants au RRCS sera égal ou supérieur à la limite de rémunération applicable aux termes du RRCS. Outre sa participation au RRCS qui a pris effet le 1^{er} septembre 2015, M. Culham compte sept années de service décomptées aux termes du régime de retraite de la Banque CIBC qui ne sont pas comptabilisées au titre de son RRCS. Les prestations de retraite de M. Culham aux termes du régime de retraite de la Banque CIBC correspondent aux prestations maximales qui peuvent être payées à partir du régime de retraite de la Banque CIBC comme le prévoit la Loi de l'impôt sur le revenu, et sont incluses dans les montants indiqués ci-dessus. M. Panossian compte 2,3 années de service décomptées au titre du régime de retraite de la Banque CIBC qui ne sont pas comptabilisées au titre de son RRCS. Pour les membres de la haute direction visés, sauf M. Panossian, les prestations de retraite aux termes du RRCS au Canada seront compensées par le montant des prestations maximales aux termes du Régime de pensions du Canada à partir de l'âge de 65 ans, et en ce qui concerne M. Capatides, par le montant d'assurance principal maximal aux termes du régime de sécurité sociale américain à compter de l'âge de la retraite normal conformément à la sécurité sociale.
- (2) Les montants indiqués sont entièrement acquis pour tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Panossian. Les prestations annuelles acquises payables à M. Panossian au 31 octobre 2020 s'élèvent à 28 000 \$. Les avantages de M. Panossian sont acquis conformément aux modalités du RRCS.
- (3) M. Dodig est admissible à prendre sa retraite à 61 ans avec des prestations de retraite sans réduction estimées à 958 000 \$ par année. M. Capatides est admissible à des prestations de retraite sans réduction immédiate en cas de départ à la retraite de 591 000 \$ par année. Tous les autres membres de la haute direction visés sont admissibles à des prestations de retraite sans réduction en cas de départ à la retraite à l'âge de 65 ans. Les prestations du régime de retraite de la Banque CIBC pour MM. Culham et Panossian ont été déterminées en utilisant les limites de la Loi de l'impôt sur le revenu applicables en 2020.
- (4) Ces montants représentent la valeur actualisée des prestations de retraite projetées des membres de la haute direction visés gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2019. Ces montants ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour les états financiers de la Banque CIBC. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :
- un taux d'actualisation annuel de 3,07 % (de 3,26 % pour M. Capatides);
 - un taux d'augmentation annuel de la rémunération qui varie selon l'âge et le mandat du membre de la haute direction compte non tenu des limites 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 Banque CIBC.
- (5) Ces montants représentent le coût annuel pour l'exercice 2020 des prestations 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 3,14 % jusqu'au 31 janvier 2020 et de 2,80 % jusqu'au 31 octobre 2020 (3,13 % pour M. Capatides aux États-Unis) conformément aux charges au titre des régimes de retraite pour l'exercice 2020 déclarées dans les états financiers de la Banque CIBC.
- (6) Ces montants comprennent l'intérêt sur la valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées, les gains et les pertes actuariels autres que ceux qui sont associés aux niveaux de rémunération, 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 membres de la haute direction visés gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2020. Ces montants ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour les états financiers de la Banque CIBC. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :
- un taux d'actualisation annuel de 2,83 % (de 2,85 % pour M. Capatides);
 - un taux d'augmentation annuel de la rémunération qui varie selon l'âge et le mandat du membre de la haute direction compte non tenu des limites 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 Banque CIBC.
- (8) Les prestations de retraite annuelles estimatives de M. Capatides ont été converties en dollars canadiens en utilisant le taux de change au comptant de WM/Reuters le 31 octobre 2020 de 1,00 \$ US = 1,3321 \$ CA.

M. Capatides participe au régime d'épargne américain 401(k) au même titre que les autres salariés américains. Les participants peuvent choisir de cotiser jusqu'à 6 % de leurs gains admissibles, ce qui entraînera une cotisation de contrepartie de 50 % de la Banque CIBC jusqu'à concurrence de 3 %. À l'occasion, la Banque CIBC peut également, à son gré, verser des cotisations supplémentaires non discriminatoires à tous les employés américains participant au régime d'épargne 401(k). Toutes les cotisations au régime d'épargne 401(k) sont assujetties aux limites applicables de l'Internal Revenue Service.

Le tableau ci-après présente des renseignements supplémentaires relativement aux obligations au titre du régime de retraite à cotisations déterminées pour les MHDV.

Régimes à cotisations déterminées			
Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽¹⁾ (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Michael Capatides ⁽²⁾	2 564 448	12 536	2 601 890

- (1) La variation attribuable à des éléments rémunératoires comprend les cotisations versées par la Banque CIBC dans le compte 401(k) du membre au cours de l'exercice, converties en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3443 \$ CA.
- (2) Les valeurs accumulées ont été converties en dollars canadiens au moyen du taux de change au comptant de WM/Reuters le 31 octobre de 1,00 \$ US = 1,3321 \$ CA pour 2020 et de 1,00 \$ US = 1,3169 \$ CA pour 2019.

Contrats relatifs à un changement de contrôle

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

Admissibilité	Certains hauts dirigeants de la Banque CIBC, notamment chacun des membres de la haute direction visés.
Période visée	24 mois suivant la date du changement de contrôle.
Événements déclencheurs (c.-à-d. deux événements déclencheurs)	- La politique prévoit deux événements déclencheurs, le versement d'indemnités de départ, l'acquisition anticipée de la rémunération incitative reportée et des prestations de retraite cumulées n'ayant lieu qu'à la survenance des deux événements suivants : - un changement de contrôle; et - la cessation d'emploi sans motif valable ou la démission du dirigeant pendant la période visée pour l'une des raisons mentionnées ci-après, 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 : - 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 - le montant auquel le dirigeant peut avoir droit aux termes d'un contrat d'emploi (tel qu'il est indiqué à la note de bas de page (3) du tableau des prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle à la page 97) 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'acquerraient est établi en appliquant le critère de rendement pertinent pour la période allant de la date de l'octroi à la date de cessation d'emploi.
Prestations de retraite	Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, et uniquement pour les participants qui étaient membres du RRCS avant le 27 mai 2015, les prestations de retraite sont payées conformément aux modalités usuelles du RRCS; toutefois, deux années de service sont ajoutées aux années de service décomptées (sous réserve d'un plafond global de 35 années de service). Pour les participants qui sont devenus membres du RRCS 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 Banque CIBC, à recevoir l'indemnité sous forme de maintien de salaire.

- (1) En outre, un montant en espèces correspondant à 10 % du salaire est payé au lieu du maintien de la participation aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la Banque CIBC qui 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 membres de la haute direction visés aurait droit par contrat en cas de cessation d'emploi sans motif valable ou d'un changement de contrôle si la cessation de l'emploi du membre de la haute direction se fait sans motif valable ou s'il démissionne pendant la période visée pour des motifs précisés dans la politique en cas de changement de contrôle. Les montants ne comprennent pas les droits supérieurs éventuels en vertu de la common law.

Nom	Élément de la rémunération	Paiements supplémentaires estimatifs au 31 octobre 2020 ⁽¹⁾	
		Cessation d'emploi sans motif valable ⁽²⁾ (\$)	Changement de contrôle ⁽³⁾ (\$)
Victor Dodig	Espèces	0	5 525 000
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	200 000
	Total des paiements supplémentaires	0	5 725 000
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	92 000 ⁽⁴⁾
Hratch Panossian	Espèces	1 910 897	1 913 333
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	100 000	100 000
	Total des paiements supplémentaires	2 010 897	2 013 333
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	108 000 ⁽⁴⁾
Harry Culham	Espèces	2 577 653	5 155 305
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	50 000	100 000
	Total des paiements supplémentaires	2 627 653	5 255 305
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	0 ⁽⁴⁾
Michael Capatides	Espèces	0	4 361 996
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	199 815
	Total des paiements supplémentaires	0	4 561 811
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	49 000 ⁽⁴⁾
Laura Dottori- Attanasio	Espèces	3 099 000	3 120 000
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	150 000
	Total des paiements supplémentaires	3 099 000	3 270 000
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	37 000 ⁽⁴⁾

(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 fondées sur des options ou des actions, le cas échéant, en supposant que le taux d'actualisation utilisé pour calculer la valeur actualisée nette des droits visés par l'anticipation n'est pas supérieur au taux auquel on pourrait s'attendre que les actions ordinaires de la Banque CIBC s'apprécient par ailleurs pendant la période d'anticipation. Pour obtenir des renseignements concernant les attributions à base d'options et d'actions en cours au 31 octobre 2020, veuillez consulter « Attributions en vertu des régimes d'encouragement – attributions fondées sur des options et des actions en circulation » à la page 88.

Les montants indiqués comme Espèces, Avantages et Prestations de retraite annuelle pour M. Capatides ont été convertis en dollars canadiens au taux de change au comptant de VWM/Reuters le 31 octobre 2020 de 1,00 \$ US = 1,3321 \$ CA.

(2) Les montants indiqués comme Espèces pour MM. Panossian et Culham et M^{me} Dottori-Attanasio représentent le droit de recevoir un paiement en espèces tenant lieu de préavis. Pour ce qui est de M. Panossian, le paiement en espèces correspond à deux fois la somme du salaire de base, de la prime en espèces annuelle moyenne pour les trois années antérieures et de l'allocation automobile annuelle. En ce qui concerne M. Culham, le paiement en espèces correspond à la somme du salaire annuel et de la prime en espèces annuelle moyenne pour les trois années antérieures. Quant à M^{me} Dottori-Attanasio, le paiement en espèces correspond à deux fois la somme du salaire de base et de la prime en espèces moyenne pour les trois années antérieures. Les montants indiqués comme Avantages remplacent la participation continue aux régimes de retraite, de santé et de bien-être de la Banque CIBC, ce qui équivaut à un paiement en espèces d'un douzième de 10 % du salaire annuel, multiplié par la durée de la période d'indemnité de départ de M. Panossian, et correspond à un paiement en espèces de 10 % du salaire annuel pour M. Culham.

Pour tous les membres de la haute direction visés, les attributions d'UAR non acquises continueraient de devenir acquises et d'être payées selon le calendrier régulier. Les options continueraient d'être admissibles à des conditions d'acquisition qui sont fonction du temps pendant la période d'indemnité de départ et viendraient à échéance à la fin de celle-ci.

(3) Les montants indiqués comme Espèces pour tous les membres de la haute direction 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 96 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Les montants indiqués comme Avantages sont des versements en espèces qui remplacent la participation continue aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la Banque CIBC. Chaque membre de la haute direction visé recevrait un paiement en espèces correspondant à 10 % du montant représentant le salaire dans l'indemnité de départ en cas de changement de contrôle.

(4) Les montants indiqués comme Prestations de retraite annuelles supplémentaires pour M. Dodig, M. Capatides, M^{me} Dottori-Attanasio et M. Panossian correspondent aux prestations de retraite viagères annuelles supplémentaires payables dès l'âge de retraite anticipée sans réduction (de 61 ans pour M. Dodig, immédiatement pour M. Capatides et de 65 ans pour M^{me} Dottori-Attanasio et M. Panossian) en raison du droit à deux années de service décomptées supplémentaires et de la levée de toute exigence d'acquisition restante. Contrairement aux autres membres de la haute direction visés, M. Panossian n'a pas de droits acquis au 31 octobre 2020 et, par conséquent, le montant de son augmentation annuelle de pension correspond à la valeur de la renonciation aux exigences d'acquisition et de deux années de service décomptées supplémentaires.

Les valeurs actuelles au 31 octobre 2020 des montants d'augmentation annuelle de rente sont de 1 538 000 \$ pour M. Dodig, de 861 000 \$ pour M. Capatides, de 481 000 \$ pour M^{me} Dottori-Attanasio et de 916 000 \$ pour M. Panossian. Les hypothèses actuarielles utilisées pour déterminer les valeurs actualisées sont cohérentes avec les hypothèses utilisées pour les passifs des régimes de retraite à la fin de l'exercice clos le 31 octobre 2020, qui sont divulguées dans les états financiers de la Banque CIBC, à l'exception du fait que l'âge présumé de la retraite est fondé sur la première date d'admissibilité à la retraite. Le paiement des prestations de retraite annuelles est assujéti à l'acceptation par le membre de la haute direction visé de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence. Les prestations de retraite annuelles supplémentaires sont de 0 \$ pour M. Culham puisqu'il a adhéré au RCCS 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 normes d'application du CSF visant de saines pratiques de rémunération et du pilier III du Comité de Bâle.

Aux fins de ces tableaux, la Banque CIBC a inclus dans les expressions « hauts dirigeants » et « employés dont les actions ont un effet important sur l'exposition au risque de la société » du CSF les membres de la haute direction visés et les employés qui, selon la Banque CIBC, sont des « preneurs de risque importants » d'après l'évaluation de la capacité de chaque rôle d'avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de la Banque CIBC.

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

Montants et formes de la rémunération attribuée ⁽¹⁾				
(Tous les chiffres sont en dollars)	2020		2019	
	Membres de la haute direction visés	Autres preneurs de risques importants	Membres de la haute direction visés	Autres preneurs de risques importants
Salaire fixe	3 800 000	37 500 000	5 000 000	38 300 000
Rémunération variable				
– espèces	6 100 000	75 700 000	7 300 000	79 000 000
– titres de capitaux propres	16 900 000	66 200 000	18 300 000	68 700 000
– liés aux actions	16 900 000	66 200 000	18 300 000	68 700 000
– autres	—	—	—	—
Rémunération variable totale	23 000 000	141 900 000	25 600 000	147 700 000
Rémunération totale	26 800 000	179 400 000	30 600 000	186 000 000
Nombre de bénéficiaires	5	110	6	113
Rémunération reportée attribuée et versée ⁽²⁾				
Attribuée pour l'exercice	16 900 000	66 200 000	18 300 000	70 900 000
Versée au cours de l'exercice ⁽³⁾	16 700 000	70 400 000	15 600 000	63 200 000
Rémunération reportée en cours ⁽⁴⁾				
Acquise	9 600 000	13 000 000	14 700 000	20 600 000
Non acquise	37 300 000	178 300 000	54 400 000	216 400 000
Total	46 900 000	191 300 000	69 100 000	237 000 000
Réductions implicites et explicites ⁽⁵⁾				
Réductions en suspens	17 300 000	131 400 000	25 500 000	153 000 000
– implicites	5 100 000	13 200 000	200 000	700 000
– explicites	—	—	—	—

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

(2) 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).

(3) Comprend, dans l'exercice 2020, des montants versés en décembre 2019 relativement à l'exercice 2018 et à des exercices antérieurs et comprend, dans l'exercice 2019, des montants versés en décembre 2018.

(4) 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 UAADD, elles peuvent s'étendre jusqu'à la cessation d'emploi, au départ à la retraite ou au décès.

(5) 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 2020 liés à la rémunération gagnée en 2019). Les réductions implicites découlent de la diminution de la valeur des actions ordinaires ou des unités d'actions de la Banque CIBC alors que les réductions explicites découlent de l'application de récupérations en cas d'inconduite ou de récupérations liées au rendement.

Information sur la rémunération

Autre rémunération versée

Il n'y a eu aucune attribution de rémunération incitative garantie octroyée au cours de l'exercice 2020 pour les membres de la haute direction visés et les autres preneurs de risques importants (néant à l'exercice 2019). Les primes en espèces⁽¹⁾ accordées à la signature au cours de l'exercice 2020 à deux preneurs de risques importants se sont élevées à 730 000 \$ (néant à l'exercice 2019). Aucune prime en espèces à la signature n'a été accordée aux membres de la haute direction visés au cours des exercices 2020 et 2019. Les indemnités de départ négociées et réglées au cours de l'exercice 2020 pour huit preneurs de risques importants se sont élevées à 15 603 000 \$ (3 041 000 \$ pour trois bénéficiaires au cours de l'exercice 2019)⁽²⁾. Les paiements au cours de l'exercice 2020 se sont élevés à 7 435 000 \$ (1 181 000 \$ au cours de l'exercice 2019). Aucune indemnité de départ n'a été négociée et réglée pour les membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2020 ou 2019.

- (1) Les versements effectués dans le cadre de primes en espèces accordées à de nouvelles recrues à la signature au cours des exercices indiqués peuvent avoir été effectués en totalité ou en partie au cours de l'exercice donné ou d'un exercice ultérieur. Les primes à la signature reportées sont incluses à la rubrique « Rémunération reportée en cours » du tableau de la page précédente.
- (2) Les « indemnités de départ » représentent le montant total global payable par la Banque CIBC dans le cadre d'indemnités de départ négociées et réglées (c.-à-d. convenues) au cours de l'exercice applicable, que ces montants soient ou non payables au cours de cet exercice. Les montants indiqués pour l'exercice 2019 ont été mis à jour pour tenir compte de cette approche (par rapport à la circulaire de 2020, qui excluait certains montants qui n'étaient payables qu'après la clôture de l'exercice 2019). Les « versements » reflètent le total des indemnités de départ réellement versées par la Banque CIBC au cours de l'exercice applicable. L'indemnité de départ la plus élevée que la Banque CIBC a négociée et réglée au cours de l'exercice 2020 a été de 4 960 000 \$ (1 650 000 \$ pour l'exercice 2019).

Autres renseignements

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Toutes les opérations avec les administrateurs et les hauts dirigeants doivent se faire selon les modalités et aux conditions du marché, à moins, dans le cas des produits et services bancaires offerts aux hauts dirigeants, d'indication contraire dans les lignes directrices sur la politique approuvées qui régissent tous les employés. Les prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants doivent également être consentis conformément à la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

Le tableau ci-après indique l'encours de la dette, envers la Banque CIBC ou ses filiales, contractée par des administrateurs, candidats aux postes d'administrateurs et hauts dirigeants de la Banque CIBC, de ses filiales et des membres de leur groupe, à l'exception des prêts de caractère courant⁽¹⁾ au sens des lois sur les valeurs mobilières du Canada et des prêts qui avaient été entièrement remboursés en date de la présente circulaire.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction dans le cadre (1) d'achats de titres et (2) d'autres programmes						
Nom et fonction principale	Participation de la Banque CIBC ou d'une filiale	Montant dû le plus important au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2020 (\$)	Montant dû au 31 janvier 2021 (\$)	Achats de titres ayant fait l'objet d'une aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2020 (N ^o)	Garantie au titre du prêt	Montant remis au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2020 (\$)
Programmes d'achat de titres⁽²⁾						
J. Hountalas, chef de groupe, Groupe Entreprises et Gestion des avoirs	CIBC comme prêteur	200 000	192 023	2 534	Actions ordinaires de la Banque CIBC	-
H. Panossian, CSF et Stratégie de l'entreprise	CIBC comme prêteur	200 000	191 349	1 833	Actions ordinaires de la Banque CIBC	-

- (1) Les prêts de caractère courant comprennent : i) les prêts consentis à des conditions qui ne sont pas plus favorables que celles consenties aux employés en général, dont le solde impayé n'a jamais dépassé 50 000 \$ au cours du dernier exercice complet, à un administrateur, à un membre de la haute direction ou à un candidat proposé, ainsi qu'à toute personne avec qui ils ont des liens, ii) les prêts consentis aux employés à plein temps, entièrement garantis par une hypothèque sur leur résidence et dont le montant total ne dépasse pas leur salaire annuel, iii) les prêts consentis à une personne qui n'est pas employée à temps plein sensiblement aux mêmes conditions que celles consenties à d'autres clients qui présentent une solvabilité comparable s'ils ne comportent pas de risque de recouvrement inhabituel et iv) les prêts consentis à l'occasion d'achats effectués à des conditions commerciales normales, ou d'avances de frais de voyage ou d'avances sur frais ordinaires, ou consentis à des fins semblables, si les modalités de remboursement sont conformes aux pratiques commerciales usuelles.
- (2) Les employés de la Banque CIBC peuvent obtenir un crédit de la Banque CIBC pour acheter des actions ordinaires de la Banque CIBC dans le cadre du programme de prêts aux employés de la Banque CIBC. Tous les prêts accordés dans le cadre du programme sont amortis sur au moins 15 ans et le taux d'intérêt est fixé au moment de l'achat au taux préférentiel de la Banque CIBC ou à 5 %, selon le moins élevé des deux. Les critères de crédit du programme et la rémunération de l'emprunteur sont pris en compte pour établir le montant du crédit accordé. Le solde du prêt et les intérêts courus deviennent exigibles sur demande, au gré de la Banque CIBC, si l'employé n'effectue pas de paiement à l'échéance ou si les sommes en question deviennent exigibles aux termes d'une garantie que la Banque CIBC détient pour le prêt (p. ex., un contrat de sûreté, une hypothèque mobilière, une hypothèque foncière, etc.).

Le tableau ci-après montre l'encours total des prêts consentis par la Banque CIBC ou ses filiales à d'actuels ou anciens administrateurs, membres de la haute direction et employés de la Banque CIBC ou de ses filiales. Ce montant exclut les prêts de caractère courant décrits dans la note (1) ci-dessus.

Encours total des prêts ⁽¹⁾		
But	Consenti par la Banque CIBC ou ses filiales (\$)	Consenti par une autre entité
Souscription de titres	383 372	—
Autre dette	89 434 007	—

(1) Certains prêts ont été consentis en dollars américains. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens en fonction du taux de change en vigueur le 29 janvier 2021, soit le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,27745 \$ CA.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2020, la Banque CIBC a souscrit à ses frais une police d'assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants qui les protège à l'égard d'obligations contractées dans le cadre de leurs fonctions auprès de la Banque CIBC et de ses filiales. Cette police s'applique lorsque la Banque CIBC ne les indemnise pas ou n'est pas autorisée à les indemniser. Cette police est assortie d'une limite de garantie de 300 millions de dollars par réclamation et globalement pour la période de 12 mois se terminant le 1^{er} novembre 2021. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle pour cette police s'élève à environ 1,6 million de dollars.

Indemnisation

En vertu de la *Loi sur les banques* et des règlements administratifs de la Banque CIBC, la Banque CIBC indemnise tout administrateur ou dirigeant de la Banque CIBC, tout ancien administrateur ou dirigeant de la Banque CIBC et toute autre personne qui agit ou a agi à la demande de la Banque CIBC à titre d'administrateur ou de dirigeant ou en qualité semblable pour une autre entité, de même que leurs héritiers et représentants personnels, à l'égard 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 Banque CIBC ou l'autre entité, pourvu que (i) la personne ait agi honnêtement et de bonne foi dans l'intérêt, selon le cas, de la Banque CIBC ou de l'autre entité pour laquelle elle a agi à la demande de la Banque CIBC à titre d'administrateur ou de dirigeant ou en qualité semblable et (ii) dans le cas d'une poursuite ou d'une procédure criminelle, pénale ou administrative qui entraîne une sanction pécuniaire, la personne ait eu des motifs raisonnables de croire que sa conduite était licite.

Au cours de l'exercice 2020, la Banque CIBC a versé environ 490 480 \$ 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.

Autres renseignements

Information au sujet de la Banque CIBC

De l'information financière concernant la Banque CIBC figure dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice 2020. Des renseignements supplémentaires figurent dans notre circulaire, notre notice annuelle, notre rapport annuel et tout autre rapport de gestion intermédiaire ultérieur.

Vous pouvez accéder à ces documents aux adresses www.cibc.com et www.sedar.com ou en obtenir un exemplaire imprimé sans frais en communiquant avec le service des Relations avec les investisseurs à investorrelations@cibc.com ou avec les Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC, 21 Melinda Street, Commerce Court East, Toronto (Ontario) M5L 1G9.

Résultats des votes et procès-verbal de l'assemblée

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

Pour communiquer avec notre conseil d'administration

Vous pouvez communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un membre du conseil à l'adresse corporate.secretary@cibc.com ou au Secrétariat général de la Banque CIBC, 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto (Ontario) M5L 1A2.

Approbation du conseil d'administration

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

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



Michelle Caturay
Le 16 février 2021

Siège social

199 Bay Street

Commerce Court

Toronto (Ontario) M5L 1A2 Canada

Relations avec les investisseurs

Téléphone : 416 813-3743

Courriel : relationsinvestisseurs@cibc.com

Tout le papier utilisé dans la production de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2021 de la Banque CIBC a été certifié par le Forest Stewardship Council® (FSC®).

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

