



Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires

Le 7 avril 2022



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



Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires

Date et heure : Le jeudi 7 avril 2022, 10 h 30 Heure avancée de l'Est (HAE)

Lieu : Assemblée virtuelle par webdiffusion en direct au <https://cibcvirtual.com/agm2022>

Nous tiendrons notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2022 sous forme virtuelle pour protéger la santé et le bien-être de nos participants dans le contexte en constante évolution de la pandémie de COVID-19. Nous tenons à favoriser la participation de nos actionnaires à notre assemblée; nous vous invitons donc à vous joindre à notre webdiffusion à l'adresse <https://cibcvirtual.com/agm2022> ou par téléphone au [416 406-0743](tel:4164060743) (appels locaux) ou au [1 866 696-5910](tel:18666965910) (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès [6552323#](tel:6552323#) (français), ou au [416 641-6150](tel:4166416150) (appels locaux) ou au [1 866 696-5894](tel:18666965894) (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès [2296336#](tel:2296336#) (anglais).

L'assemblée est convoquée aux fins suivantes :

1. recevoir nos états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2021 ainsi que le rapport des auditeurs sur ceux-ci;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs;
4. voter à l'égard d'une résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
5. voter à l'égard d'une résolution spéciale visant à modifier le règlement n° 1 pour donner effet à un fractionnement des actions ordinaires de la Banque CIBC à raison de deux pour une;
6. voter à l'égard d'une résolution spéciale sur la rémunération variable des preneurs de risques significatifs au Royaume-Uni;
7. voter à l'égard des propositions des actionnaires; et
8. étudier toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Les instructions de vote commencent à la page 5 de notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022 (la « circulaire »). Veuillez lire la circulaire attentivement.

Admissibilité à voter

Il y avait 450 970 383 actions ordinaires en circulation au 7 février 2022, 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 invitons 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 5 de la circulaire. Veuillez voter dès que possible afin que vos actions soient représentées à l'assemblée. Votre vote doit parvenir à Compagnie Trust TSX (anciennement AST Trust Company (Canada)) (Trust TSX) au plus tard à 10 h 30 (HAE) le 6 avril 2022.

Vous pouvez aussi voter en ligne à l'assemblée, à la condition de suivre certaines étapes. Ces étapes sont décrites aux pages 5 à 9 de la circulaire.

Questions

Pour obtenir de plus amples renseignements à propos des procédures de notification et d'accès ou sur la façon d'accéder à notre assemblée en ligne, vous pouvez communiquer avec Trust TSX au [1 800 258-0499](tel:18002580499) (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au [416 682-3860](tel:4166823860) (autres pays).

Notre conseil et notre direction souhaiteraient répondre au plus grand nombre de questions d'actionnaires possible à l'assemblée. Nous vous invitons à soumettre vos questions à l'avance à la secrétaire générale, par courriel à l'adresse corporate.secretary@cibc.com ou par la poste à l'adresse Division du secrétaire général de la Banque CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Par ordre du conseil d'administration

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

Michelle Caturay

Le 17 février 2022

Invitation adressée aux actionnaires

C'est avec grand plaisir que nous vous invitons à assister à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la Banque CIBC, qui se tiendra cette année sous forme virtuelle le jeudi 7 avril 2022, à 10 h 30 (HAE). Veuillez consulter la circulaire pour obtenir de l'information sur la manière de participer à l'assemblée, les questions qui seront abordées à l'assemblée, notre philosophie en matière de rémunération des cadres supérieurs et nos pratiques de gouvernance. Nous avons dédié, dans la section Relations avec les investisseurs de notre site Web au www.cibc.com/francais, une page à notre assemblée annuelle qui contient également des renseignements au sujet de notre assemblée virtuelle. Vous avez l'occasion de voter et votre vote compte.

En 2021, dans le contexte de la pandémie mondiale qui continue, toute l'équipe de la Banque CIBC s'est mobilisée pour concrétiser notre raison d'être – vous aider à faire de vos ambitions une réalité – et nous avons enregistré une solide année de croissance et de progrès stratégiques à l'échelle de la banque.

Nous avons connu une année record en termes de rendement financier, ce qui témoigne de la résilience de notre banque et de la solidité de nos relations avec nos clients. Ces résultats sont le fruit de l'accent mis sur nos priorités stratégiques. En 2021, nous avons continué à consolider notre secteur des services aux particuliers au Canada, nous avons tiré parti de l'essor que connaissent nos activités au chapitre du groupe entreprises, de la gestion des avoirs et des marchés des capitaux, au Canada comme aux États-Unis, et nous avons accéléré nos investissements en cours dans des initiatives de croissance qui nous positionnent avantageusement pour poursuivre notre croissance au cours de l'année à venir.

Nous avons fait de notre banque un chef de file en matière de développement durable, en nous classant parmi les dix premières entreprises en Amérique du Nord pour les prêts accordés aux sociétés du secteur des énergies renouvelables, et en créant la Fondation CIBC, dont la mission est de faire progresser l'équité sociale et économique pour tous, une initiative qui s'inscrit dans notre stratégie globale en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) qui orientera nos efforts en 2022 et à l'avenir.

Nous n'aurions pu atteindre ces objectifs sans l'engagement et le dévouement de notre solide équipe, qui compte plus de 45 000 professionnels dans le monde qui jouent un rôle très actif dans nos plans de croissance et qui incarnent notre raison d'être au quotidien.

À notre assemblée, vous serez informés davantage du rendement de la Banque CIBC en 2021 et de l'évolution de notre stratégie.

Nous vous remercions pour votre soutien continu à la Banque CIBC et sommes impatients de vous voir à notre assemblée virtuelle. Nous vous invitons à vous joindre à nous par webdiffusion à l'adresse <https://cibcvirtual.com/agm2022> ou par téléphone au 416 406-0743 (appels locaux) ou au 1 866 696-5910 (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 6552323# (français) ou au 416 641-6150 (appels locaux) ou au 1 866 696-5894 (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 2296336# (anglais).

Veuillez agréer nos salutations distinguées,

La présidente du conseil,

Le président et chef de la direction,



Katharine B. Stevenson

Victor G. Dodig

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022 (la « circulaire »), l'information est en date du 10 février 2022 et 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	Analyse de la rémunération	101	Propositions d'actionnaires
4	Documents de l'assemblée	61	Philosophie, pratiques et gouvernance de la rémunération	113	Autres renseignements
5	Vote	63	Philosophie de rémunération des cadres supérieurs	113	Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
11	Administrateurs	70	Rendement et rémunération en 2021	114	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
11	Candidats à un poste d'administrateur	71	Gestion des compétences et planification de la relève	114	Indemnisation
27	Rémunération des administrateurs	81	Information sur la rémunération	114	Information au sujet de la Banque CIBC
31	Rapports des comités du conseil			115	Résultats des votes et procès-verbal de l'assemblée
38	Énoncé des pratiques de gouvernance			115	Pour communiquer avec notre conseil d'administration
56	Message à nos actionnaires			115	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
CD	Comité de direction	RAAE	Régime d'achat d'actions par les employés
CSF	Conseil de stabilité financière	RCG	ratio du coût de gestion
CX	expérience client	RCP	rendement des capitaux propres
DFPR V	Directive européenne sur les fonds propres réglementaires V	RDG	rémunération directe globale
DPVA	droit à la plus-value des actions	ROSAE	Régime d'options de souscription d'actions des employés
ESG	(questions) environnementales, sociales et de gouvernance	RPA	résultat par action
EY	Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.	RRCCS	Régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs
FRO	facteur de rendement opérationnel	RTA	rendement total pour les actionnaires
IFRS	Normes internationales d'information financière	SEC	Securities and Exchange Commission des États-Unis
JVC	juste valeur comptable	S&P	Standard & Poor's
MÉDAC	Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires	TCFD	Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques
NYSE	New York Stock Exchange	TSX	Bourse de Toronto
OAS	octroi d'actions subalternes	UADD	unité d'actions à dividende différé
options	options de souscription d'actions	UAR	unité d'actions en fonction du rendement
ORS	Objectifs Rendement Succès	UES	unité d'exploitation stratégique
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 2021 figurent dans notre rapport annuel 2021, accessible au <https://www.cibc.com/fr/about-cibc/investor-relations/annual-reports-and-proxy-circulars.html>.

2. Élection des administrateurs

Il vous sera demandé d'élire 14 candidats aux postes d'administrateurs, qui siègeront 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 11 à 25.

3. Nomination des auditeurs

Il vous sera demandé 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 33 des renseignements sur l'évaluation annuelle par le comité d'audit de l'efficacité et de 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, 96 % 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 56 à 80.

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.

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 et extraordinaire des actionnaires 2022.

5. Résolution spéciale visant à modifier le règlement n° 1 pour donner effet à un fractionnement des actions ordinaires de la Banque CIBC à raison de deux pour une

Vous serez appelés à approuver une modification au règlement n° 1, telle qu'elle a été approuvée par le conseil, qui prévoit le fractionnement (le « fractionnement d'actions ») des actions ordinaires de la Banque CIBC émises et en circulation, à raison de deux pour une (le « ratio de fractionnement »), sous réserve de l'obtention des approbations applicables des actionnaires et des organismes de réglementation. Pour entrer en vigueur, la modification proposée du règlement requiert la confirmation des actionnaires au moyen d'une résolution spéciale approuvée par au moins les deux tiers des voix exprimées par procuration ou par scrutin en ligne à notre assemblée.

Le fractionnement d'actions pourrait améliorer la liquidité des actions ordinaires de la Banque CIBC et de son entreprise en ramenant le cours des actions ordinaires à un niveau plus accessible pour les investisseurs. Entre le 31 janvier 2019 et le 31 janvier 2022, le cours des actions ordinaires de la Banque CIBC est passé de 111,41 \$ à 159,62 \$ à la Bourse de Toronto (la TSX), et de 84,79 \$ US à 125,52 \$ US à la Bourse de New York (la NYSE). La Banque CIBC est autorisée à émettre un nombre illimité d'actions ordinaires et, en date du 31 janvier 2022, elle comptait 450 965 547 actions ordinaires émises et en circulation, aux cours de 159,62 \$ CA et de 125,52 \$ US par action ordinaire à la clôture des opérations à la TSX et à la NYSE. S'il est mis en œuvre, le fractionnement d'actions augmentera de 100 % le nombre d'actions ordinaires qui sont en circulation et devrait initialement réduire le cours par action ordinaire dans une mesure proportionnelle au ratio de fractionnement.

Ordre du jour

Le fractionnement d'actions en soi ne changera pas la valeur marchande totale des actions ordinaires émises et en circulation et ne changera pas non plus le capital total que représentent les actions ordinaires émises et en circulation. Le fractionnement d'actions ne modifiera pas la participation proportionnelle d'un actionnaire dans la Banque CIBC, et n'entraînera pas non plus de changement à la participation, aux droits ou aux privilèges des porteurs d'actions ordinaires. Chaque action ordinaire en circulation après le fractionnement d'actions sera assortie d'un droit de vote et sera entièrement libérée et non susceptible d'appel subséquent. S'il est mis en œuvre, le fractionnement d'actions donnera lieu à certains rajustements proportionnels aux titres convertibles et attributions en cours aux termes des régimes incitatifs à base d'actions de la Banque CIBC pour tenir compte du fractionnement d'actions.

À la lumière des dispositions actuelles de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) et de son règlement d'application en vigueur en date de la présente circulaire (collectivement, la « Loi de l'impôt »), de toutes les propositions précises visant à modifier la Loi de l'impôt qui ont été annoncées publiquement par le ministre des Finances du Canada ou en son nom avant la date de la présente circulaire, et de notre compréhension des politiques administratives et pratiques de cotisation actuelles de l'Agence du revenu du Canada publiées par écrit avant la date de la présente circulaire, un porteur d'actions ordinaires ne sera pas réputé avoir cédé ses actions ordinaires ni avoir acquis de nouvelles actions ordinaires en raison du fractionnement d'actions (si et lorsqu'il entrera en vigueur) et ne réalisera pas de gain en capital (ni ne subira de perte en capital) en raison du fractionnement d'actions. Le coût total des actions ordinaires d'un porteur immédiatement après le fractionnement d'actions sera égal au coût total des actions ordinaires du porteur immédiatement avant le fractionnement d'actions. Le coût par action ordinaire pour le porteur sera égal au coût total pour le porteur des actions ordinaires, divisé par le nombre d'actions ordinaires détenues. L'information fournie ci-dessus est un sommaire de certaines incidences fiscales fédérales canadiennes et ne devrait pas être considéré comme un avis juridique ou fiscal à l'intention d'un porteur d'actions en particulier. Les porteurs d'actions ordinaires sont invités à consulter leurs propres conseillers en fiscalité pour obtenir des conseils sur les incidences fiscales liées au fractionnement d'actions compte tenu de leur situation particulière, notamment sur l'application et les effets des lois de l'impôt sur le revenu et autres lois fiscales d'une autorité fiscale compétente nationale, provinciale, étatique ou locale.

S'il est approuvé par les actionnaires et les autorités de réglementation compétentes, le fractionnement d'actions devrait prendre effet à la fermeture des bureaux le 13 mai 2022. Le conseil garde le pouvoir discrétionnaire, en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada) (la « *Loi sur les banques* »), de révoquer la résolution spéciale des actionnaires avant la prise d'effet du fractionnement d'actions et de ne pas procéder au fractionnement d'actions, sans autre approbation des actionnaires ni avis aux actionnaires.

La Banque CIBC diffusera un communiqué de presse contenant les renseignements au sujet de la date de clôture des registres et du processus de prise d'effet du fractionnement d'actions, et elle s'attend à devoir effectuer des opérations sur le marché des effets payables, dont les détails seront également fournis dans le communiqué de presse. Un effet payable représente un droit rattaché à un titre coté en bourse qui fait l'objet d'une mesure d'entreprise importante, comme le fractionnement d'actions. Toute négociation des actions ordinaires effectuée pendant la période de négociation des effets payables fera l'objet d'un signalement pour veiller à ce que l'acheteur reçoive le droit aux actions ordinaires supplémentaires de la Banque CIBC devant lui être émises en raison du fractionnement d'actions.

Le conseil vous recommande de voter **en faveur** de la résolution spéciale suivante :

IL EST RÉSOLU À TITRE DE RÉSOLUTION SPÉCIALE QUE la modification du règlement n° 1, telle qu'elle a été approuvée par le conseil et qui prévoit le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation du capital de la Banque CIBC (les « Actions »), à raison de deux pour une, de sorte que lorsque cette modification sera entrée en vigueur, chaque Action existante deviendra deux Actions, avec prise d'effet à la fermeture des bureaux le 13 mai 2022, soit confirmée. Les administrateurs peuvent, à leur entière discrétion, révoquer la présente résolution spéciale avant le 5 mai 2022, sans autre approbation des actionnaires ni avis aux actionnaires.

Le texte intégral de la modification au règlement n° 1 se lit comme suit :

Le règlement n° 1 est modifié par l'ajout du nouveau paragraphe suivant immédiatement après le paragraphe 6.1 :

6.1.1 Fractionnement des actions ordinaires

Le nombre d'actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC, sans valeur nominale, est modifié en étant fractionné selon un ratio de deux pour une, avec prise d'effet à la fermeture des bureaux le 13 mai 2022.

6. Résolution spéciale sur la rémunération variable des preneurs de risques significatifs au Royaume-Uni

Vous serez appelés à approuver des changements à la rémunération de certains employés de la Banque CIBC travaillant au sein des entreprises de la Banque CIBC au Royaume-Uni, changements qui sont proposés en vue de nous conformer à la Directive européenne sur les fonds propres réglementaires V (DFPR V). Environ 45 employés de la Banque CIBC qui sont réputés être des preneurs de risques significatifs au Royaume-Uni pourraient être touchés par ces changements.

La DFPR V limite à 1:1 le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable pour les preneurs de risques significatifs de la Banque CIBC au Royaume-Uni. La Banque CIBC peut, pourvu qu'elle obtienne d'abord l'approbation des actionnaires, fixer un ratio supérieur, jusqu'à concurrence de 1:2, entre les composantes fixes et les composantes variables de la rémunération totale pour les preneurs de risques significatifs au Royaume-Uni.

Nous cherchons à obtenir cette approbation en vue de conférer au comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction la souplesse nécessaire pour attribuer aux preneurs de risques significatifs au Royaume-Uni des éléments de rémunération variable qui dépassent 100 %, sans toutefois dépasser 200 %, de leur rémunération fixe. Cette proposition est conforme à nos principes en matière de rémunération, et nous permettra de :

- veiller à ce que la rémunération soit alignée au rendement;
- maintenir une saine gestion des risques liés à la rémunération et une solide base de capital en veillant à ce qu'une plus grande partie de la rémunération soit soumise à un rajustement en fonction du risque et à des dispositions de renonciation et de récupération;
- refléter les pratiques du marché afin de nous aider à attirer et à fidéliser les professionnels dont nous avons besoin pour être compétitifs et connaître du succès;
- gérer les coûts de rémunération fixe.

Les seuils d'approbation pour ce scrutin sont précisés dans la DFPR V et dans les règles sur la rémunération de la Prudential Regulation Authority du Royaume-Uni (les « règles sur la rémunération de la PRA »). La résolution spéciale doit être adoptée par au moins :

- 66 % des actions représentées (par procuration ou par scrutin en ligne) à l'assemblée, pourvu qu'au moins 50 % du total des droits de vote soit représenté à l'assemblée; ou
- 75 % des actions représentées (par procuration ou par scrutin en ligne) à l'assemblée si moins de 50 % du total des droits de vote est représenté à l'assemblée.

Les preneurs de risques significatifs au Royaume-Uni ayant un intérêt à l'égard du ratio rehaussé proposé et qui détiennent des actions ordinaires de la Banque CIBC, directement ou indirectement par l'entremise d'un prête-nom ou aux termes d'un autre arrangement, ne sont pas autorisés à voter à l'égard de cette résolution spéciale.

Le conseil vous recommande de voter **en faveur** de la résolution spéciale suivante :

IL EST RÉSOLU À TITRE DE RÉSOLUTION SPÉCIALE QU'à compter de l'exercice 2022, conformément aux règles sur la rémunération de la PRA, la Banque CIBC soit autorisée à appliquer un ratio entre les composantes fixes et les composantes variables de la rémunération totale pour une personne classée comme un preneur de risques significatifs au Royaume-Uni supérieur à 1:1, pourvu que ce ratio ne dépasse pas 1:2 pour cette personne.

7. Propositions d'actionnaires

Vous serez appelés à vous prononcer sur trois propositions d'actionnaires soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) et sur une proposition d'actionnaire soumise par Vancity Investment Management (Vancity). Le conseil vous recommande de voter **contre** ces propositions et explique les raisons de sa recommandation à la suite de chaque proposition.

Æquo Services d'engagement actionnarial (Æquo), au nom de Bâtirente, régime de retraite des membres de la CSN et de la Congrégation de Notre-Dame, a retiré une proposition décrite à la page 106. Le MÉDAC a retiré cinq propositions. Les propositions, l'argumentaire du MÉDAC et la réponse du conseil à chaque proposition débutent à la page 107.

Les propositions des actionnaires en vue de la prochaine assemblée annuelle doivent être soumises au plus tard le 19 novembre 2022.

Les propositions d'actionnaires et les réponses du conseil sont présentées aux pages 101 à 112.

Documents de l'assemblée

Remise des documents de l'assemblée par notification et accès

Notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction – 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, 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 est publiée en ligne pour que vous puissiez y accéder, plutôt que d'être imprimée et de vous être envoyée par la poste. Nous estimons toujours qu'il est important de réduire la quantité de papier que nous envoyons aux actionnaires et de contribuer à réduire au minimum notre empreinte environnementale. Vous recevrez un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste afin que vous puissiez exercer vos droits de vote, ainsi qu'un avis expliquant comment consulter notre circulaire par Internet ou en demandant 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 que vous 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. Nous enverrons l'avis de notification et d'accès (l'avis) aux actionnaires aux environs du 3 mars 2022.

Notre circulaire et notre rapport annuel (les « documents de l'assemblée ») peuvent être consultés sur le site Web de notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX (anciennement AST Trust Company (Canada)) (Trust TSX) (www.documentsassemblee.com/TSXT/cibc_fr/), ou encore sur notre site Web (www.cibc.com/francais), 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 Trust TSX à www.documentsassemblee.com/TSXT/cibc_fr/, 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 TSXT-fulfilment@tmx.com. Veuillez suivre les instructions de Trust TSX. 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 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 2022, 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 Trust TSX 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 TSXT-fulfilment@tmx.com. Les documents demandés vous seront envoyés dans les 10 jours civils suivant votre demande.

Vote

Approbation des actionnaires

Chaque question sur laquelle vous êtes invité à voter doit être approuvée à la majorité simple (plus de 50 %) des voix exprimées, par procuration ou lors d'un scrutin en ligne pendant la webdiffusion de l'assemblée, sauf en ce qui concerne la résolution spéciale visant à modifier le règlement n° 1 en vue du fractionnement d'actions, qui doit être approuvée par au moins les deux tiers des voix exprimées, par procuration ou lors d'un scrutin en ligne, et la résolution spéciale sur la rémunération variable des preneurs de risques significatifs au Royaume-Uni, qui doit être approuvée par au moins :

- 66 % des actions représentées (par procuration ou par scrutin en ligne) à l'assemblée, pourvu qu'au moins 50 % du total des droits de vote soit représenté à l'assemblée; ou
- 75 % des actions représentées (par procuration ou par scrutin en ligne) à l'assemblée si moins de 50 % du total des droits de vote est représenté à l'assemblée.

Qui peut voter?

Vous pouvez exprimer une voix pour chaque action ordinaire dont vous êtes propriétaire le 7 février 2022, notre date de clôture des registres. Il y avait 450 970 383 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.

Les preneurs de risques significatifs au Royaume-Uni ayant un intérêt à l'égard du ratio rehaussé proposé et qui détiennent des actions ordinaires de la Banque CIBC, directement ou indirectement par l'entremise d'un prête-nom ou aux termes d'un autre arrangement, ne sont pas autorisés à voter à l'égard de la résolution spéciale sur la rémunération variable des preneurs de risques significatifs au Royaume-Uni.

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.

Vote

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 scrutin en ligne, lors de la webdiffusion 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.

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 Trust TSX au [1800 258-0499](tel:18002580499) (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au [416 682-3860](tel:4166823860) (autres pays). Vous pouvez voter par procuration avant l'assemblée au moyen du formulaire de procuration qui vous a été envoyé ou voter pendant l'assemblée, dans le cadre d'un scrutin en ligne lors de la webdiffusion en direct.

Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée

Renvoyez votre procuration dûment remplie à l'agent des transferts de CIBC, Trust TSX, avant 10 h 30 (HAE) le 6 avril 2022 pour vous assurer que votre vote soit comptabilisé. Nous vous encourageons à voter dès que possible.

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.tsxtrust.com/vote-proxy/fr saisissez le numéro de contrôle à 13 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration et suivez les instructions à l'écran; ou

- numérisez les deux côtés de votre formulaire de procuration et envoyez-les par courriel à proxyvote@tmx.com;



Par télécopieur – remplissez votre formulaire de procuration et télécopiez les deux côtés à Trust TSX au [1866 781-3111](tel:18667813111) (Canada et États-Unis) ou au [416 368-2502](tel:4163682502) (à l'extérieur de l'Amérique du Nord);



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

Si vous souhaitez voter en ligne à l'assemblée

Pour assister à notre assemblée virtuelle au moyen de la diffusion en direct 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 en temps réel en remplissant un bulletin de vote en ligne pendant la webdiffusion en direct pour autant que vous soyez connecté à Internet et suiviez les étapes suivantes :

1. Rendez-vous au <https://cibcvirtual.com/agm2022> 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.
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 « cibc2022 » (sensible à la casse). Le fait de voter à l'assemblée aura pour effet de révoquer toute procuration que vous pourriez avoir envoyée. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration que vous avez envoyée, ne votez pas pendant l'assemblée.

Si vous souhaitez nommer un fondé de pouvoir qui votera pour vous à l'assemblée virtuelle

Vous pouvez nommer un autre fondé de pouvoir que les personnes nommées par la direction, soit Katharine B. Stevenson, présidente du conseil, et Victor G. 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 par vous pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions et qu'il assistera à l'assemblée virtuelle. Pour nommer un fondé de pouvoir, 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 ci-dessus. La personne que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être actionnaire de la Banque 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.

Si votre fondé de pouvoir assiste à l'assemblée virtuellement, vous et votre fondé de pouvoir devez suivre les étapes supplémentaires suivantes :

1. Vous devez inscrire votre fondé de pouvoir en appelant Trust TSX au **1866 751-6315** (en Amérique du Nord) ou au **1212 235-5754** (à l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou en remplissant un formulaire en ligne à l'adresse <https://www.tsxtrust.com/control-number-request-fr>, avant 10 h 30 le 6 avril 2022. Trust TSX fournira à votre fondé de pouvoir un numéro de contrôle qui lui permettra de voter à l'assemblée. **Si vous ne suivez pas l'étape supplémentaire qui consiste à inscrire votre fondé de pouvoir auprès de Trust TSX, 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.**
2. Votre fondé de pouvoir doit ouvrir une session au <https://cibcvirtual.com/agm2022> 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.
3. Votre fondé de pouvoir doit choisir « Voter » et une fenêtre distincte s'ouvrira. Il doit ensuite saisir un nom d'utilisateur et un mot de passe. Le nom d'utilisateur est le numéro de contrôle que Trust TSX lui a fait parvenir par courriel après son inscription à titre de fondé de pouvoir et le mot de passe est « cibc2022 » (sensible à la casse).

Si 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 devez signer une déclaration écrite indiquant que 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, 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7, avant 10 h 30 (HAE) le 6 avril 2022.
- Si vous avez voté par Internet, vous pouvez voter de nouveau par Internet avant 10 h 30 (HAE) le 6 avril 2022 en indiquant le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.

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. 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 webdiffusion 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

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 6 avril 2022. Veuillez consulter votre formulaire d'instructions de vote pour connaître la date avant laquelle vous devriez envoyer ce formulaire. Nous vous encourageons à voter dès que possible.

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.proxyvote.com, saisissez le numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions à l'écran;



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



Par téléphone - composez le [1800 474-7501](tel:18004747501) (français) ou le [1800 474-7493](tel:18004747493) (anglais) et suivez les instructions.

Si vous souhaitez voter en ligne à l'assemblée ou nommer un fondé de pouvoir qui votera à votre place

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

1. Si vous souhaitez nommer à titre de fondé de pouvoir une autre personne que vous-même ou les fondés de pouvoir de la direction, soit Katharine B. Stevenson et Victor G. 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 fondé de pouvoir devra suivre. Assurez-vous que votre fondé de pouvoir sait qu'il a été nommé par vous pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions et qu'il assistera à l'assemblée virtuelle. La personne que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire de la Banque CIBC.
2. Vous devez vous inscrire ou inscrire votre fondé de pouvoir en tant que fondé de pouvoir en appelant Trust TSX au 1 866 751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1 212 235-5754 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou en remplissant un formulaire en ligne à l'adresse <https://www.tsxtrust.com/control-number-request-fr>, avant 10 h 30 le 6 avril 2022. Trust TSX 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 de Trust TSX, 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 nommez une autre personne, comme fondé de pouvoir. Pour savoir comment vous nommer vous-même ou nommer une autre personne comme fondé de pouvoir, reportez-vous à l'étape 1 ci-dessus, puis inscrivez-vous ou inscrivez votre fondé de pouvoir auprès de Trust TSX.

Les procurations légales peuvent être renvoyées à Trust TSX par courriel à l'adresse proxylvote@tmx.com ou par la poste à l'adresse suivante : Compagnie Trust TSX, 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 6 avril 2022.

3. Vous ou votre fondé de pouvoir devez vous connecter à <https://cibcvirtual.com/agm2022> 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.
4. Vous ou votre fondé de pouvoir devez choisir « Voter » et une fenêtre distincte s'ouvrira. Vous ou votre fondé de pouvoir devez ensuite saisir un nom d'utilisateur et un mot de passe. Le nom d'utilisateur est le numéro de contrôle qui vous a été envoyé par courriel à vous ou à votre fondé de pouvoir après votre inscription ou celle de votre fondé de pouvoir auprès de Trust TSX. Le mot de passe est « cibc2022 » (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 - relativement à la résolution spéciale visant à modifier le règlement n° 1 pour donner effet à un fractionnement des actions ordinaires de la Banque CIBC à raison de deux actions pour chaque action - relativement à la résolution spéciale sur la rémunération variable des preneurs de risques significatifs au Royaume-Uni
EN FAVEUR, CONTRE ou ABSTENTION	les propositions 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 Katharine B. Stevenson et Victor G. Dodig, seront nommées comme vos 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 - de la résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs - de la résolution spéciale visant à modifier le règlement n° 1 pour donner effet à un fractionnement des actions ordinaires de la Banque CIBC à raison de deux pour une - de la résolution spéciale sur la rémunération variable des preneurs de risques significatifs au Royaume-Uni
CONTRE	les propositions d'actionnaires

Confidentialité de votre vote — Afin de protéger la confidentialité de votre vote, Trust TSX 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. Nous avons également retenu les services de Solutions aux investisseurs TMX Inc. pour aider à la sollicitation de procurations, au coût d'environ 35 000 \$. 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 nous 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 de Trust TSX 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://cibcvirtual.com/agm2022> pour vous joindre à la webdiffusion en direct;



Par téléphone – composez le 416 406-0743 (appels locaux) ou le 1 866 696-5910 (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 6552323# (français) ou le 416 641-6150 (appels locaux) ou le 1 866 696-5894 (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 2296336# (anglais) 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 tsxtrust.com/edelivery/fr, 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.

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 2021, à l'exception de Ammar Aljoundi, qui est un nouveau candidat.

Patrick Daniel quittera le conseil à la levée de notre assemblée. Le conseil aimerait remercier M. Daniel pour les années de loyaux services qu'il a consacrées au conseil et à la Banque CIBC.

Les renseignements concernant chaque candidat commencent à la page 12. Les principales caractéristiques de la composition du conseil de la Banque CIBC, si chaque candidat est élu par les actionnaires, figurent ci-après.

De plus amples renseignements sur le processus de mise en candidature figurent aux rubriques « Processus de mise en candidature des administrateurs » et « Mandat des administrateurs » dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance à partir de la page 38.

Taux d'assiduité en 2021

100 %

Moyenne des voix
EN FAVEUR en 2021

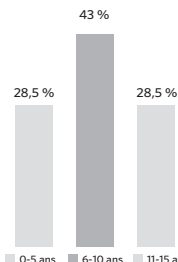
99 %

Expérience à titre de
cadre supérieur

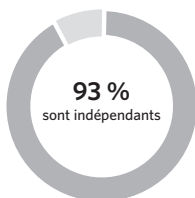
100 %

Durée moyenne du mandat

7 ans



Indépendance



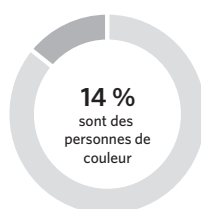
Répartition géographique



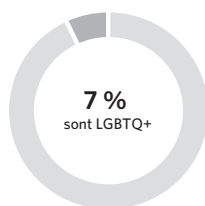
Mixité



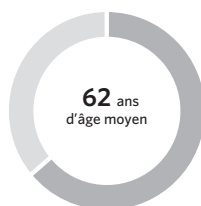
Ethnicité



Orientation sexuelle



Âge



Administrateurs

AMMAR ALJOUNDI, Toronto (Ontario) Canada



Nouveau candidat au poste d'administrateur

Âge : 57 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2021 : s.o.

- Compétences :
 - Stratégie
 - Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
 - Responsabilité de l'entreprise en matière d'ESG

Occupation principale : Président, Mines Agnico Eagle Limitée

Expérience : M. Aljoundi occupe le poste de président de Mines Agnico Eagle Limitée depuis 2015. Il occupait auparavant les fonctions de vice-président principal et chef des finances d'Agnico et compte plus de 20 ans d'expérience dans le domaine des finances et des stratégies d'affaires. M. Aljoundi compte par ailleurs une expérience approfondie du secteur minier, des marchés financiers et du secteur bancaire. Avant 2015, M. Aljoundi a occupé différents postes de haute direction financière au sein de Barrick Gold Corporation, dont celui de vice-président directeur et de chef des finances, de vice-président principal – Répartition du capital et Stratégie d'affaires et de vice-président principal – Finances. M. Aljoundi a également occupé des postes de haute direction au sein de Barrick Amérique du Sud, dont celui de directeur général et chef des finances. M. Aljoundi a par ailleurs agi à titre de vice-président – Financement structuré chez Citibank, Canada.

Formation : M. Aljoundi est titulaire d'un diplôme en génie mécanique (avec distinction) de la Toronto University et d'une maîtrise en administration des affaires (avec mention) de la Western 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 2021

s.o.

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Aljoundi a jusqu'au 6 avril 2027 pour atteindre 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⁾
2022	2 000	0	2 000	294 900	0,4x

(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 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 10 février 2022.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2022 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 2021 (147,45 \$).

(4) 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 \$.

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



**Administrateur
depuis : 2020**

Âge : 51 ans

Indépendant

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2021 :**
99,3 %

Compétences :

- Stratégie
- Services financiers

- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque

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 de The Geneva Association et du Conseil canadien des affaires, et est cofondateur du Centre Intact d'adaptation au climat de l'Université de Waterloo. M. Brindamour est également membre du 30% Club Canada.

Formation : M. Brindamour est diplômé de l'Université Laval en actuariat et est membre de la Casualty Actuarial Society. Il a reçu un doctorat honorifique de 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 2021

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 9/9

Comité de gestion du risque : 6/6

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 ⁽⁴⁾
2022	13 191	0	13 191	1 945 013	2,6x
2021	12 532	0	12 532	1 362 479	1,8x

(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 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022) et au 11 février 2021 (la date à laquelle les renseignements étaient arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2021).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 10 février 2022 et au 11 février 2021.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2022 et 2021 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 2021 (147,45 \$) et au 31 décembre 2020 (108,72 \$).

(4) 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 \$.

Administrateurs

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



Administratrice depuis : 2015

Âge : 63 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2021 : 99,6 %

- Compétences :
 - Stratégie
 - Gestion des ressources humaines/rémunération
- Responsabilité de l'entreprise en matière d'ESG
 - 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 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 :	Comités dont elle est actuellement membre :
Citrix Systems, Inc. - depuis 2008	Mises en candidature et gouvernance (présidente); rémunération
Equinix, Inc. - depuis 2015	Mises en candidature et gouvernance (présidente); talents, culture et rémunération
Procore Technologies Inc. - depuis 2020	Rémunération (présidente); mises en candidature et gouvernance

Auparavant :
Donnelley Financial Solutions Inc. - de 2016 à 2020
Talend - de 2017 à 2020

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2021
Taux d'assiduité : 100 %
Conseil : 9/9
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction : 6/6

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC - M^{me} Caldwell 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⁾
2022	8 234	0	8 234	1 214 103	1,3x
2021	7 209	0	7 209	783 762	0,8x

(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 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022) et au 11 février 2021 (la date à laquelle les renseignements étaient arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2021).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 10 février 2022 et au 11 février 2021.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2022 et 2021 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 2021 (147,45 \$) et au 31 décembre 2020 (108,72 \$).

(4) 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 = 1,2374 \$ CA pour 2021 et de 1,00 \$ US = 1,3321 \$ CA pour 2020, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

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



Administratrice depuis : 2017

Âge : 61 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2021 :
99,6 %

Compétences :

- Stratégie
- Services financiers

- Expertise financière
- Législation/réglementation/conformité

Occupation principale : Présidente, Cambium LLC

Expérience : M^{me} Collins est présidente de Cambium LLC depuis 2007. Cambium est un cabinet de services conseils commerciaux et financiers établi à Chicago qui offre des services aux 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 des sociétés ouvertes énumérées ci-après, M^{me} Collins est administratrice de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA et membre du Global Risk Institute. Elle est aussi membre des conseils consultatifs de Svoboda Capital Partners, LLC, de Cedar Street Asset Management et de 5th Century Partners, LLC et a siégé au conseil de plusieurs organismes philanthropiques et sans but lucratif, notamment la Chicago Public Library Foundation, le Museum of Science and Industry et le Commercial Club of Chicago.

M^{me} Collins a reçu le prix Outstanding Leader Award for Business de 2018 que lui a attribué 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 Graduate School of Business.

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

Actuellement :

Ryan Specialty Group Holdings, Inc. – depuis juillet 2021

Ulta Beauty Inc. – depuis 2014

Comités dont elle est actuellement membre :

Audit

Audit; mises en candidature et 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 2021

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 9/9

Comité d'audit : 7/7

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 ⁽⁴⁾
2022	1 357	12 329 ⁽⁵⁾	13 686	2 018 001	2,2x
2021	1 357	10 064 ⁽⁵⁾	11 421	1 241 691	1,2x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerceait un contrôle ou une emprise au 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022) et au 11 février 2021 (la date à laquelle les renseignements étaient arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2021).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 10 février 2022 et au 11 février 2021.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2022 et 2021 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 2021 (147,45 \$) et au 31 décembre 2020 (108,72 \$).

(4) 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 = 1,2374 \$ CA pour 2021 et de 1,00 \$ US = 1,3321 \$ CA pour 2020, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

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

LUC DESJARDINS, Toronto (Ontario) Canada



Administrateur depuis : 2009

Âge : 69 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2021 : 96,7 %

Compétences :

- Stratégie
- Gestion des ressources humaines/rémunération
- Expertise financière
- 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 distribue et commercialise du propane et des distillats au Canada et aux États-Unis, 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. Tout au long de sa carrière, M. Desjardins a su générer de la croissance grâce à des stratégies de marque innovantes et à la distinction de l'expérience client. Outre ses fonctions d'administrateur de la société ouverte indiquée 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 du prix « Leader of Leaders » du Harvard Presidents' Seminar 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 2021

Taux d'assiduité : 100 %
Conseil : 9/9
Comité d'audit : 7/7

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat ⁽⁴⁾
2022	11 366	5 046	16 412	2 419 949	3,2x
2021	11 366	4 066	15 432	1 677 767	2,2x

(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 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022) et au 11 février 2021 (la date à laquelle les renseignements étaient arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2021).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 10 février 2022 et au 11 février 2021.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2022 et 2021 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 2021 (147,45 \$) et au 31 décembre 2020 (108,72 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionnariat de 750 000 \$.

VICTOR G. DODIG, Toronto (Ontario) Canada



**Administrateur
depuis : 2014**

Âge : 56 ans

Non indépendant
Voir « *Indépendance
des administrateurs* »
à la page 40.

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2021 :**
99,5 %

Compétences :

- Stratégie
- Services financiers

- Expertise financière
- Gestion des ressources humaines/rémunération

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 du C.D. Howe Institute et du Conseil canadien des affaires. M. Dodig est un ardent défenseur de l'inclusion en milieu de travail. Il est président du Conseil des leaders de la diversité et de l'inclusion de la Banque CIBC et coprésident de l'initiative BlackNorth. Il a été président du conseil consultatif de Catalyst Canada et président du conseil de 30% Canada Club. En 2017, M. Dodig 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 la Ryerson 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 2021

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 9/9

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 2021 » à la page 84 de la présente circulaire.

Administrateurs

KEVIN J. KELLY, Toronto (Ontario) Canada



Administrateur depuis : 2013

Âge : 66 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2021 : 99,7 %

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

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 2021

Taux d'assiduité : 100 %
Conseil : 9/9
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (président depuis avril 2021) : 6/6

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 ⁽⁴⁾
2022	6 202	21 706	27 908	4 115 035	5,5x
2021	6 202	19 133	25 335	2 754 421	3,7x

(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 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022) et au 11 février 2021 (la date à laquelle les renseignements étaient arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2021).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 10 février 2022 et au 11 février 2021.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2022 et 2021 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 2021 (147,45 \$) et au 31 décembre 2020 (108,72 \$).

(4) 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 \$.

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



**Administratrice
depuis : 2016**

Âge : 60 ans

Indépendante

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2021 :**
99,6 %

Compétences :

- Services financiers
- Gestion du risque/
gouvernance du risque
- Législation/réglementation/conformité
- Technologies de l'information

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Larsen a été vice-présidente directrice et chef de l'exploitation de First Data Corporation de 2013 à décembre 2018. Elle a occupé des postes de direction de plus en plus importants au sein de JPMorgan Chase & Co. de 2006 à 2013. Avant de se joindre à JPMorgan Chase, elle a occupé plusieurs postes de direction au sein de Citigroup pendant 12 ans. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-après, M^{me} Larsen est commanditaire conseillère au sein de NYCA Partners et vice-présidente du conseil des fiduciaires de la Syracuse University.

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 :

Datto Holding Corp. – depuis octobre 2021

Paya Holdings, Inc. – depuis 2020

Comités dont elle est actuellement membre :

Audit

Audit et risque; rémunération
(présidente)

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2021

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 9/9

Comité de gestion du risque : 6/6

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} Larsen 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⁾
2022	8 711	0	8 711	1 284 437	1,4x
2021	8 083	0	8 083	878 784	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 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022) et au 11 février 2021 (la date à laquelle les renseignements étaient arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2021).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 10 février 2022 et au 11 février 2021.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2022 et 2021 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 2021 (147,45 \$) et au 31 décembre 2020 (108,72 \$).

(4) 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 = 1,2374 \$ CA pour 2021 et de 1,00 \$ US = 1,3321 \$ CA pour 2020, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

Administrateurs

NICHOLAS D. LE PAN, Ottawa (Ontario) Canada



Administrateur depuis : 2008

Âge : 70 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2021 : 95,7 %

- Compétences :
 - Stratégie
 - Services financiers
- Gestion du risque/gouvernance du risque
 - Législation/réglementation/conformité

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 administrateur de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA et 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 2021

Taux d'assiduité : 100 %
Conseil : 9/9
Comité d'audit (président) : 7/7

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⁾
2022	5 559	10 362	15 921	2 347 551	3,1x
2021	4 946	9 945	14 891	1 618 950	2,2x

(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 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022) et au 11 février 2021 (la date à laquelle les renseignements étaient arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2021).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 10 février 2022 et au 11 février 2021.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2022 et 2021 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 2021 (147,45 \$) et au 31 décembre 2020 (108,72 \$).

(4) 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 \$.

MARY LOU MAHER, Toronto (Ontario) Canada



Administratrice depuis: 2021

Âge : 61 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2021 :
99,7 %

Compétences :

- Expertise financière
- Gestion du risque/ gouvernance du risque

- Gestion des ressources humaines/rémunération
- Responsabilité de l'entreprise en matière d'ESG

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 était 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. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-après, M^{me} Maher est membre du Forum économique mondial axé sur les droits de la personne (le point de vue des affaires) et du conseil des gouverneurs de la McMaster University. Elle a aussi siégé à d'autres conseils d'organismes 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 Canada, et a parrainé le réseau pride@kpmg. M^{me} Maher a reçu le prix Wayne C. Fox Distinguished Alumni de la McMaster University en reconnaissance de son travail sur l'inclusion et la diversité, a été intronisée au Temple de la renommée des femmes exécutives (WXN) regroupant les 100 femmes les plus influentes au Canada, 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. M^{me} Maher a également réussi le programme de formation ESG de Competent Boards.

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

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

Actuellement :

CAE Inc. - depuis mai 2021

Magna International Inc. - depuis mai 2021

Comités dont elle est actuellement membre :

Audit; Ressources humaines

Audit

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2021

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil (depuis avril 2021) : 4/4

Comité de gestion du risque (depuis avril 2021) : 3/3

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 ⁽⁴⁾
2022	1 028	1 181	2 209	325 717	0,4x
2021	1 028	0	1 028	111 764	0,2x

(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 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022) et au 11 février 2021 (la date à laquelle les renseignements étaient arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2021).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 10 février 2022 et au 11 février 2021.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2022 et 2021 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 2021 (147,45 \$) et au 31 décembre 2020 (108,72 \$).

(4) 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 \$.

Administrateurs

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



**Administratrice
depuis : 2009**

Âge : 63 ans

Indépendante

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2021 :**
96,8 %

Compétences :

- Stratégie
- Expertise financière

- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Législation/réglementation/conformité

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, 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 :

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée - depuis 2016

Capital Power Corporation - depuis 2019

Northwest Natural Gas Company - depuis 2007

Comités dont elle est actuellement membre :

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

Santé, sécurité et environnement; Personnes, culture et gouvernance

Audit (présidente); gouvernance; organisation et rémunération des cadres supérieurs

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 2021

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 9/9

Comité d'audit : 7/7

Comité de gouvernance (présidente depuis avril 2021) : 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 ⁽⁴⁾
2022	1 618	23 325	24 943	3 677 845	4,9x
2021	1 249	22 386	23 635	2 569 597	3,4x

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.

(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 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022) et au 11 février 2021 (la date à laquelle les renseignements étaient arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2021).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 10 février 2022 et au 11 février 2021.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2022 et 2021 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 2021 (147,45 \$) et au 31 décembre 2020 (108,72 \$).

(4) 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 \$.

KATHARINE B. STEVENSON, Toronto (Ontario) Canada



**Administratrice
depuis : 2011**

**Présidente du conseil
depuis : avril 2021**

Âge : 59 ans

Indépendante

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2021 :
99,3 %**

Compétences :

- Stratégie
- Services financiers

- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque

Occupation principale : Présidente du conseil, CIBC

Expérience : M^{me} Stevenson est présidente du conseil de la Banque CIBC depuis avril 2021. Elle possède 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 des services bancaires. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-après, M^{me} Stevenson est membre du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA et membre du conseil d'administration de Unity Health Toronto. M^{me} Stevenson a été nommée l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada.

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 IAS.A.

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

Actuellement :

Capital Power Corporation – depuis 2017

Open Text Corporation – depuis 2008

Auparavant :

CAE Inc. – de 2007 à 2019

Comités dont elle est actuellement membre :

Audit (présidente); Personnes, culture et gouvernance

Audit

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2021

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 9/9

Comité de gouvernance (jusqu'en avril 2021) : 3/3

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (jusqu'en avril 2021) : 3/3

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat ⁽⁴⁾
2022	28 270	0	28 270	4 168 412	5,6x
2021	27 211	0	27 211	2 958 380	3,9x

(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 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022) et au 11 février 2021 (la date à laquelle les renseignements étaient arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2021).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 10 février 2022 et au 11 février 2021.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2022 et 2021 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 2021 (147,45 \$) et au 31 décembre 2020 (108,72 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionnariat de 750 000 \$.

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



**Administratrice
depuis : 2014**

Âge : 61 ans

Indépendante

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2021 :**
99,6 %

Compétences :

- Responsabilité de l'entreprise en matière d'ESG
- 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 énumérées ci-après, M^{me} Turcotte est présidente du conseil d'administration de l'Institut des administrateurs de sociétés - Québec et membre du comité des technologies de l'information du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill et 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 100 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. En juin 2020, M^{me} Turcotte a été nommée présidente de la Commission d'examen de la rémunération des juges.

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 et responsabilité sociale (présidente); mises en candidature (présidente)

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2021

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 9/9

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 ⁽⁴⁾
2022	412	19 032	19 444	2 867 018	3,8x
2021	412	17 489	17 901	1 946 197	2,6x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerceait un contrôle ou une emprise au 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022) et au 11 février 2021 (la date à laquelle les renseignements étaient arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2021).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 10 février 2022 et au 11 février 2021.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2022 et 2021 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 2021 (147,45 \$) et au 31 décembre 2020 (108,72 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionnariat de 750 000 \$.

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



Administrateur depuis : 2015

Âge : 68 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2021 : 99,6 %

Compétences :

- Services financiers
- Gestion du risque/gouvernance du risque

- Législation/réglementation/conformité
- Technologies de l'information

Occupation principale : Chef de la direction, ITB LLC

Expérience : M. Zubrow est chef de la direction du cabinet de gestion de placements ITB LLC depuis 2021 et était auparavant président d'ITB LLC depuis 2003. Il est également chargé de cours à la University of Chicago Law School. M. Zubrow 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. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-après, M. Zubrow est administrateur de CIBC Bancorp USA Inc., de CIBC Bank USA, de MIO Partners et d'Accellix et siège au comité consultatif de Promontory Financial Group (société d'IBM). M. Zubrow est également administrateur du Berklee College of Music, et il est directeur émérite du Haverford College et membre du Council on Foreign Relations.

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

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

Actuellement :

Hudson Executive Investment Corp. III - depuis février 2021

Comités dont il est actuellement membre :

Audit (président); rémunération (président)

Auparavant :

Arc Logistics LP - de 2013 à 2018

Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2021

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 9/9

Comité de gouvernance (depuis avril 2021) : 2/2

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 ⁽⁴⁾
2022	9 294	1 342	10 636	1 568 278	1,7x
2021	9 294	323	9 617	1 045 560	1,0x

(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 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022) et au 11 février 2021 (la date à laquelle les renseignements étaient arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2021).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 10 février 2022 et au 11 février 2021.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2022 et 2021 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 2021 (147,45 \$) et au 31 décembre 2020 (108,72 \$).

(4) 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 = 1,2374 \$ CA pour 2021 et de 1,00 \$ US = 1,3321 \$ CA pour 2020, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

Administrateurs

Fréquence des réunions du conseil et des comités et taux d'assiduité global au cours de l'exercice 2021

Pendant l'exercice 2021, 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 12. Vous trouverez des renseignements sur les attentes à l'égard de la présence des administrateurs aux réunions à la rubrique « Mandat des administrateurs – Présences aux réunions » dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance à la page 43.

Conseil et comités	Nombre de réunions		Taux d'assiduité aux réunions ordinaires
	Ordinaires	Extraordinaires	
Conseil	9	2	100 %
Comité d'audit	7	-	100 %
Comité de gouvernance	5	2	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

Patrick Daniel quitte le conseil. Au cours de l'exercice 2021, M. Daniel a assisté à toutes les réunions régulières du conseil d'administration, du comité de gouvernance et du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.

En plus des réunions régulières du conseil et des comités, le conseil a tenu quatre sessions distinctes au cours de l'exercice 2021 pour examiner les indicateurs de rendement clés portant sur les priorités stratégiques de la Banque CIBC à long terme et à court terme et participer à de la formation destinée aux administrateurs axée sur des thèmes émergents clés liés à l'entreprise, aux stratégies et aux activités de la Banque CIBC.

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 2021 ont assisté à l'assemblée annuelle 2021 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, que l'on peut consulter au www.cibc.com/francais. 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). Vous trouverez des renseignements détaillés sur la façon dont le conseil établit l'indépendance des administrateurs à la rubrique « Indépendance des administrateurs » dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance à la page 40.

Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs

Tous les candidats à l'élection au conseil possèdent des compétences et une expérience acquises dans leur rôle au sein de la haute direction de grandes organisations. Le tableau ci-dessous présente les compétences citées par chaque candidat à un poste d'administrateur dans un questionnaire d'autoévaluation. Les quatre principales compétences des candidats aux postes d'administrateurs sont indiquées dans leur biographie aux pages 12 à 25.

Compétences et expérience	Ammar Aljoudi	Charles J.G. Brindamour	Nanci E. Caldwell	Michelle L. Collins	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 en matière d'ESG	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓
Législation/réglementation/conformité	✓			✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓
Relations publiques/gouvernementales	✓	✓			✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓
Technologies de l'information	✓	✓			✓			✓					✓	✓

Rémunération des administrateurs

Le programme 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 2021, le comité de gouvernance a retenu les services de Pay Governance LLC pour qu'elle effectue un examen indépendant du programme de rémunération des administrateurs de la Banque CIBC et qu'elle conseille le comité sur les tendances concernant la rémunération, la structure de rémunération et les niveaux de rémunération des administrateurs. La Banque CIBC a versé des honoraires de 30 000 \$ US pour ces services. En s'appuyant sur l'examen mené par Pay Governance, le comité a augmenté la provision annuelle sous forme d'actions des administrateurs pour la faire passer de 115 000 \$ à 125 000 \$ et a augmenté la partie de la provision de la présidente du conseil sous forme d'actions pour la faire passer de 230 000 \$ à 250 000 \$. Les modifications ont pris effet le 1^{er} novembre 2021 pour la rémunération gagnée au cours de l'exercice 2022.

En outre, à la demande du comité de gouvernance, Pay Governance a passé en revue la rémunération versée aux administrateurs de la société mère qui siègent également aux conseils d'administration de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA (les « conseils américains »). CIBC Bancorp USA Inc. a payé un montant de 40 000 \$ US pour ces services. Aucun changement n'a été apporté à la rémunération que touchent les administrateurs de la société mère qui siègent également aux conseils américains.

Administrateurs

Veuillez vous reporter à la rubrique « Conseils indépendants » à la page 62 de la circulaire pour consulter le montant des honoraires versés à Pay Governance pour la prestation de services d'analyse et de conseils indépendants sur des questions de rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction.

Composantes de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-après indique les composantes de la rémunération des administrateurs⁽¹⁾.

	Pour l'exercice 2021 (en \$)	En vigueur au 1 ^{er} novembre 2021 pour l'exercice 2022 (en \$)
Provisions annuelles		
Espèces (la rémunération peut être reçue sous forme d'espèces, d'actions ou d'UADD ⁽²⁾)		
Président du conseil ⁽³⁾	195 000	195 000
Autres administrateurs ⁽⁴⁾	100 000	100 000
Titres de capitaux propres (la rémunération peut être reçue sous forme d'actions ou d'UADD)		
Président du conseil ⁽³⁾	230 000	250 000
Autres administrateurs	115 000	125 000
Président de comité	50 000	50 000
Participation à chaque comité supplémentaire ⁽⁵⁾	15 000	15 000
Jetons de présence et frais de déplacement		
Comités ad hoc (par réunion)	1 000	1 000
Frais de déplacement (par voyage) ⁽⁶⁾	2 000	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 ne confèrent 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 Banque 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 85, « Restrictions à la négociation et à la couverture des titres de la Banque CIBC ».

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente la rémunération totale versée aux administrateurs indépendants au cours de l'exercice 2021 et comprend la rémunération versée aux administrateurs qui ont été invités à siéger aux conseils de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA.

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⁾	50 312	43 750	6 563	-	10 928	111 553	-	-	100 625
Charles J.G. Brindamour	115 000	100 000	-	-	-	215 000	-	215 000	-
Nanci E. Caldwell ⁽⁴⁾	143 624	124 890	-	2 490	3 749	274 753	131 129	143 624	-
Michelle L. Collins ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	143 624	124 890	-	2 490	211 273	482 277	201 943	-	280 334
Patrick D. Daniel	115 000	100 000	30 313	2 000	-	247 313	132 313	-	115 000
Luc Desjardins ⁽⁴⁾	115 000	100 000	-	-	3 000	218 000	103 000	-	115 000
Kevin J. Kelly ⁽⁵⁾	115 000	100 000	28 125	-	175 872	418 997	175 872	-	243 125
Christine E. Larsen ⁽⁴⁾	143 624	124 890	-	2 490	3 796	274 800	97 837	176 963	-
Nicholas D. Le Pan ⁽⁵⁾	115 000	100 000	50 000	2 000	111 177	378 177	263 177	115 000	-
Mary Lou Maher	64 687	56 250	-	-	-	120 937	-	-	120 937
John P. Manley ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	100 625	85 313	-	-	257 377	443 315	231 047	185 938	-
Jane L. Peverett	115 000	100 000	34 688	2 000	-	251 688	136 688	115 000	-
Katharine B. Stevenson ⁽⁵⁾	179 687	153 438	21 875	-	168 602	523 602	343 915	179 687	-
Martine Turcotte	115 000	100 000	15 000	2 000	-	232 000	117 000	-	115 000
Barry L. Zubrow ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	143 624	124 890	62 445	2 490	223 762	557 211	413 587	-	143 624
TOTAL	1 774 807	1 538 311	249 009	17 960	1 169 536	4 749 623	2 347 508	1 131 212	1 233 645

- (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 81 pour connaître la rémunération de M. Dodig à titre de président et chef de la direction.
- (2) Les sommes versées en dollars américains aux administrateurs 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 de WM/Reuters tel qu'il est indiqué ci-après :
 - 1,00 \$ US = 1,2775 \$ CA le 11 février 2021
 - 1,00 \$ US = 1,2152 \$ CA le 13 mai 2021
 - 1,00 \$ US = 1,2578 \$ CA le 12 août 2021
 - 1,00 \$ US = 1,2451 \$ CA le 12 novembre 2021
- (3) M. Belzberg a pris sa retraite du conseil le 8 avril 2021. En reconnaissance de ses services, M. Belzberg a reçu un cadeau de départ à la retraite évalué à 928 \$, et la Banque CIBC a fait un don de 10 000 \$ à un organisme de bienfaisance canadien enregistré de son choix. Ces sommes sont indiquées dans la colonne « Toute autre rémunération ».
- (4) Les sommes indiquées à la colonne « Toute autre rémunération » comprennent des honoraires de 1 000 \$ par réunion versés à Nanci Caldwell, à Luc Desjardins et à Christine Larsen pour leur participation à trois réunions avec la direction au sujet de questions de technologies, d'infrastructures et d'innovation, et un jeton de présence de 1 000 \$ par réunion versé à Michelle Collins et à Barry Zubrow pour leur participation à quatre réunions avec la direction sur la lutte contre le blanchiment d'argent.
- (5) Les montants inscrits à la colonne « 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, M^{me} Stevenson et M. Zubrow ont chacun reçu 135 000 \$ US pour leur rôle d'administrateur de ces filiales. M. Manley a reçu 50 000 \$ US pour son rôle de président du conseil de ces filiales. M. Le Pan s'est joint aux conseils de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA le 8 avril 2021 et a gagné un montant de 78 750 \$ US pour son rôle au sein de ces conseils. M^{me} Collins a reçu 20 000 \$ US pour son rôle de présidente du comité d'audit. M. Kelly a reçu 5 833 \$ US (calculé au prorata) pour son rôle de président du comité de surveillance des fortunes privées. M. Zubrow a reçu 30 000 \$ US pour son rôle de président du comité du risque. M^{me} Collins, M. Le Pan et M. Zubrow ont reçu des jetons de présence de 1 000 \$ US par réunion pour leur participation à 10 réunions d'un comité de surveillance réglementaire. Ces sommes ont été converties en dollars canadiens aux taux indiqués à la note (2).
- (6) M. Malney a pris sa retraite du conseil le 8 avril 2021. En reconnaissance de ses services, M. Malney a reçu un cadeau de départ à la retraite évalué à 1 330 \$, et la Banque CIBC a fait un don de 25 000 \$ à un organisme de bienfaisance canadien enregistré de son choix. Ces sommes sont indiquées dans la colonne « Toute autre rémunération ».

Administrateurs

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 de la Banque CIBC et/ou d'UADD et ce, dans les cinq ans suivant leur arrivée au conseil.

En fonction de la rémunération des administrateurs en vigueur au 1^{er} novembre 2021 pour la rémunération gagnée au cours de l'exercice 2022, les administrateurs doivent recevoir une tranche de 125 000 \$ de leur provision annuelle de 225 000 \$ (56 %) sous forme d'actions ordinaires de la Banque CIBC ou d'UADD. La présidente du conseil doit prendre une tranche de 250 000 \$ de sa provision annuelle de 445 000 \$ (56 %) 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. Les nouveaux administrateurs sont appelés à recevoir la moitié de leur provision en espèces sous forme de titres de capitaux propres jusqu'à ce qu'ils atteignent la ligne directrice en matière d'actionnariat.

Chaque candidat qui est actuellement administrateur s'est conformé à la ligne directrice en matière d'actionnariat, à l'exception de Mary Lou Maher, qui s'est jointe au conseil le 8 avril 2021 et qui acquiert des titres de capitaux propres dans le cadre de notre programme de rémunération des administrateurs en vue de se conformer à la ligne directrice au plus tard à l'échéance ayant été fixée pour elle.

L'actionnariat dans la Banque CIBC de chaque candidat à un poste d'administrateur est présenté dans les notes biographiques aux pages 12 à 25.

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. Le mandat des comités est accessible à l'adresse www.cibc.com/francais. Les activités de chaque comité pour l'exercice 2021 sont résumées ci-après.

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 2021
Présentation de l'information financière et 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 créances attendues, conformément à la Norme internationale d'information financière (IFRS) 9; - l'évaluation de la dépréciation de l'écart d'acquisition; - l'évaluation des instruments financiers; - les acquisitions et les dispositions en cours; - les provisions et l'information relatives aux impôts, aux honoraires juridiques, aux résiliations de baux et aux restructurations. - Nous avons examiné la mise en œuvre du <i>Règlement 52-112 sur l'information concernant les mesures financières non conformes aux PCGR et d'autres mesures financières</i> des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et l'état des futures normes comptables, y compris l'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, y compris des mises à jour de certaines unités d'exploitation. - 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 mondiale sur le cadre de contrôle interne de la Banque CIBC. - Nous avons reçu des mises à jour sur les tendances en matière d'ESG et sur les changements dans la réglementation ayant un impact sur les renseignements à déclarer, et nous avons examiné les renseignements en matière d'ESG présentés par la Banque CIBC dans son rapport annuel.
Auditeurs externes	- Nous avons approuvé l'étendue des services, les conditions d'engagement, le plan d'audit annuel et les honoraires connexes d'EY. - Nous avons examiné les principaux éléments de risque d'anomalies significatives dans les états financiers, l'application d'un scepticisme professionnel et des jugements importants des auditeurs, y compris les changements nécessaires face à l'évolution de la pandémie de COVID-19, et en avons discuté avec EY. - Nous avons discuté des 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.

Rapports des comités du conseil

Auditeurs externes	- Nous avons réalisé une évaluation annuelle de l'efficacité et de la qualité des services d'EY et avons recommandé aux actionnaires d'approuver la reconduction de son mandat. - 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 mondiale. - 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 l'audit interne soit conforme aux attentes 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 et avons approuvé son mandat et les plans de relève pour son poste.
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.
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 et des analyses comparatives.
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 (SEC) 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 (États-Unis) (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 est nécessaire 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 2021 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 2021 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 externe

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 2021, l'évaluation du comité d'audit tenait compte de facteurs comme i) le degré d'indépendance, d'objectivité et de scepticisme professionnel d'EY, ii) la qualité de son équipe de mission, iii) la qualité de ses communications et interactions, iv) la qualité globale des services fournis et v) un examen de l'évaluation faite par la direction. Le comité d'audit a conclu qu'il était satisfait de la qualité des services d'audit d'EY pour 2021.

Le conseil d'administration recommande la nomination : par les actionnaires 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 2021 et 2020 figurent ci-après.

Honoraires facturés par EY (non audités, en millions de dollars)	2021	2020
Honoraires ⁽¹⁾	23,1	24,0
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	2,3	2,2
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	1,3	1,4
Autres ⁽⁴⁾	0	0
Total	26,7	27,6

(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 1^{er} décembre 2021, 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) la cohérence de la Banque CIBC avec sa raison d'être, sa stratégie en matière d'ESG et ses rapports connexes, son cadre d'engagement des parties intéressées ainsi que les questions liées à la conduite et à la culture.

Responsabilité	Points saillants 2021
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 régime de protection des consommateurs en matière financière prévu par les nouvelles dispositions de la <i>Loi sur les banques</i>, ainsi qu'une mise à jour sur l'état de la réponse de la Banque CIBC au rapport et aux recommandations du Groupe de travail sur la modernisation relative aux marchés financiers de l'Ontario. - Nous avons révisé la rémunération des administrateurs pour la Banque CIBC, CIBC Bancorp USA Inc. et CIBC Bank USA avec l'appui d'un consultant externe et avons augmenté la partie sous forme d'actions de la provision des administrateurs de la Banque CIBC et du président du conseil, avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2021. Aucune modification n'a été apportée à la rémunération des administrateurs siégeant au conseil des filiales américaines. - 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 ESG. - Nous avons supervisé la stratégie ESG de la Banque CIBC, les progrès réalisés à ce chapitre, et les annonces en matière d'environnement faites pendant l'exercice 2021; de plus, nous avons examiné: - des rapports et des renseignements sur les pratiques et le rendement de la Banque CIBC en matière d'ESG; - des rapports pour rester au fait des nouvelles tendances, des perspectives des parties intéressées, des normes et des pratiques exemplaires en matière d'ESG; - des rapports sur la stratégie et les activités d'investissement communautaire et de don aux collectivités de la Banque CIBC.
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 CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA ainsi que l'expérience présente au sein de ces conseils. - 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. - 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 expérimentés 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 sein du conseil.
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 à de la formation. - 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, y compris les niveaux de risque associés à la pandémie de COVID-19, au bien-être des employés et et au contexte économique. • Nous avons examiné l'administration et le respect du Code de conduite de la Banque CIBC 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> pour les parties liées qui pourraient avoir une incidence importante sur la Banque CIBC. • Nous avons examiné et supervisé les procédures établies pour assurer la communication de l'information exigée en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>. • Nous avons examiné des rapports pour soutenir la surveillance de l'application des dispositions en matière de protection des consommateurs prévues dans la <i>Loi sur les banques</i> et avons poursuivi nos interactions avec l'Agence de la consommation en matière financière du Canada. • Nous avons examiné l'efficacité des procédures de gestion des plaintes des clients de la Banque CIBC et les changements visant à améliorer l'expérience client en matière de règlement des plaintes. • Nous avons examiné un rapport annuel sur l'efficacité des pratiques globales de gestion de la confidentialité de la Banque CIBC pour régler les problèmes et atténuer les risques dans le cadre des projets de la Banque CIBC, ainsi que les tendances et les changements réglementaires.
----------	--

Les membres du comité sont Jane Peverett (présidente), Patrick Daniel, Martine Turcotte et Barry Zubrow. 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 la présidente 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 56 de la présente circulaire.

Responsabilité	Points saillants 2021
Rendement, rémunération, contrats d'emploi et propriété	• Nous avons examiné, approuvé ou recommandé à l'approbation du conseil les objectifs et les mesures, les cibles de rémunération pour l'exercice à venir, le rendement et la rémunération de fin d'exercice du chef de la direction, des membres du Comité de direction (CD) et des autres principaux membres de la direction pour l'exercice 2021. • Nous avons approuvé la rémunération des employés dont la rémunération directe globale (RDG) dépasse le seuil d'importance relative établi par le comité. • Nous avons vérifié le respect des lignes directrices en matière d'actionnariat pour les hauts dirigeants et directeurs généraux (DG). • Nous avons examiné un rapport sur les indemnités de départ des hauts dirigeants et des DG.
Compétences et relève	• Nous avons recommandé à l'approbation du conseil les plans de relève pour le chef de la direction et les membres du CD et nous avons examiné les progrès réalisés sur les plans de relève pour les principaux postes de direction afin d'assurer un vivier diversifié de candidats solides et hautement compétents. • Nous avons recommandé à l'approbation du conseil le plan de préparation aux urgences du chef de la direction. • Nous avons examiné les progrès réalisés au chapitre de la stratégie d'inclusion et de diversité de la Banque CIBC en mettant davantage l'accent sur le racisme envers les Noirs, les Autochtones et d'autres formes de racisme systémique. • Nous avons examiné un rapport trimestriel sur les réussites notables de l'entreprise en matière de gestion des compétences.
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, y compris les mises à jour périodiques sur les sujets suivants : - la planification de la Banque CIBC relativement à la pandémie de COVID-19 et aux plans de retour au bureau; - la transformation de la main-d'œuvre de la Banque CIBC, en mettant l'accent sur les nouvelles méthodes de travail et l'avenir du travail; - la stratégie en matière de bien-être de la Banque CIBC, y compris son approche relative à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés; - les résultats du sondage annuel auprès des employés de la Banque CIBC; - le renouvellement de la marque de la Banque CIBC et le lancement de sa nouvelle marque.

Rapports des comités du conseil

Risque lié à la rémunération, financement incitatif, philosophie, politiques et régimes	• Avec prise d'effet à l'exercice 2021, nous avons approuvé des modifications à la composition du facteur de rendement opérationnel (le FRO), lequel sous-tend notre financement incitatif, en incluant des améliorations visant à élargir et à renforcer davantage le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et nos priorités stratégiques, y compris la croissance ajustée des produits, le levier d'exploitation ajusté, les résultats par rapport aux pairs pour les paramètres financiers et un indice ESG avec sa propre pondération distincte. • Nous avons approuvé les données et les objectifs relatifs à l'expérience client et aux facteurs ESG utilisés dans le calcul du FRO. • 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 services financiers, la chef des affaires juridiques et le vice-président à la direction (VPD), 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 à l'approbation du conseil le financement de la rémunération incitative annuelle globale et les allocations pour les groupes fonctionnels et les unités d'exploitation stratégiques. • Nous avons examiné des modifications mineures apportées aux régimes de rémunération importants.
Retraite	• Nous avons examiné la structure de gouvernance des régimes de retraite de la Banque CIBC et les activités menées par les entités déléguées aux régimes de retraite de la Banque CIBC. • Nous avons examiné la compétitivité des programmes de retraite des membres de la haute direction de la Banque CIBC et nous avons recommandé à l'approbation du conseil une hausse des prestations de retraite annuelles du chef de la direction et le rehaussement de la limite applicable à ces prestations de retraite afin de mieux aligner la prestation de retraite du chef de la direction sur celle de ses pairs.
Gouvernance et contrôles	• 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 globales en matière de réglementation et de gouvernance relatives à la rémunération des membres de la haute direction. • Nous avons reçu une mise à jour sur des changements apportés à la réglementation du Royaume-Uni en matière de rémunération et sur les changements que la Banque CIBC est tenue d'apporter à ses pratiques de rémunération pour se conformer à cette réglementation. • Nous avons recommandé à l'approbation du conseil le rehaussement du plafond des primes (ratio maximal entre la rémunération fixe et la rémunération variable) de 1:1 à 1:2 pour ce qui est des preneurs de risques significatifs au Royaume-Uni, sous réserve de l'approbation des actionnaires. • Nous avons recommandé à l'approbation du conseil l'information sur la rémunération des membres de la haute direction devant figurer 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 membres de la haute direction 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 Kevin Kelly (président), Nanci Caldwell, Patrick Daniel 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 l'atténuation des principaux risques d'affaires de la Banque CIBC.

Responsabilité	Points saillants 2021
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 au risque des unités d'exploitation stratégiques 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 des cadres réglementaires. • Nous avons tenu quatre séances de formation (dont trois étaient des séances conjointes avec le comité d'audit) portant sur l'analyse par la direction de l'impact de faits nouveaux : l'infonuagique; la gestion de données; la gouvernance et l'éthique; le renforcement de la protection des données sensibles; la gestion des risques liés aux marchés financiers; les cas de conformité à signaler à l'ACFC et la surveillance exercée par celle-ci; la gouvernance des facteurs ESG au sein des institutions financières; et la gestion du risque structurel de taux d'intérêt ainsi que d'autres sujets liés à la trésorerie.

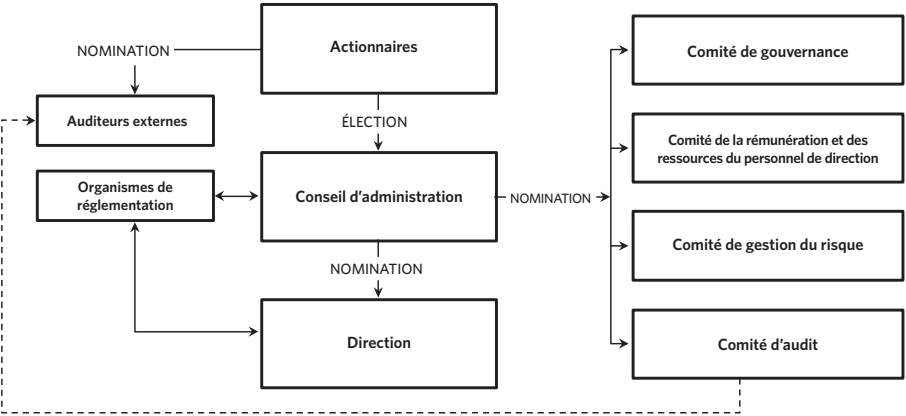
Responsabilité	Points saillants 2021
Principaux risques d'affaires	- Nous avons examiné l'évaluation de la Gestion du risque figurant dans les recommandations en matière de rémunération de fin d'exercice. - Nous avons examiné le plan et la politique d'immobilisations et avons recommandé au conseil de les approuver. - Nous avons examiné les diverses limites de risque, le financement, les cadres et politiques et les rapports de conformité connexes ainsi que les plans de reprise et de résolution de la Banque CIBC, et avons approuvé les améliorations à y apporter. - 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. - Nous avons surveillé les principaux éléments de risque, dont les risques liés à la pandémie mondiale, le risque environnemental, les cas de risque extrême, 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 pour les nouvelles stratégies, ou les nouveaux produits ou services. - Nous avons examiné des présentations sur les risques associés à la résilience opérationnelle et à la gestion des risques liés aux tiers, ainsi qu'à diverses activités commerciales, y compris l'entreprise Services financiers Innovation, les risques émergents liés à la réglementation américaine, le portefeuille pétrolier et gazier, les prêts garantis par des biens immobiliers, la croissance des prêts hypothécaires résidentiels, les prêts personnels et les cartes de crédit, le portefeuille de l'immobilier commercial et de la construction et 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 (p. ex. une évaluation de la suffisance des fonds propres) ainsi que des scénarios de crise spécifiques (p. ex. stagflation, tremblement de terre). - 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 à l'approbation du conseil le plan financier et les ressources en personnel de la fonction Gestion du risque. - Nous avons approuvé les activités de surveillance indépendante et le plan de conformité de la fonction Conformité pour l'exercice 2022. - Nous avons approuvé le plan d'examen du groupe Lutte contre le blanchiment d'argent de l'entreprise pour l'exercice 2022. - 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, Lutte contre le blanchiment d'argent. - Nous avons retenu les services d'un tiers au cours de l'exercice 2021 pour qu'il effectue un examen indépendant de la fonction Gestion du risque.
Conformité	- Nous avons continué de surveiller l'évolution réglementaire et l'orientation à l'échelle mondiale ainsi que la conformité aux exigences réglementaires. - Nous avons surveillé les activités de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes. - Nous avons examiné les rapports trimestriels sur la conformité du chef de la conformité ainsi que le rapport trimestriel du Groupe Lutte contre le blanchiment d'argent de l'entreprise et le rapport annuel du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent.

Les membres du comité sont Barry Zubrow (président), Charles Brindamour, Christine Larsen et Mary Lou Maher. Tous les membres du comité sont indépendants.

Énoncé des pratiques de gouvernance

La bonne gouvernance est le fondement de notre entreprise et vient appuyer la raison d'être de la Banque CIBC : vous aider à faire de vos ambitions une réalité. 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 chef de file reconnu 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 2022.

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



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

- | | | |
|---|--|---|
| 39 Structure de la gouvernance | 44 Le président du conseil | 48 Inclusion et diversité |
| 39 Composition du conseil | 44 Comités du conseil | 49 Gestion des compétences et planification de la relève |
| 39 Responsabilités du conseil | 46 Accès du conseil à des conseillers indépendants et à la direction | 49 Code de conduite de la Banque CIBC |
| 40 Indépendance des administrateurs | 46 Orientation et formation continue des administrateurs | 50 Facteurs en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance |
| 42 Processus de mise en candidature des administrateurs | 48 Rémunération des administrateurs | 54 Gouvernance des filiales |
| 42 Mandat des administrateurs | 48 Rémunération des cadres supérieurs | 54 Engagement envers les parties intéressées |
| 44 Processus d'évaluation annuelle du conseil | | |
| 44 Le chef de la direction | | |

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. Chaque année, le conseil examine les changements aux mandats du conseil, du président du conseil, des comités du conseil et du président d'un comité du conseil qui lui sont soumis aux fins d'approbation.

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/francais
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 2022 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 examine la grille régulièrement pour s'assurer qu'elle reflète 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 afin d'aider à cerner les lacunes dans les compétences collectives du conseil, à promouvoir la formation continue et à soutenir la planification de la relève pour les membres des comités. Ammar Aljoudi est nouvellement candidat à l'élection au conseil à l'assemblée annuelle du 7 avril 2022. M. Aljoudi apporte au conseil plus de 20 ans d'expérience dans le domaine des finances et des stratégies d'affaires. M. Aljoudi compte également une expérience approfondie du secteur minier, des marchés financiers et du secteur bancaire.

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 27 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2022 (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 atténuer les principaux risques commerciaux 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 de gestion des risques et 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.

Énoncé des pratiques de gouvernance

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 :

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

- 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 42);
- en déterminant si les administrateurs ont un intérêt important dans une opération;
- en nommant un président du conseil indépendant pour superviser le fonctionnement et la prise de décisions du conseil.

Normes d'indépendance

Selon les normes d'indépendance du conseil, une majorité importante 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.

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 d'audit d'autres sociétés ouvertes

Aucun membre du comité d'audit de la Banque CIBC ne peut siéger au comité 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 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 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.

Énoncé des pratiques de gouvernance

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

La présidente 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 d'expériences souhaitées qui permettront d'approfondir les connaissances collectives du conseil et d'appuyer les priorités stratégiques de la Banque CIBC. Le comité examine aussi la mesure dans laquelle le conseil reflète les clients et les communautés que sert la Banque CIBC, pour favoriser la diversité et veiller à ce qu'un éventail de perspectives soient représentées. Le comité 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 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 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.
- 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.

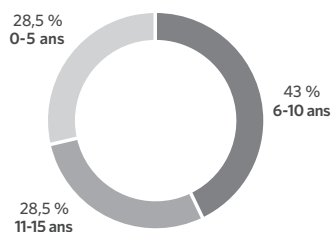
6. Mandat des administrateurs

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 un administrateur en vue de sa réélection 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 et extraordinaire 2022 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 actionnaires 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 recommandera 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/francais.*

Présences aux réunions

Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ quatre 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 2021, 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 2021 ont assisté à l'assemblée annuelle 2021 de la Banque CIBC. Voir les pages 12 à 25 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.

Énoncé des pratiques de gouvernance

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, le perfectionnement des administrateurs, la composition du conseil et des comités, 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.

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, de faciliter l'exécution des travaux et délibérations du conseil et de vérifier que le conseil exécute bien son mandat. 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 des comités 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.

Planification de la relève pour les comités du conseil

La Banque CIBC dispose d'un processus de planification de la relève et de sélection des membres des comités du conseil. Chaque année, le comité de gouvernance examine le plan de relève, la durée du mandat du président d'un comité, et la rotation proposée des membres du comité. Le comité est guidé par des principes qu'il a établis et qui visent à promouvoir l'apport de nouvelles perspectives, à tirer parti de l'expérience des membres en place, à favoriser la diversité et à compter parmi ses membres des personnes possédant les compétences essentielles nécessaires à l'exécution du mandat de chaque comité. Le comité recommande les changements proposés à l'approbation du conseil.

Le conseil a approuvé la composition des comités présentée ci-dessous, pourvu que les candidats aux postes d'administrateurs présentés dans la circulaire soient élus par les actionnaires à l'assemblée annuelle 2022 de la Banque CIBC.

Comité d'audit	Comité de gouvernance	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	Comité de gestion du risque
Mary Lou Maher (présidente) <i>(nouvellement nommée)</i>	Jane Peverett (présidente)	Kevin Kelly (président)	Barry Zubrow (président)
Michelle Collins	Nanci Caldwell <i>(nouvellement nommée)</i>	Nanci Caldwell	Ammar Aljoundi <i>(nouvellement nommé)</i>
Nicholas Le Pan	Nicholas Le Pan <i>(nouvellement nommé)</i>	Luc Desjardins <i>(nouvellement nommé)</i>	Charles Brindamour
Jane Peverett	Martine Turcotte	Martine Turcotte	Christine Larsen
	Barry Zubrow		

Responsabilités des comités du conseil

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 l'auditeur en chef. Le comité d'audit rencontre régulièrement les auditeurs externes, le chef des services financiers et l'auditeur en chef. Tous les membres du comité sont des « experts financiers du comité d'audit » 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 et des comités, l'évaluation des comités du conseil et de l'efficacité des administrateurs, l'orientation et la formation continue des administrateurs, la communication de renseignements sur la stratégie ESG et la responsabilité d'entreprise de la Banque CIBC, le cadre d'engagement des parties intéressées et les questions de conduite et de culture.

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 à l'approbation du conseil 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 la rémunération et des ressources du personnel de direction examine la stratégie en matière de capital humain de la Banque CIBC et sa culture d'entreprise, ainsi que leur adéquation avec la stratégie de la Banque CIBC, ce qui comprend l'inclusion et la diversité, la santé, la sécurité et le bien-être des employés, et d'autres pratiques ESG liées à son mandat.

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 l'atténuation des principaux risques commerciaux de la Banque CIBC (y compris ceux qui ont une incidence sur le capital, les liquidités, les technologies et la sécurité de l'information); d'examiner et d'approuver des cadres, des politiques et des limites de

Énoncé des pratiques de gouvernance

risques clés 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, le chef de la conformité et le chef, 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 président du conseil, le 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 président du conseil, le 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. 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. Le comité de gouvernance retient périodiquement les services d'un conseiller indépendant pour passer en revue la politique et les pratiques en matière de rémunération des administrateurs.

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 de l'administrateur au sein du conseil et des comités.

Le Conseil et ses comités ont consacré 22 % de leurs réunions à de la formation sur des sujets d'importance et des faits nouveaux en matière de gouvernance.

Orientation des nouveaux administrateurs

La Banque CIBC a un programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs qui regroupe des documents 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 sa 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. À la nomination d'un nouvel administrateur à un comité, le président du comité en question organise des séances d'orientation sur le mandat du comité. Afin d'aider le nouvel administrateur à mieux comprendre le rôle du conseil et de ses comités ainsi que l'engagement exigé d'un administrateur, le président du conseil demande à un autre membre du conseil d'agir à titre de mentor.

Formation continue des administrateurs

Au cours de l'exercice 2021, environ 22 % du temps prévu à l'ordre du jour a été consacré à de la formation continue, ce qui dépasse l'objectif de 10 % fixé 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 2021, les administrateurs ont participé aux séances de formation indiquées ci-dessous :

Présence	Séance	Date
Conseil	- Perspectives de la communauté des investisseurs sur la Banque CIBC, y compris le rapport annuel sur l'actionariat - Mise à jour sur la gestion des actifs au Canada - Évaluation du positionnement concurrentiel - Stratégie : Transformation et perturbation - Technologies, infrastructures et stratégie d'innovation - Mise à jour sur la stratégie ESG - Renouveau de la marque - Rapport sur les relations avec les investisseurs - Cryptomonnaies - Le point sur l'économie - Technologies, infrastructures et stratégie d'innovation – Technologies émergentes - Culture humaine et stratégie de marque	Décembre 2020
		Février 2021
		Mars 2021
		Avril 2021
		Avril 2021
		Mai 2021
		Mai 2021
		Décembre 2020; juin 2021
		Août 2021
		Août 2021
		Août 2021
		Août 2021
Comité d'audit	- Présentation sur la fraude - Mise à jour sur les forces, faiblesses, activités et menaces sur les marchés financiers	Avril 2021
		Août 2021
Comité de gouvernance	- Rapport sur le risque lié à la conduite - Mise à jour trimestrielle en matière d'ESG - Mise à jour trimestrielle sur la réglementation en matière de gouvernance - Rapport sur le classement de la gouvernance - Information à l'égard des procurations – Examen de la banque par les pairs	Décembre 2020; mars 2021; mai 2021; août 2021
		Décembre 2020; mars 2021; mai 2021; août 2021
		Décembre 2020; mars 2021; mai 2021; août 2021
		Décembre 2020
		Mai 2021
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	- L'avenir du travail, y compris la stratégie relative aux nouvelles méthodes de travail - Mise à jour sur l'engagement des parties intéressées et la réglementation - Pratiques exemplaires en matière d'inclusion et de diversité - Mise à jour sur la Directive européenne sur les fonds propres réglementaires V (DPR V) - Mise à jour sur l'engagement des parties intéressées - Tendances en matière de rémunération et de rendement sur le marché	Mars 2021
		Mars 2021
		Mai 2021
		Mai 2021
		Décembre 2020; mars 2021; mai 2021; août 2021
Formations conjointes du comité d'audit et du comité de gestion du risque	- Gouvernance et éthique en matière de gestion des données - Programme des bijoux de la Couronne numériques - Gestion des risques sur les marchés de capitaux - Agence de la consommation en matière financière du Canada – Cas de conformité à signaler et supervision - Gouvernance ESG dans les institutions financières - Projet Carbone - Lutte contre le blanchiment d'argent en entreprise - Modernisation de la finance	Mars 2021
		Mars 2021
		Avril 2021
		Avril 2021
		Octobre 2021
		Octobre 2021
Comité de gestion du risque	- Gestion du risque structurel de taux d'intérêt - L'infonagique - Mise à l'épreuve des mesures de gestion et événements liés au risque extrême - Résilience opérationnelle - Risques émergents liés à la réglementation américaine - Mise à jour sur la croissance des prêts hypothécaires résidentiels - Mise à l'essai de scénarios liés aux risques émergents : Inflation/tremblements de terre	Décembre 2020
		Décembre 2020
		Décembre 2020
		Mars 2021
		Avril 2021
		Mai 2021
		Avril 2021

Pour 2022, le conseil a mis en place un programme de perfectionnement des administrateurs d'une durée d'un an qui permet au conseil d'avoir accès aux données dont il a besoin pour s'acquitter de ses obligations en matière de gouvernance et de ses devoirs fiduciaires, et pour favoriser un débat approfondi sur les défis et les occasions qui se présentent à la Banque CIBC tandis qu'elle poursuit l'exécution de sa stratégie d'entreprise. Ce programme prévoit également la possibilité d'ajouter des sujets ponctuels aux ordres du jour. Le conseil encourage en outre chaque administrateur à participer à des activités de formation continue individuelles. Chaque année, les administrateurs reçoivent un catalogue de possibilités de formation, qui peuvent comprendre 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 articles et reportages dignes d'intérêt. La Banque CIBC assume les frais de l'ensemble de la formation continue des administrateurs ayant trait à la Banque CIBC.

Énoncé des pratiques de gouvernance

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. Au cours de l'exercice 2021, le comité de gouvernance a eu recours 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 du chef de la direction, des membres du comité de direction et des autres dirigeants clés. Lorsqu'il prend des décisions relativement à la rémunération d'encouragement, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine plusieurs facteurs, notamment :

- le rendement financier de la Banque CIBC et la durabilité des résultats;
- les résultats de l'expérience client;
- les paramètres ESG, 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 au chapitre de la finance durable et d'autres objectifs ESG, les paramètres de l'expérience 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 chef des services financiers, le chef de la gestion du risque, le chef des affaires juridiques et le vice-président à la direction, Raison d'être, Marque et Affaires générales lors d'une réunion conjointe avec le comité de gestion du risque 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 l'approbation 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, le conseil cherche à refléter les antécédents et les caractéristiques démographiques des employés de la Banque CIBC ainsi que des clients et des collectivités que la Banque CIBC sert. La politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC décrit l'approche du conseil en matière de diversité, 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 lui incombent et à surveiller efficacement les priorités stratégiques de la Banque CIBC.

Sur le plan de la diversité entre les hommes et les femmes, le conseil cherche à atteindre la parité. Le conseil s'est d'ailleurs fixé comme objectif de compter au moins 40 % de femmes parmi ses membres.

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 sert 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, notamment que le secteur financier soit correctement représenté et qu'il existe une expertise en gestion des risques.

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 dans le bassin de candidats et la courte liste où le comité de gouvernance repère les candidats aux postes d'administrateurs éventuels.

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.

La Banque CIBC figure au premier rang au Canada pour l'égalité des sexes et est classée au 19^e rang mondial dans le quatrième rapport annuel d'Equileap intitulé Gender Equality Global Report & Ranking.

Parmi les candidats actuels aux postes d'administrateurs :

- 50 % sont des femmes;
- deux personnes se présentent comme des personnes de couleur, y compris une personne candidate qui est membre de la communauté noire;
- une personne s'identifie comme membre de la communauté LGBTQ+.

Pour obtenir de plus amples renseignements, voir « Inclusion et diversité » à la page 72 de la présente circulaire, la page Web de la Banque CIBC, à l'adresse www.cibc.com/fr/about-cibc/corporate-profile/inclusion-and-diversity/client.html et le Rapport sur la durabilité 2021 de la Banque CIBC sur www.cibc.com/francais.

40 % des membres du comité de direction de la Banque CIBC et 38 % des cadres nommés par le conseil d'administration à un poste d'envergure mondiale sont des femmes.

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 de s'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 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 de l'auditeur 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, Lutte contre le blanchiment d'argent.

17. Code de conduite de la Banque CIBC

Le Code de conduite (le Code) constitue le fondement de la manière dont les membres de l'équipe doivent agir. Le Code établit les politiques sous-jacentes qui guident nos actions et nous aide à bâtir une organisation axée sur sa raison d'être et à faire croître nos activités d'une manière inclusive et durable. Cela comprend de mener avec courage et authenticité la dénonciation de ce qui ne va pas et d'avoir la certitude que ses préoccupations seront prises en compte de manière appropriée. 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 :

- Nous agissons avec honnêteté et intégrité.
- Nous assurons un milieu de travail respectueux et sûr.
- Nous repérons et évitons les conflits.
- Nous servons 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 et signalons les comportements contraires au Code.

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.

Tous 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 pourraient nuire à la Banque CIBC ou à nos parties intéressées. Il n'y a pas de représailles pour qui s'exprime. Pour favoriser une culture d'entreprise qui encourage le signalement d'actes répréhensibles, la Banque CIBC dispose d'un canal dédié où les membres de l'équipe peuvent signaler des préoccupations, de façon anonyme et sans crainte de représailles. Le Service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle, disponible en ligne et par téléphone, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et dans de nombreuses langues, est un service confidentiel fourni par une société indépendante. Aucune donnée d'identification (comme le nom, l'adresse de courriel ou le numéro de téléphone) n'est mise à la disposition du fournisseur du Service d'assistance sans le consentement de la personne qui fait le signalement, et les appels ne sont pas enregistrés. Les membres de l'équipe peuvent également signaler leurs préoccupations aux Ressources humaines et/ou aux Relations avec les employés, à la Sécurité de l'entreprise ou à 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 dépenses pour les membres du conseil et certains membres de la haute direction et divulguer publiquement les dépenses. Aucune dépense n'a été accordée jusqu'à ce jour.

18. Facteurs en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance (ESG)

Inspirés par notre raison d'être de vous aider à réaliser vos ambitions, nous avons fait du développement durable une composante essentielle de nos processus, comme l'élaboration, la planification et le déploiement de nos stratégies, en mettant l'accent sur les questions ESG d'importance pour nos parties intéressées.

Vous trouverez le Rapport sur la durabilité de la Banque CIBC à l'adresse www.cibc.com/francais.

Pour soutenir ces efforts, la Banque CIBC a établi un solide cadre de gouvernance à l'échelle de l'entreprise, y compris au niveau de la supervision par le conseil, ainsi que dans les stratégies commerciales, les activités et les processus décisionnels.

En 2021, la Banque CIBC a renforcé son approche en matière de gouvernance axée sur les facteurs ESG afin de mieux aligner notre banque sur la concrétisation de sa stratégie ESG et d'accroître la connectivité. Les actions clés prises cette année sont indiquées ci-dessous :

- Nomination de Kikelomo Lawal, Vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, à titre de chef de la stratégie environnementale, sociale et de gouvernance.
- Mise sur pied d'un conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG, regroupant des représentants de l'ensemble des unités d'exploitation stratégiques et groupes fonctionnels.
- Mise sur pied d'une équipe ESG d'entreprise pour concevoir et coordonner la stratégie et le cadre de gouvernance axée sur les facteurs ESG à l'échelle de la Banque CIBC, en collaboration avec les partenaires clés de la banque.
- Création d'un indice ESG assorti de cibles d'indicateurs de performance clés en tant que composante fondamentale de notre facteur de rendement opérationnel (FRO).

Ces actions s'appuient sur les principes existants de notre philosophie en matière d'ESG, dont les suivants :

- La compréhension des perspectives des parties intéressées est essentielle pour être une banque axée sur les relations. Nous collaborons avec les parties intéressées de bien des manières. Dans la dernière année, par exemple, le service des Relations avec les investisseurs a organisé 62 réunions ou prises de contact avec 75 investisseurs institutionnels pour recueillir leurs commentaires concernant nos pratiques de gouvernance et parler de l'interconnectivité entre les facteurs ESG et notre stratégie.
- La mesure du rendement au moyen d'objectifs et de 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 les facteurs ESG au rendement, veuillez vous reporter à la page 67 de la circulaire.

De plus, il existe des structures de gouvernance établies au niveau du conseil : 10 des 14 candidats aux postes d'administrateurs identifient la responsabilité d'entreprise en matière de facteurs ESG comme un domaine clé de compétences et d'expérience. En outre, des sessions de formation des administrateurs sont en cours au sujet des principales tendances et possibilités en matière d'ESG.

Le comité de gouvernance supervise la stratégie ESG globale et 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. Cette fonction de supervision comprend notamment un examen des points saillants du Rapport sur la durabilité 2021 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.

D'autres comités du conseil exécutent les composantes de la stratégie ESG de la Banque CIBC en fonction de leur mandat respectif. 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, en fonction de l'indice ESG dans le cadre de notre FRO. Ce comité fixe également les objectifs et les mesures de rendement individuels 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 CIBC.

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, les principaux risques commerciaux de la Banque CIBC ayant un impact en matière d'ESG, comme les risques liés au climat, et les déclarations de tolérance au risque et/ou les concentrations de crédit pour les clients au sein des secteurs ayant certaines notations liées à l'exposition au risque climatique.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Le comité d'audit examine l'intégrité des rapports trimestriels et annuels de la Banque CIBC à l'intention des actionnaires. Cela comprend l'examen des données et des renseignements publiés par la Banque CIBC à la fin de l'année dans son Rapport annuel, y compris les processus et les contrôles sous-jacents, ainsi que l'examen des tendances émergentes dans la présentation d'information en matière d'ESG.

Organe responsable de la gouvernance	Résumé des responsabilités	Activités de 2021 liées à l'ESG
Conseil d'administration	Les responsabilités de supervision comprennent : la création par la direction d'une culture axée sur l'intégrité; le plan stratégique de la Banque CIBC compte tenu de sa raison d'être, de sa tolérance au risque, de son profil de risque, des niveaux de capitaux et de liquidités, des tendances émergentes et de l'environnement concurrentiel; le profil de risque et les contrôles internes de la Banque CIBC; la stratégie en matière de capital humain de la Banque CIBC; la communication avec les parties prenantes.	• Il a examiné et appuyé la stratégie recentrée en matière d'ESG et l'ambition zéro émission de la Banque CIBC. • Il a approuvé le Code de conduite 2022 de la Banque CIBC, l'Énoncé des pratiques de gouvernance 2021, 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 évalué les progrès sur les paramètres d'ESG de la Banque CIBC. • Il a supervisé l'harmonisation de notre stratégie d'entreprise avec notre raison d'être.
Comité de gouvernance	Les responsabilités de supervision comprennent : le cadre de gouvernance de la Banque CIBC; le respect par la Banque CIBC de sa raison d'être; la stratégie ESG de la Banque CIBC et la publication des rapports connexes; le cadre d'engagement des parties intéressées; les questions relatives à la conduite et à la culture; et l'information et les plaintes en matière de protection des clients.	• Il a supervisé la stratégie ESG de la Banque CIBC et ses activités de suivi à l'appui de notre stratégie ESG. • Il a ajouté à son mandat une nouvelle responsabilité sur le respect par la Banque CIBC de sa raison d'être et de ses initiatives connexes. • Il a reçu les rapports et les communications sur les pratiques et les résultats de la Banque CIBC en matière d'ESG. • Il s'est tenu au courant des nouvelles tendances, des points de vue des parties prenantes, des normes et des meilleures pratiques en matière d'ESG en examinant régulièrement des rapports à ce sujet. • Il a examiné des rapports sur les investissements communautaires et les stratégies et activités de la Banque CIBC. • Il a examiné les rapports sur le respect du Code de conduite, le risque lié à la conduite et à la culture et l'évolution des règlements applicables. • Il a reçu 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 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 évalué les rapports sur le respect des nouvelles dispositions de la <i>Loi sur les banques</i> relatives aux activités de protection des consommateurs et la stratégie de la Banque CIBC à l'égard du Cadre de protection des consommateurs en matière financière. • Il a reçu des rapports sur la gestion des plaintes de clients et les améliorations à apporter pour faciliter l'expérience des clients de la Banque CIBC qui formulent des plaintes.
Comité de gestion du risque	Les responsabilités de supervision comprennent l'examen et l'approbation des cadres et des politiques de la Banque CIBC pour identifier et contrôler les 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 à l'atténuation des principaux risques commerciaux auxquels la Banque CIBC est exposée, comme le risque environnemental et les risques liés à l'information et à la cybersécurité. • Il a organisé des sessions de formation, y compris des sessions conjointes avec le comité d'audit, sur les développements émergents, tels que la gouvernance axée sur les facteurs ESG au sein des institutions financières.

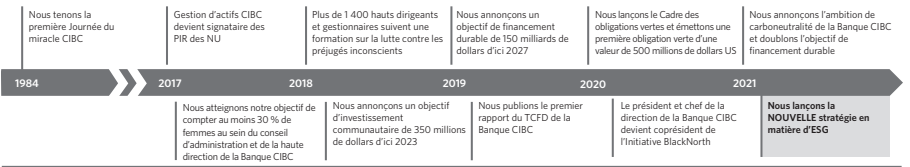
Énoncé des pratiques de gouvernance

Organe responsable de la gouvernance	Résumé des responsabilités	Activités de 2021 liées à l'ESG
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	Les responsabilités de supervision comprennent : l'examen de la stratégie en matière de capital humain et de la culture d'entreprise de la Banque CIBC, y compris les talents et la rémunération globale, et l'alignement avec la stratégie, la tolérance au risque et les contrôles de la Banque CIBC; l'examen de l'inclusion et de la diversité, de la santé, de la sécurité et du bien-être des employés, et d'autres pratiques ESG relevant du mandat du comité; l'examen et/ou l'approbation de la philosophie, des principes, des pratiques et des politiques de rémunération de la Banque CIBC; l'examen ou l'approbation des objectifs et des mesures pour le chef de la direction, les membres du comité de direction et les principaux dirigeants; l'examen des recommandations de rémunération annuelles en fonction du rendement de l'entreprise, des risques encourus, des paramètres financiers/non financiers, y compris les paramètres liés aux facteurs ESG, du respect de la tolérance au risque de la Banque CIBC et de la conformité aux obligations de gouvernance et de contrôle; et l'examen du financement du fonds de rémunération incitative annuelle.	- Il a examiné la stratégie en matière de capital humain, y compris les talents et la rémunération globale, ainsi que la conformité avec la stratégie, la tolérance au risque et les contrôles de la Banque CIBC. - Il a supervisé les initiatives relatives à l'inclusion et à la diversité, à l'engagement des employés, à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés, et à l'écart de rémunération entre hommes et femmes. - Il a approuvé l'indice ESG utilisé pour déterminer les résultats atteints par rapport aux principaux paramètres ESG liés au financement de la rémunération incitative annuelle, ainsi que la prise en compte des risques dans le calcul de la rémunération, le risque lié au comportement et l'évolution du contexte réglementaire.
Comité d'audit	Les responsabilités de supervision comprennent l'examen de l'intégrité des états financiers de la Banque CIBC, du rapport de gestion connexe et des contrôles internes sur les rapports financiers, ainsi que la surveillance du système de contrôle interne.	- Il a passé en revue la présentation de l'information ESG de la Banque CIBC dans le rapport annuel, y compris le suivi de la stratégie en matière d'ESG et les points saillants concernant le rendement. - Il a examiné les processus et les contrôles pour la collecte et la communication de données en vue de la présentation de l'information ESG dans le rapport annuel. - Il a reçu des mises à jour sur les tendances relatives à l'ESG et les changements réglementaires ayant une incidence sur la présentation de l'information.

Tirer parti de notre solide expérience en matière d'ESG

La Banque CIBC a déjà de solides antécédents en matière d'ESG et, à la fin de 2021, nous avons lancé une stratégie ESG recentrée qui met à profit nos ressources pour créer des changements positifs pour notre équipe, nos clients, nos communautés et notre planète, contribuant ainsi à un avenir plus sûr, équitable et durable où les ambitions de chacun deviennent réalité.

En nous appuyant sur nos initiatives précédentes et, grâce à notre stratégie recentrée, nous mobilisons nos ressources et mettons en œuvre nos engagements ESG dans le cadre de trois piliers clés : Accent mis sur la lutte aux changements climatiques, Accès universel aux possibilités, et Intégrité et confiance.



Faits saillants ESG en 2021

Reconnaisances

En 2021, CIBC a de nouveau été reconnue pour ses résultats en matière d'ESG. Par exemple, CDP (anciennement connu sous le nom de Carbon Disclosure Project) a attribué la note « A- » à la Banque CIBC, 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.

Énoncé des pratiques de gouvernance

La Banque CIBC continue également à faire partie de l'indice Dow Jones Sustainability Index (DJSI) North America, de l'indice sur l'égalité entre les sexes de Bloomberg 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.

Accent mis sur la lutte aux changements climatiques

- Bien que la lutte contre les changements climatiques et le soutien aux clients aient toujours été importants pour la Banque CIBC, elle a annoncé en 2021 un plan de transition climatique comprenant une cible d'émissions de gaz à effet de serre nettes nulles pour ses activités d'exploitation et de financement d'ici 2050.
- Marchés des capitaux CIBC a réorienté ses activités de conseils en créant une franchise Énergie, Infrastructures et Transition pour répondre à l'évolution des besoins des clients et soutenir leur transition vers une économie à faibles émissions de carbone.
- Nous avons annoncé notre objectif de mobiliser 300 milliards de dollars de financement durable d'ici 2030⁽¹⁾, doublant ainsi notre engagement initial, en réponse à la forte demande des clients et à la croissance du marché.
- Nous avons lancé le projet Carbone, dans le cadre d'un consortium de quatre banques, afin de favoriser le développement des marchés volontaires du carbone et d'y améliorer la transparence des prix.
- Nous nous sommes joints à des partenariats sectoriels, des organismes consultatifs et des groupes de recherche axés sur la durabilité afin de contribuer à des solutions de marché et de politique publique visant à faciliter la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. En 2021, ces organismes comprenaient l'alliance bancaire Net Zéro, le Conseil d'action en matière de finance durable du Canada, l'Institute for Sustainable Finance, le Center for Climate-Aligned Finance du Rocky Mountain Institute et, pour Gestion d'actifs CIBC, Engagement climatique Canada.

(1) Le financement durable se rapporte principalement aux activités des clients qui favorisent, entre autres, l'énergie renouvelable et sans émission, l'efficacité énergétique, les infrastructures durables, les bâtiments écologiques, les financements liés à des projets de développement durable et les produits financiers verts. Les produits offerts par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans notre engagement de mobilisation pour soutenir les activités de cette nature de nos clients comprennent des prêts et des syndications de prêts, des prises fermes de titres de créance et de capitaux propres, des conseils en fusions et acquisitions et des solutions de couverture ainsi que des investissements de capitaux.

Accès universel aux possibilités

- Nous avons annoncé le lancement de la Fondation CIBC, qui a pour mission de faire progresser l'équité sociale et économique pour les collectivités défavorisées au Canada, à laquelle nous avons versé un don inaugural de 70 millions de dollars. Nous prévoyons faire passer ce montant à 155 millions de dollars au fil du temps.
- Nous avons créé un cadre de réconciliation avec les Premières Nations pour favoriser la prospérité économique des peuples autochtones du Canada en intégrant la réconciliation aux stratégies de la Banque CIBC en matière de clientèle et de capital humain.
- Nous avons renforcé notre engagement à lutter contre le racisme systémique envers les Noirs et à contribuer à concrétiser les ambitions des leaders, créateurs de changement et entrepreneurs noirs en doublant le financement des programmes axés sur l'éducation et les ressources. Cette initiative s'est traduite par la création du programme *Youth Accelerator*, un programme pluriannuel élaboré en collaboration avec l'Initiative BlackNorth, dont le co-président est le président et chef de la direction de la Banque CIBC Victor Dodig.
- Nous avons continué à permettre aux familles de réaliser leurs ambitions à long terme grâce à des ateliers d'éducation financière offerts gratuitement, qui les aident à mieux comprendre les options qui s'offrent à eux pour assurer leur avenir financier, en mettant l'accent sur les besoins particuliers des femmes, de la communauté LGBTQ+ et des communautés autochtones.

Intégrité et confiance

- Nous avons modernisé l'expérience bancaire en améliorant nos outils de vérification de l'identité numérique, en ajoutant des fonctionnalités telles que l'assistant virtuel et la vérification de l'identité numérique pour permettre à nos clients de confirmer leur identité en ligne et d'utiliser la biométrie vocale pour aider à les identifier et à les protéger plus rapidement et de manière plus sûre.
- Nous avons investi dans une technologie de nuage public de premier plan qui servira à renforcer et à étendre les bases essentielles de la protection et de la sécurité des données. La Banque CIBC peut ainsi prendre des décisions plus rapides, en temps réel et fondées sur des données, et lancer et déployer rapidement à grande échelle des innovations en vue d'améliorer l'expérience client.
- Nous avons continué à promouvoir notre approche fondée sur des principes et à mettre à jour le Code de conduite de la Banque CIBC en fonction de l'évolution des conditions commerciales en renforçant l'importance des pratiques de sécurité de l'information et des protocoles de santé et de sécurité.

Pour en savoir plus sur l'accent mis par la Banque CIBC sur les sujets ESG, consultez notre Rapport sur la durabilité 2021.

CIBC est fière d'avoir obtenu les reconnaissances suivantes :



Énoncé des pratiques de gouvernance

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. 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, aux conseils 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 34 de la circulaire pour plus de renseignements sur les travaux en cours du comité dans l'établissement des responsabilités de supervision et l'interconnectivité entre les conseils de la Banque CIBC, de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. Chaque année, le comité de gouvernance examine 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 CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA (collectivement, les « conseils américains »). Pour favoriser l'interrelation entre les conseils américains et le conseil de la Banque CIBC, les conseils américains comprennent les membres du conseil de la Banque CIBC. Cette approche permet au conseil de la Banque CIBC de superviser efficacement les activités américaines et faciliter l'échange de renseignements. Les conseils américains comprennent le président du conseil de la Banque CIBC, le président du comité de gestion du risque de la Banque CIBC et le président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction de la Banque CIBC.

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, d'autres communiqués contenant de l'information financière, ainsi que les contrôles internes entourant la communication et l'information financière de la Banque CIBC.

Communications avec les parties intéressées – 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 diverses questions, comme la gouvernance, la gouvernance du risque, la gestion des compétences, la rémunération des membres de la haute direction et les pratiques émergentes en matière d'ESG, ainsi que les activités connexes.

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 la vérification 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 ou toute autre 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 personnes peuvent choisir de rester anonymes.

Assemblée annuelle – La Banque CIBC a intégré une technologie améliorée au format de son assemblée annuelle, afin de s'assurer que les actionnaires ont accès à différentes options pour participer à notre assemblée. Cette amélioration vous permet de regarder et d'écouter l'assemblée en temps réel, de formuler des commentaires ou de poser des questions, et de voter pendant l'assemblée, peu importe où vous vous trouvez, pourvu que vous ayez une connexion Internet. Vous trouverez dans la circulaire tous les détails sur les moyens de participer à notre assemblée.

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. 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, 96 % 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/Relations avec les investisseurs – 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 webdiffusions. Les questions ESG étant devenues de plus en plus importantes pour les parties prenantes, la Banque CIBC a désigné un représentant du service des Relations avec les investisseurs chargé des communications relatives aux facteurs ESG. 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 par le secrétariat général de la Banque CIBC, au 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Demande de versions imprimées

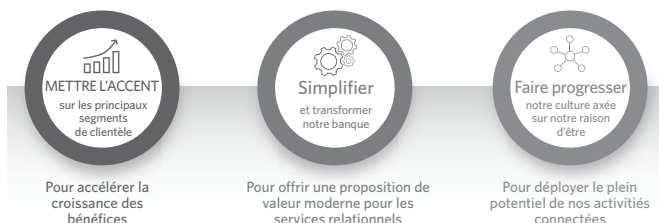
Notre énoncé des pratiques de gouvernance fait mention de documents accessibles sur le site Web de la Banque CIBC. Les actionnaires peuvent faire parvenir leur demande de versions imprimées de ces documents au secrétariat général à l'adresse corporate.secretary@cibc.com ou au secrétariat général de la Banque CIBC, au 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

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

Inspirés par notre passé, guidés par notre raison d'être et tournés vers le futur

Au moment où nous émergeons du ralentissement économique engendré par la pandémie de COVID-19, nous sommes en très bonne position et nous continuons d'être guidés par notre objectif - vous aider à faire de vos ambitions une réalité. Au cours de l'exercice 2021, nous avons fait d'énormes avancées dans notre stratégie d'offrir une expérience client et un rendement pour les actionnaires de premier ordre tout en maintenant notre solidité financière. Nos efforts stratégiques ont porté sur les éléments suivants :



Notre raison d'être en action

Guidés par notre raison d'être, soit de vous aider à faire de vos ambitions une réalité, nous réussissons à naviguer dans un contexte incertain en demeurant axés sur les besoins en constante évolution de nos parties intéressées tout en continuant de travailler pendant la pandémie de COVID-19. Nos investissements dans la culture et les capacités de la Banque CIBC se sont reflétés dans le lancement de notre nouvelle marque à l'exercice 2021. Notre nouvelle marque est l'aboutissement d'un effort ciblé au sein de notre banque pour réitérer notre raison d'être et constituer les capacités nécessaires pour aider nos clients à réaliser leurs ambitions. Le lancement de notre nouvelle marque se voulait une déclaration sur l'évolution de notre banque et les importantes occasions de croissance à venir.

- **Nos clients** sont au cœur de nos efforts pour faire croître nos activités grâce aux relations à long terme avec les clients. Au cours de l'exercice 2021, nous avons poursuivi notre croissance en Amérique du Nord au moyen d'investissements continus dans nos équipes aux États-Unis. Nous avons investi dans le renouvellement de nos activités ciblant les consommateurs canadiens en offrant de nouveaux outils comme Pro-objectifs CIBC, qui aide les clients à réaliser leurs ambitions au fil du temps en travaillant avec l'un de nos conseillers. Nous avons également raffermi notre leadership dans les services bancaires numériques, qui ont enregistré une forte croissance pendant la pandémie mondiale. Nous répondons à l'évolution des besoins de nos clients d'affaires en ce qui concerne la durabilité - la Banque CIBC figurait parmi les 10 premières banques en Amérique du Nord pour les prêts dans le secteur de l'énergie renouvelable au cours de l'exercice 2021 - et des avancées axées sur les clients comme le projet Carbone, marché pilote volontaire du carbone visant à assurer l'efficacité, la liquidité et les normes mondiales dans l'écosystème des crédits carbone, permettront encore plus à nos clients d'affaires de réaliser leurs ambitions en matière de durabilité. Dans l'ensemble, nos clients ont répondu positivement à notre orientation collective d'améliorer l'expérience client à l'échelle de la banque, ce qui a entraîné des hausses de la plupart des paramètres de notre indice Expérience client (CX). Vous pouvez en apprendre davantage sur nos progrès par rapport aux cibles de l'indice CX à la rubrique Analyse de la rémunération à partir de la page 61.
- **Notre équipe** constitue le fondement de tout ce que nous avons accompli au cours de l'exercice 2021 et nous sommes engagés à investir dans son bien-être et à favoriser une forte mobilisation des employés. Afin de souligner l'importance de la santé, de la sécurité et du bien-être des membres de nos équipes, au cours de l'exercice 2021, nous avons mis à jour le mandat de notre comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction afin de mettre spécifiquement l'accent sur cette responsabilité et notre chef de la direction a endossé le rôle de défenseur du bien-être au sein de notre banque. Nous avons investi dans le bien-être de nos équipes en nous concentrant sur quatre aspects clés - l'esprit, le corps, la vie et les finances. Au cours de l'exercice 2021, entre autres améliorations des avantages sociaux, nous avons accru la couverture pour les services de santé mentale et avons offert du temps rémunéré pour la vaccination contre la COVID-19. Nous sommes à l'écoute des membres de nos équipes et gardons leur bien-être et leur développement à l'esprit pendant que nous réimaginons le futur du travail, que ce soit à distance ou sur place, notamment le démenagement prévu d'un grand nombre de membres de l'équipe des bureaux de la société à notre nouveau siège social de prestige au Canada situé au CIBC Square, à Toronto, en Ontario. En reconnaissance du travail accompli par toute notre équipe pour aider nos clients à réaliser leurs ambitions dans un contexte de pandémie mondiale, un cadeau en espèces a été remis aux employés en guise de remerciement pour être demeurés fidèles à notre objectif commun. Pour les membres de notre équipe de direction, un dépôt a plutôt été effectué dans les comptes utilisés pour des dons de bienfaisance de sorte que ces membres ont pu choisir les organismes bénéficiaires de ce don et soutenir les personnes dans le besoin dans nos collectivités.
- **Les collectivités** que nous servons ont eu plus que jamais besoin de notre soutien au cours de la dernière année et notre banque a su répondre à leurs besoins, en s'appuyant sur sa longue histoire d'investissement dans les endroits où nous vivons et travaillons. Au cours de l'exercice 2021, nous avons accru notre soutien aux travailleurs de la santé de première ligne touchés

par la pandémie mondiale, notamment par un partenariat avec GoodFood pour leur fournir des repas. Nous avons célébré le 25^e anniversaire de notre commandite de la Course à la vie CIBC de la Société canadienne du cancer, l'Équipe CIBC ayant recueilli plus de 2 millions de dollars cette année dans le cadre de la course virtuelle. Notre banque a également investi dans une société plus inclusive, en donnant des fonds au soutien des survivants des pensionnats autochtones, en augmentant notre engagement de lutte contre le racisme envers les Noirs et les Autochtones et d'autres formes de racisme systémique et en répondant aux aspirations de leaders, d'agents du changement et d'entrepreneurs en doublant le financement de programmes de formation et de ressources pour la communauté noire afin de le porter à 2 millions de dollars chaque année. La Banque CIBC a figuré parmi les 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada du magazine Corporate Knights pour la 13^e fois. Après la clôture de l'exercice 2021, nous avons annoncé le lancement de la nouvelle Fondation CIBC, qui investira dans une société plus équitable. Dans l'ensemble, nous avons créé un lien plus fort à l'égard de nos initiatives sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) au cours de l'exercice 2021 avec l'inclusion d'un indice ESG qui représente 10 % de notre rendement d'entreprise utilisé pour déterminer la rémunération d'encouragement pour les membres de la haute direction et la majorité de nos employés. Vous pouvez en apprendre davantage sur notre rendement en matière d'ESG relativement à notre indice ESG à la rubrique Analyse de la rémunération à partir de la page 61.

- Les intérêts de nos actionnaires sont atteints lorsque nous agissons conformément à notre stratégie et à notre objectif et que nous répondons aux besoins de nos parties intéressées. Nous estimons que c'est ce que nous avons réussi à faire en obtenant des résultats records à l'exercice 2021 tout en renforçant notre banque pour le futur. Voir la partie intitulée « Notre rendement pour l'exercice 2021 » de la présente lettre pour de plus amples renseignements.

Nous estimons que nos initiatives, en conformité avec notre raison d'être, ont entraîné nos solides résultats en matière d'expérience client et de mobilisation des employés, ont mené au raffermissement de notre marque et se sont collectivement traduites par notre rendement d'entreprise et notre croissance records au cours de l'exercice 2021.

Notre structure de rémunération des membres de la haute direction

Dans le cadre de nos responsabilités globales 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. Nous veillons à assurer 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. Par conséquent, la plus grande partie de la rémunération cible du chef de la direction et d'autres membres de la haute direction est fondée sur le rendement par rapport à des objectifs précis, les décisions de paiement étant directement liées à nos résultats. Les paiements de la rémunération d'encouragement sont effectués après la fin de l'exercice et la valeur liée au rendement des attributions de titres de capitaux propres, qui représente la plus grande partie du paiement, est déterminée après la fin de l'exercice et est assujettie aux résultats du rendement futur sur plusieurs années.

Afin d'élargir et de renforcer le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et nos priorités stratégiques, nous avons intégré le rendement par rapport à nos cinq banques de référence directement au calcul de notre facteur de rendement opérationnel (FRO) pour l'exercice 2021. Le fait d'inclure le rendement relatif à la formule permet d'accroître l'attention que nous portons aux objectifs de croissance future et de mieux harmoniser la rémunération des membres de la haute direction avec les intérêts de nos actionnaires. Le rendement relatif représente 25 % de chacun de nos paramètres financiers (c.-à-d. le résultat par action (RPA) dilué ajusté, le levier d'exploitation ajusté et la croissance des produits ajustés), 75 % étant liés au rendement absolu de chaque paramètre par rapport à notre régime. Le rendement relatif a toujours été, et continuera d'être, un facteur important de l'examen qualitatif du FRO final.

En raison de l'importance constante de nos priorités stratégiques relatives aux questions ESG et de l'accent mis sur leur atteinte, le rendement par rapport aux objectifs établis en matière d'ESG est aussi directement intégré au calcul du FRO qui représente 10 % des paramètres utilisés pour déterminer le rendement global. Le FRO pour l'exercice 2021 est résumé ci-après :

Mesure du rendement	Exercice 2021		
	Pondération	Répartition de la pondération	
		Rendement absolu	Rendement relatif
RPA dilué ajusté ⁽¹⁾	35 %	75 %	25 %
Lever d'exploitation ajusté ⁽¹⁾	15 %	75 %	25 %
Croissance des produits ajustés ⁽¹⁾	15 %	75 %	25 %
Indice CX	25 %		
Indice ESG	10 %		
Pondération totale	100 %		

(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Les mesures non conformes aux PCGR n'ont pas de signification normalisée en vertu des PCGR et pourraient, en conséquence, ne pas être comparables à des mesures similaires utilisées par d'autres sociétés. Les mesures non conformes aux PCGR, qui comprennent des « Mesures financières non conformes aux PCGR » au sens donné à ce terme dans le Règlement 52-112 sur l'information concernant les mesures financières non conformes aux PCGR et d'autres mesures financières, peuvent être utiles aux actionnaires pour comprendre comment la direction voit le rendement d'entreprise sous-jacent. Pour plus de renseignements, voir (i) la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 14 du Rapport annuel 2021 de la CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR au www.sedar.com, qui comprend des rapprochements de certains résultats ajustés utilisés dans la présente

Message à nos actionnaires

circulaire avec les données financières les plus directement comparables communiquées dans nos états financiers (pour l'exercice 2021 et l'exercice 2020) et qui est intégrée par renvoi dans les présentes, et (ii) la rubrique « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » à la page 69 de la présente circulaire.

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'ESG. Ces paramètres comprennent l'harmonisation avec nos objectifs environnementaux, les résultats de l'expérience client, l'engagement des employés, les objectifs d'inclusion et de diversité, la construction d'une communauté et les exigences en matière de risque et de contrôle. Le rendement en matière d'ESG est renforcé par le calcul du FRO et l'évaluation du rendement individuel des cadres supérieurs. Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur le calcul du FRO à partir de la page 68 de l'Analyse de la rémunération.

Notre rendement pour l'exercice 2021

Alors que certains secteurs continuaient de subir le contrecoup de la pandémie de COVID-19, nous nous sommes employés à renforcer nos activités relatives aux consommateurs canadiens, à continuer de miser sur nos points forts et à accélérer les investissements continus dans les initiatives de croissance, ce qui a mené à des résultats records pour l'exercice 2021. La priorité que nous accordons à l'acquisition de clients, à leur participation et à l'amélioration de leur expérience par la mise en œuvre de processus simplifiés et d'un accès numérique moderne a contribué à la solidité de notre rendement. Vous pouvez en apprendre davantage sur le rendement de nos unités d'exploitation dans le rapport annuel 2021 de la Banque CIBC. Les mesures dont il est question ci-après sont définies plus en détail aux rubriques « Mesures non conformes aux PCGR » et « Glossaire » du rapport annuel 2021 de la Banque CIBC qui commencent respectivement aux pages 14 et 101.

Les principaux faits saillants financiers comprennent les suivants :

- Nous avons réalisé un résultat net ajusté⁽¹⁾⁽²⁾ de 6,7 milliards de dollars et un RPA dilué ajusté⁽¹⁾⁽²⁾ de 14,47 \$.
- Nous avons enregistré un résultat avant impôt et provisions ajusté⁽¹⁾⁽³⁾ record de 8,8 milliards de dollars, soit 8 % 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 12,4 %⁽⁴⁾.
- Nous avons déclaré un rendement des capitaux propres (RCP) ajusté⁽⁵⁾ de 16,7 %.
- Nous avons obtenu un ratio de versement de dividendes ajusté⁽¹⁾ de 40,3 %.
- Nous avons réalisé un rendement total pour les actionnaires (RTA) supérieur à la médiane du groupe de sociétés de référence pour l'exercice 2021 et sur trois exercices.
- Nous avons atteint notre cible à moyen terme, soit de dégager un levier d'exploitation positif pour l'exercice 2021.
- Nous avons obtenu des résultats de crédit favorables grâce à une politique d'octroi de prêts rigoureuse, à un comportement prudent des clients et à des programmes de soutien.

Les autres points saillants concernant le rendement comprennent les suivants :

- Nous avons annoncé l'acquisition du portefeuille canadien de cartes Costco qui fera de nous l'émetteur exclusif de la carte Costco Mastercard au Canada.
- Nous avons amélioré le score net de recommandation en misant sur la technologie et les données pour lancer des plateformes numériques destinées au client comme les outils Pro-objectifs CIBC et À la loupe CIBC.
- Nous avons offert des services de placement primés⁽⁶⁾.
- Nous avons poursuivi la réalisation de notre engagement en faveur d'une économie durable :
 - Nous avons annoncé le plan de transition climatique de la Banque CIBC, dont l'ambition est d'atteindre des émissions de gaz à effet de serre nettes nulles pour nos activités d'exploitation et de financement d'ici 2050.
 - Nous nous sommes joints à l'alliance bancaire Net Zéro organisée par les Nations Unies dans le cadre d'une initiative sectorielle mondiale visant à accélérer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone.
 - Nous avons doublé notre engagement en matière de mobilisation de fonds pour le financement durable d'ici 2030, le portant ainsi à 300 milliards de dollars⁽⁶⁾.

(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR.

(2) Un rapprochement quantitatif de cette mesure non conforme aux PCGR et de la mesure financière la plus directement comparable est intégré par renvoi aux présentes et peut être consulté à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » qui commence à la page 14 du rapport annuel 2021 de la Banque CIBC disponible sur SEDAR au www.sedar.com.

(3) Pour un rapprochement quantitatif de cette mesure non conforme aux PCGR et de la mesure financière la plus directement comparable, voir la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à la page 97 de la présente circulaire.

(4) Calculé conformément à la ligne directrice Normes des fonds propres (NFP) du Bureau du surintendant des institutions financières (le « BSIF »), laquelle découle du cadre normatif du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire (le « CCB »).

(5) Dans un nouveau classement publié par *The Globe & Mail* et SHOOK Research, 35 conseillers de CIBC Wood Gundy ont été nommés parmi les meilleurs conseillers canadiens en gestion de patrimoine, ce qui constitue de loin le nombre le plus élevé parmi les sociétés de référence canadiennes participantes.

(6) Le financement durable se rapporte principalement aux activités des clients qui favorisent, entre autres, l'énergie renouvelable et sans émission, l'efficacité énergétique, les infrastructures durables, le logement abordable, les bâtiments écologiques, les financements liés à des projets de développement durable et les produits financiers verts. Les produits offerts par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans notre engagement de mobilisation pour soutenir les activités de cette nature de nos clients comprennent des prêts et des syndicats de prêts, des prises fermes de titres de créance et de capitaux propres, des conseils en fusions et acquisitions et des solutions de couverture ainsi que des investissements de capitaux.

Notre FRO

Compte tenu du rendement de la Banque CIBC pour l'exercice 2021 et de la conception du FRO dont il est question à la page précédente, le FRO s'est établi à 114 %. Dans le cadre de sa surveillance discrétionnaire, le conseil a approuvé un ajustement qualitatif de -2 % au FRO afin de prendre en compte les répercussions continues associées à la pandémie de COVID-19, de sorte que le FRO s'est établi en définitive à 112 %. Les paiements incitatifs finaux tiennent compte du rendement individuel, comme il est indiqué précédemment dans la présente lettre, et les attributions de titres de capitaux propres effectuées sont assujetties au rendement futur sur plusieurs exercices. Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur notre conception du régime incitatif et sur le calcul du FRO à partir de la page 68 de l'Analyse de la rémunération.

Rémunération de notre chef de la direction

Rémunération de 2021

Compte tenu du rendement record de la Banque CIBC pour l'exercice 2021, de l'excellent rendement de M. Dodig par rapport à ses objectifs individuels et de ses efforts visant à favoriser les actions axées sur notre raison d'être dans toute la Banque CIBC, nous avons approuvé une rémunération directe globale (RDG), ce qui inclut le salaire annuel et les primes d'encouragement variables, mais exclut la « valeur rémunératoire » des changements aux obligations au titre du régime de retraite, de 11,68 millions de dollars pour l'exercice 2021, soit environ 1,68 million de dollars ou 17 % de plus que l'objectif de RDG fixé pour lui en 2021 de 10,00 millions de dollars. La rémunération au rendement incitative de M. Dodig, qui s'élève à 10,68 millions de dollars, est composée d'une prime en espèces de 2,14 millions de dollars, d'unités d'actions en fonction du rendement (UAR) de 6,84 millions de dollars et d'options de souscription d'actions (les options) de 1,71 million de dollars, dans chaque cas en fonction des justes valeurs à la date d'attribution. 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 sur trois exercices. Le comité et le conseil estiment que ces décisions en matière de rémunération sont en phase avec le leadership axé sur notre raison d'être dont a fait preuve M. Dodig afin de sortir la Banque CIBC du ralentissement économique et d'obtenir des résultats financiers records, tout en accomplissant de grands progrès dans la mise en œuvre de la stratégie à long terme de la Banque CIBC.

Participation de 2021

M. Dodig croit fermement en la Banque CIBC et en son avenir. Au 31 octobre 2021, il détenait des titres de capitaux propres d'une valeur de 34,50 M\$ de la Banque CIBC, ce qui représente 34,5 fois son salaire et dépasse la ligne directrice relative à l'actionnariat correspondant à 8 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.

Constitution d'une équipe diversifiée pour aujourd'hui et demain

Alors que nous continuons d'émerger de la pandémie mondiale, l'une de nos priorités absolues est de nous assurer de constituer une main-d'œuvre qui reflète les clients et les collectivités que nous servons et qui a la capacité et le potentiel nécessaires pour mettre en œuvre notre programme de croissance et de transformation.

Au cours de l'exercice 2021, nous avons continué d'investir dans notre équipe, en vue de former notre prochaine génération de leaders et d'attirer les candidats dont nous avons besoin pour faire progresser notre banque.

Nous avons réalisé des progrès par rapport à notre stratégie de gestion des compétences, et certains résultats notables sont décrits ci-dessous :

- Nous avons tiré parti de l'élan de revitalisation que connaît la marque de la Banque CIBC pour mettre de l'avant une nouvelle image en tant qu'employeur dans le but de cibler les talents potentiels et de leur présenter notre proposition de valeur visant à bâtir une carrière enrichissante à la Banque CIBC.
- Nous avons mis à profit la gestion inclusive des talents pour porter à 38 % le pourcentage de femmes qui occupent des postes de direction approuvés par le conseil (postes à partir de l'échelon de vice-président).
- Nous avons mis en œuvre, en partenariat avec le Cercle des employés autochtones de la CIBC, un cadre de réconciliation qui soutient la stratégie de notre banque visant à promouvoir la réconciliation économique entre les peuples autochtones et non autochtones au Canada.
- Nous avons développé les aptitudes de notre équipe en leadership inclusif : 97 % des membres de l'équipe mondiale ont suivi la nouvelle formation en ligne fondamentale sur la lutte contre le racisme visant les Noirs et les autres formes de racisme systémique.
- La Banque CIBC est reconnue parmi les meilleurs employeurs du Canada pour la diversité pour la onzième année consécutive, figure au premier rang au Canada pour l'égalité des sexes et est classée au 19^e rang mondial dans le quatrième rapport annuel d'Equileap intitulé *Gender Equality Global Report & Ranking*.

Vous pouvez en apprendre davantage sur la gestion des compétences, la planification de la relève et l'inclusion et la diversité à la Banque CIBC à partir de la page 71 de l'Analyse de la rémunération.

Message à nos actionnaires

Notre réponse aux commentaires des actionnaires

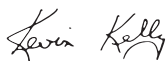
Nous continuons de porter une attention particulière aux commentaires des actionnaires, qui portent bien souvent sur des questions d'ESG, et avons tenu compte de ces commentaires pour établir notre FRO et les objectifs individuels des membres de la haute direction, comme il en est question à la rubrique précédente.

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, 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Le comité et le conseil sont très fiers des réalisations de l'équipe de la Banque CIBC et demeurent engagés à assurer une valeur à long terme collective pour toutes les parties intéressées de la Banque CIBC. 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,



Kevin J. Kelly

La présidente du conseil,



Katharine B. Stevenson

Analyse de la rémunération

L'Analyse de la rémunération offre un survol de la gouvernance de notre programme de rémunération des cadres supérieurs et explique la façon dont la Banque CIBC rémunère ses cadres supérieurs et dont la rémunération de ses membres de la haute direction visés a été établie pour l'exercice 2021.

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 correspond 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 programmes 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 les organismes de réglementation.
- Harmoniser les mesures du rendement avec le plan stratégique approuvé par le conseil de la Banque CIBC.
- Appliquer des plafonds 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 preneurs de risques significatifs.
- 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 et du lien entre le rendement et la rémunération.
- Établir la rémunération réalisable et réalisée au moyen de paramètres relatifs et absolus.
- Imposer « deux événements déclencheurs » dans notre politique en cas de changement de contrôle (c. à d. qu'il n'y a paiement qu'en cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi).
- Limiter les garanties de primes aux nouvelles recrues ou dans des circonstances exceptionnelles à au plus 12 mois.
- S'assurer que le conseiller indépendant du comité, qui fournit des conseils sur les questions de rémunération des membres de la haute direction, a le pouvoir de contester les recommandations de la direction.
- 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 pour l'employé ou l'administrateur.

Analyse de la rémunération

Composition du comité

Les membres du comité, Kevin Kelly (président), Nanci Caldwell, Patrick Daniel 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 politiques et les 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 12 et « Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs » à la page 27 de la circulaire. Pour des renseignements sur les séances de formation des administrateurs offertes aux membres du comité au cours de l'exercice 2021, voir la page 47 de la circulaire.

Conseils indépendants

Le comité retient les services de Pay Governance LLC 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 comité de direction (CD).

Le tableau ci-après indique les honoraires que la Banque CIBC a versés à Pay Governance au cours des deux derniers exercices. Ces honoraires se rapportent à des services rendus au comité relativement à des travaux sur la rémunération des membres de la haute direction et à des services rendus au comité de gouvernance relativement à des travaux sur la rémunération des administrateurs. Pay Governance 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.

	2021 (\$ US)	2020 (\$ US)
Pour des travaux du comité liés à la rémunération des membres de la haute direction	125 500 ⁽¹⁾	190 000 ⁽¹⁾
Pour des travaux du comité de gouvernance liés à la rémunération des administrateurs	70 000 ⁽¹⁾⁽²⁾	—

- (1) Les honoraires de 2021 s'élèvent à 157 565 \$ CA pour les travaux pour le comité liés à la rémunération des cadres supérieurs et à 87 885 \$ CA pour les travaux liés à la rémunération des administrateurs; les honoraires de 2020 s'élèvent à 255 417 \$ CA après conversion en dollars canadiens au taux de change moyen WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,2555 \$ CA pour l'exercice 2021 et de 1,00 \$ US = 1,3443 \$ CA pour l'exercice 2020.
- (2) De ces honoraires de 70 000 \$ US, une tranche de 30 000 \$ US a trait à des travaux liés à la rémunération d'administrateurs siégeant au conseil de la Banque CIBC, et l'autre tranche de 40 000 \$ US a trait à des travaux liés à la rémunération d'administrateurs siégeant aux conseils de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA.

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 également 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 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 l'auditeur en chef sur les résultats de l'examen.

Philosophie de rémunération des cadres supérieurs

Notre programme 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



Éléments de la rémunération

Le programme de rémunération des cadres supérieurs 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/attribution individuels à court, moyen et long terme sont fondés sur des pourcentages fixes préétablis pour les espèces et les 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 retraitement important des 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 90). Pour les cadres supérieurs qui ont adhéré au RRCCS ou ont été promus 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 reportée fondée sur les pondérations indiquées ci-après :

	Prime d'encouragement en espèces (court terme)	Prime d'encouragement reportée (moyen et long terme)
Chef de la direction	20 %	80 %
Comité de direction	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 86.

Mécanisme des primes d'encouragement reportées	Description														
UAR (moyen terme)	- Les UAR s'acquièrent et sont réglées en espèces à la fin de la période de rendement de trois ans. - Le pourcentage d'UAR acquises varie de 75 % à 125 % en fonction du RCP (ou du RCP ajusté, selon le cas)⁽¹⁾ de la Banque CIBC et du RTA au cours de la période de trois ans par rapport à la Banque de Montréal, à la Banque de Nouvelle-Écosse, à la Banque Nationale du Canada, à la Banque Royale du Canada et à 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><tr><th>Rang</th><th>Facteur de rendement</th></tr><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></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 est multiplié par le nombre initial d'UAR attribuées, puis majoré des unités supplémentaires accumulées grâce aux équivalents de dividendes réinvestis, afin de calculer le nombre final d'UAR qui s'acquièrent et sont payées selon la valeur de l'action de la Banque CIBC à ce moment là. (Voir « Acquisition des UAR en 2018 » à la page 82 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 de décembre 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 69.

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.

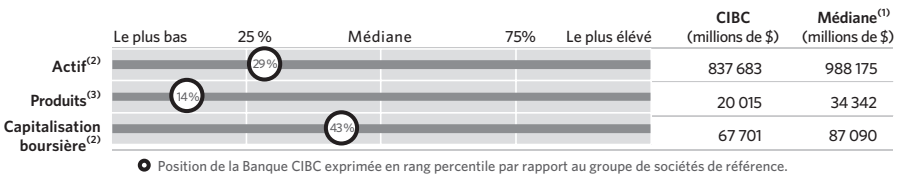
Établissement de la cible de rémunération directe globale

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.

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

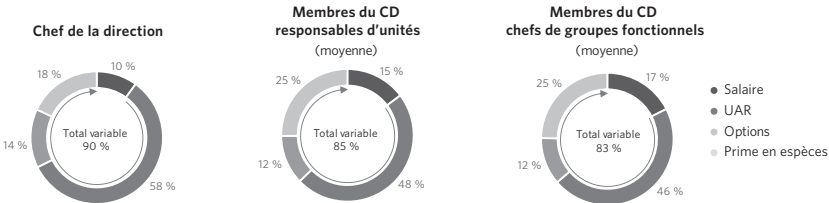
Les cibles de rémunération du chef de la direction et des membres du comité de direction ont été évaluées par rapport à des sociétés de services financiers dont la taille, la portée, la présence sur le marché et la complexité sont comparables à celles de la Banque CIBC. Compte tenu de ces critères, la 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 chef des services financiers est agrandi pour inclure les deux sociétés d'assurances canadiennes les plus importantes⁽²⁾, 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 Banque CIBC, le groupe de sociétés de référence comprend aussi des banques régionales ou communautaires de plus petite taille aux É.-U. dont les données sur la rémunération proviennent d'études de marché indépendantes. 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.



(1) Groupe de référence de cinq grandes banques canadiennes : Banque de Montréal, La Banque de Nouvelle-Écosse, Banque Nationale du Canada, Banque Royale du Canada et La Banque Toronto-Dominion, ainsi que deux autres sociétés d'assurances canadiennes, soit Financière Manuvie et Financière Sun Life.
(2) Au 31 octobre 2021 pour les banques et au 30 septembre 2021 pour les sociétés d'assurances.
(3) Exercice clos le 31 octobre 2021 pour les banques et dernière période de 12 mois close le 30 septembre 2021 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 2021 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 membres du CD chefs des groupes fonctionnels : Finances, Gestion du risque, Services juridiques, 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 services financiers et du chef de la gestion du risque, 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 ESG, y compris l'expérience client, pertinents par rapport à leur rôle comme il est décrit dans le tableau ci-dessous.

Catégorie ESG	Paramètres
Environnemental	Alignement sur les objectifs environnementaux (tels que le financement durable et l'empreinte climatique)
Social	- Formation bancaire et financière inclusive - Engagement des employés - Objectifs d'inclusion et de diversité des employés - Développement communautaire
Gouvernance	- Conformité à l'énoncé sur la tolérance au 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 chef des services financiers et du chef de la gestion du risque, 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 incitatif variable » ci-après.

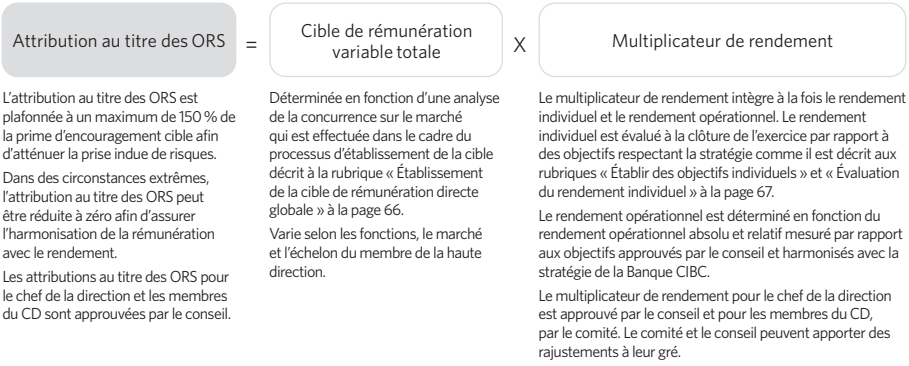
Conception du régime d'encouragement variable

Le régime incitatif 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 quant à la façon dont les primes d'encouragement sont déterminées et un lien solide entre la rémunération et le rendement. Les éléments du régime incitatif 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.

Analyse de la rémunération

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'expérience client et les facteurs ESG.

En 2021, nous avons intégré le rendement par rapport aux cinq banques de notre groupe de référence directement dans le calcul de notre FRO. L'intégration du rendement relatif dans la formule nous permet de nous concentrer davantage sur ce que nous considérons comme une mesure essentielle de notre croissance future et renforce le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires. Le rendement relatif représente 25 % de chacune de nos mesures financières, à savoir le RPA dilué ajusté, le levier d'exploitation ajusté et la croissance des produits ajustés, les 75 % restants étant liés au rendement absolu de chaque mesure par rapport au plan. De plus, le rendement relatif a toujours fait partie de l'examen qualitatif de notre FRO final et continuera d'en faire partie.

Nous avons aussi inclus un paramètre ESG assorti d'une pondération distincte de 10 % dans le FRO global pour élargir et renforcer le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et nos priorités stratégiques. Le rendement par rapport aux objectifs établis en matière d'ESG est reflété dans un indice qui sert à mesurer nos progrès en regard d'objectifs précis et à déterminer le multiplicateur approprié à utiliser dans le calcul.

Les mesures du rendement et les pondérations relatives ayant servi à déterminer le FRO pour l'exercice 2021 sont présentées ci-après :

Mesure du rendement	Exercice 2021		
	Pondération	Proportion de la pondération attribuée au	
		Rendement absolu	Rendement relatif
RPA dilué ajusté	35 %	75 %	25 %
Levier d'exploitation ajusté	15 %	75 %	25 %
Croissance des produits ajustés	15 %	75 %	25 %
Indice CX ⁽¹⁾	25 %		
Indice ESG ⁽²⁾	10 %		
Pondération totale	100 %		

(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 à l'échelle de l'entreprise au sein des secteurs Services bancaires personnels et PME, région du 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.

(2) L'indice ESG est un indice composé qui intègre des paramètres ESG fondés sur les priorités des parties intéressées à l'égard desquelles la Banque CIBC peut avoir le plus d'impact. Il tient également compte des observations de cabinets de recherche tiers spécialisés dans les questions ESG au sujet des lacunes perçues en matière de rendement ou de communication par rapport aux sociétés du groupe de référence de la Banque CIBC.

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 des produits et du RPA;
- le risque, afin de s'assurer que la rémunération s'harmonise avec notre tolérance au risque et nos 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.

Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération

Dans l'évaluation du rendement financier, le chef des services financiers, le chef de la gestion du risque, le comité et le conseil examinent les résultats présentés (conformément aux principes comptables généralement reconnus (PCGR), soit les Normes internationales d'information financière) et les résultats ajustés. Les deux approches sont considérées comme utiles pour comprendre le rendement. Les mesures ajustées (c'est-à-dire, non conformes aux PCGR) 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 2021, le RPA dilué ajusté, le levier d'exploitation ajusté et la croissance des produits ajustés ont été les principaux éléments ayant servi à déterminer le FRO. Les autres paramètres ajustés examinés par le comité et le conseil comprennent les suivants : le total des produits ajustés sur une base de mise en équivalence fiscale, le bénéfice net ajusté et le RCP ajusté. Une analyse plus approfondie des mesures non conformes aux PCGR utilisées par la Banque CIBC et un rapprochement de certaines mesures non conformes aux PCGR avec les données les plus comparables selon les PCGR sont présentées à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » qui commence à la page 14 du rapport annuel 2021 de la Banque CIBC, lequel est disponible sur SEDAR au www.sedar.com, cette rubrique étant intégrée par renvoi dans les présentes. De plus, la rubrique sur les mesures non conformes aux PCGR de la présente circulaire, qui commence à la page 97, contient certains rapprochements supplémentaires pour les mesures non conformes aux PCGR figurant dans la présente circulaire.

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 évaluent l'harmonisation du rendement opérationnel avec la tolérance au risque de la Banque CIBC, 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, 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 la tolérance au risque de la Banque CIBC et ils examinent également 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.

Rendement et rémunération en 2021
Facteur de rendement opérationnel en 2021

Mesure du rendement	Pondération	Cible 2021	Réel 2021	Résultat (réel par rapport à la cible)
RPA dilué ajusté ⁽¹⁾	35 %	11,22 \$	14,47 \$	29 % au-dessus
Levier d'exploitation ajusté ⁽¹⁾	15 %	-1,0 %	0,7 %	170 points de base au-dessus
Croissance des produits ajustés ⁽¹⁾⁽²⁾	15 %	2 %	7 %	500 points de base au-dessus
Indice CX	25 %	100 %	104 %	Au-dessus
Indice ESG	10 %	100 %	100 %	Égal



FRO calculé de 2021	114 %
Ajustement qualitatif du FRO	-2 %
FRO final de 2021	112 %

Le RPA dilué ajusté de la Banque CIBC pour l'exercice 2021 s'est établi à 14,47 \$, soit 29 % de plus que la cible et 49 % de plus que pour l'exercice 2020. La croissance des produits ajustés de 7 % et la croissance des charges ajustées de 6 % par rapport à l'exercice précédent ont contribué au levier d'exploitation ajusté positif de 0,7 % pour l'exercice 2021, soit 130 points de base de plus que pour l'exercice 2020 et 170 points de base de plus que la cible.

Notre priorité collective consiste à transformer l'expérience client dans l'ensemble de notre banque en nous inspirant de notre raison d'être, qui est de contribuer à la réalisation de vos ambitions. Nous mesurons nos progrès à l'aide de notre indice CX, indice composé qui comprend des sondages internes et externes auprès des clients et des paramètres axés sur l'expérience client à l'échelle de l'entreprise et dans nos unités d'exploitation stratégique au Canada et aux États-Unis.

Voici nos principales réalisations au chapitre de l'expérience client au cours de l'exercice 2021 :

- Le rendement de notre indice CX à l'échelle de l'entreprise a été supérieur à la cible en 2021, principalement grâce au rendement solide de nos secteurs Marchés des capitaux, Groupe Entreprises au Canada et Gestion des avoirs et de nos entreprises aux États-Unis.
- Dans notre secteur Services bancaires de détail, nous continuons à réduire l'écart de notre pointage net de recommandation par rapport à celui des sociétés de référence. Selon le sondage Ipsos sur l'indice de satisfaction de la clientèle, nous avons enregistré un meilleur rendement que celles-ci d'un exercice à l'autre.
- La Banque CIBC s'est classée au premier rang pour la satisfaction à l'égard des services bancaires mobiles selon une étude de J.D. Power pour la deuxième année consécutive. Nous avons fait en sorte qu'il soit facile d'effectuer des opérations bancaires chez nous en toute sécurité et de n'importe où en apportant des améliorations novatrices à notre application bancaire mobile, comme À la loupe CIBC, l'assistant virtuel et la vérification de l'identité numérique.
- Les relations soutenues que nous entretenons avec les clients du Service Impérial ont été renforcées par une communication proactive à l'aide de notre plateforme de planification des objectifs numérique, Pro objectifs CIBC, qui a produit des pointages nets de recommandation supérieurs pour ces clients et leur a permis de prendre en main leur avenir avec l'aide d'un conseiller CIBC.

Au cours de l'exercice 2022, 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. Pour ce faire, nous investirons dans notre plateforme bancaire numérique et l'optimiserons pour faciliter les opérations. Nous travaillons à créer un processus transparent pour régler les plaintes dans tous nos réseaux de première ligne et nos échelons suivants. Enfin, avec le lancement de notre nouvelle marque et de notre nouvel objectif, nos clients sentiront et verront les effets d'une marque moderne et avant-gardiste, ainsi que d'une équipe qui se voue à notre objectif de contribuer à la réalisation de leurs ambitions.

Notre indice ESG est un indice composé qui intègre des paramètres ESG fondés sur les priorités des parties intéressées à l'égard desquelles la Banque CIBC peut avoir le plus d'impact. Un compte rendu sur le rendement par rapport aux paramètres de l'indice ESG est présenté chaque trimestre au CD et au conseil afin que les comités du conseil restent en phase avec les considérations ESG qui nous tiennent à cœur.

(1) Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR.
(2) Pour l'exercice 2021, les produits ajustés correspondent aux produits déclarés.

Nous avons su atteindre la cible à l'égard des paramètres de l'indice ESG grâce aux réussites suivantes :

- Nous avons réalisé des progrès supérieurs à la cible au chapitre de notre objectif de financement durable précédemment établi de 150 milliards de dollars d'ici 2027 grâce à la forte réponse positive de nos clients et de l'accroissement des possibilités d'investissement dans des projets de développement durable offertes sur le marché. En août 2021, nous avons mobilisé 300 milliards de dollars de financement durable d'ici 2030, soit le double de la cible. Au cours de l'exercice 2021, la Banque CIBC s'est classée parmi les 10 premiers joueurs en termes de financement du secteur de l'énergie renouvelable en Amérique du Nord.
- Nous avons atteint nos cibles en matière d'inclusion et de diversité dans les secteurs prioritaires, et avons notamment accru la représentation des femmes et des minorités visibles dans les postes de direction approuvés par le conseil.
- Nous avons dépassé la cible pour ce qui est de l'investissement et du soutien en faveur de nos collectivités américaines en réaction à l'instabilité économique causée par la pandémie mondiale.
- Nous avons enregistré une réduction supérieure à la cible du volume total des plaintes de clients, ce qui reflète à notre avis une amélioration de l'accompagnement et de la communication.
- Le pointage net de recommandation par les employés, indicateur de la propension des membres de l'équipe à recommander la Banque CIBC à d'éventuels clients et à un ami à la recherche d'un emploi, est demeuré au-dessus du pointage avant la pandémie, mais les résultats ont été en dessous de la cible d'un point.

En prévision de l'exercice 2022, l'indice ESG a été harmonisé avec notre stratégie en matière d'ESG qui reflète les annonces faites au cours de l'exercice 2021, comme des objectifs ayant trait à notre volonté d'atteindre la carboneutralité et une cible de financement durable plus ambitieuse. Un conseil ESG composé de hauts dirigeants de l'ensemble de la banque a également été mis sur pied en 2021 pour accroître la connectivité des activités en matière d'ESG au sein de nos unités d'exploitation stratégiques et de nos groupes fonctionnels. Dans le cadre de son mandat, le conseil ESG a examiné l'indice pour s'assurer que les paramètres sont crédibles et ambitieux et continuent de correspondre aux attentes des actionnaires et des autres groupes de parties intéressées. L'indice ESG a été passé en revue par le CD et approuvé par le comité.

Compte tenu du rendement de la Banque CIBC pour l'exercice 2021, le FRO calculé s'est établi à 114 %. Le conseil a approuvé un ajustement qualitatif de -2 % compte tenu des répercussions continues associées à la pandémie de COVID-19. Après cette réduction discrétionnaire, le FRO final pour l'exercice 2021 s'est établi à 112 %. 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 l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2021 et de la rémunération de tous les membres du CD.

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 l'évaluation du rendement et dans la détermination 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

La Banque CIBC est d'avis que les entreprises inclusives attirent, forment et fidélisent les employés les plus talentueux, et que c'est ce qui nous rend plus concurrentiels sur le marché et nous place en meilleure position pour offrir une expérience client supérieure.

Notre engagement à faire de l'inclusion une pierre angulaire de notre culture est enchâssé dans le capital humain et les stratégies d'affaires de notre banque, et notre comité de direction et notre conseil évaluent régulièrement nos progrès par rapport à nos objectifs d'inclusion et de diversité. Des indicateurs de rendement clés sont pris en compte lors des évaluations annuelles du rendement des hauts dirigeants et, à compter de 2021, des cibles liées à l'inclusion ont été intégrées dans l'indice ESG de la Banque CIBC, qui influence le FRO.

Il demeure une priorité organisationnelle de premier plan de combler les écarts lorsque notre effectif ne reflète pas les clientèles et les collectivités que nous servons. Au cours de l'exercice 2021, nous avons continué de réaliser des progrès importants dans ce domaine, la part des Autochtones, des membres de la communauté noire et d'autres segments de population traditionnellement sous-représentés dans le secteur des services financiers ayant augmenté. Nous nous sommes également fixé comme nouvel objectif qu'au moins 2 % des postes de direction approuvés par le conseil au Canada soient occupés par des dirigeants qui s'identifient comme membres des Premières Nations, comme Métis ou comme Inuits d'ici 2025. Cet objectif s'ajoute aux cibles actuelles de la banque pour les personnes de couleur, les membres de la communauté noire et les personnes handicapées. De plus, dans le cadre de nos efforts pour atteindre la parité hommes-femmes, nous visons une représentation féminine d'au moins 40 % dans les postes de direction approuvés par le conseil d'ici la fin de l'exercice 2022. À la fin de l'exercice 2021, 38 % de ces postes étaient occupés par des femmes et 40 % des membres du CD (ce qui comprend habituellement le chef de la direction) étaient des femmes (soit 4 membres sur 10).

Nous avons également fait des investissements importants dans le développement de capacités de leadership inclusif et avons déployé plusieurs programmes novateurs visant à aider notre équipe à pratiquer l'inclusion intentionnelle. Nous avons notamment lancé une nouvelle formation en ligne fondamentale que 97 % des membres de notre équipe mondiale ont suivie, un programme avancé de perfectionnement à l'intention des gestionnaires de personnel axé sur la lutte contre le racisme visant les Noirs et les autres formes de racisme systémique ainsi qu'une formation en ligne immersive développée en partenariat avec l'Université des Premières Nations pour aider les membres de l'équipe au Canada à souligner la première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation qui a eu lieu le 30 septembre 2021.

Nos clients sont issus de diverses communautés ayant des expériences, des attentes et des aspirations distinctes. Ainsi, pour atteindre notre objectif, nous devons comprendre les besoins uniques de nos clients afin d'être en mesure de les aider à réaliser leurs ambitions. Au cours de l'exercice 2021, la Banque CIBC a continué d'investir dans des projets pour soutenir cet objectif, notamment en lançant un nouveau programme bancaire conçu pour les entreprises appartenant à des Noirs et un cadre de réconciliation visant à promouvoir la prospérité économique des peuples autochtones au Canada.

Rémunération des membres de la haute direction visés en 2021

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 2021.

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 l'entreprise.

Le comité a évalué le rendement de M. Dodig en fonction de ses objectifs pour l'exercice 2021 et a déterminé qu'il avait atteint ou surpassé ses principaux livrables. Il a notamment continué d'instaurer une culture axée sur la raison d'être dans tous les secteurs de la Banque CIBC et veillé à ce que nos actions soient conformes aux besoins de nos clients, de nos équipes, de nos actionnaires et des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités. M. Dodig a guidé la Banque CIBC dans la définition d'un programme de croissance stratégique axé sur l'alignement de nos investissements à des priorités clés à court, moyen et long terme. M. Dodig a continué à diriger la Banque CIBC avec succès malgré les défis associés à la pandémie de COVID-19. Son leadership et son souci constant de bâtir une banque axée sur les relations prête pour un monde moderne et de réaliser notre objectif visant à contribuer à faire de vos ambitions une réalité ont aidé l'organisation à dégager de solides résultats en 2021.

Sous la direction de M. Dodig, nous avons déployé en 2021 notre nouvelle image de marque, qui reflète le rôle transformatif que joue la banque dans la vie de ses clients. La Banque CIBC a annoncé des résultats records en 2021, et notre lien étroit avec notre objectif – vous aider à faire de vos ambitions une réalité – est resté au premier plan de notre fonctionnement à mesure que nous avons continué 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 dans notre « Message à nos actionnaires », à partir de la page 56.

Sous la direction de M. Dodig, la Banque CIBC a gagné des parts de marché dans les segments Services bancaires personnels et Services bancaires commerciaux en Amérique du Nord, et a connu une croissance de 12 % des produits d'exploitation pour Marchés des capitaux par rapport à l'an passé grâce à un solide rendement de nos segments Services financiers aux entreprises et Services bancaires d'investissement, ainsi que des Services financiers directs grâce à l'expansion de notre gamme de produits pour répondre aux besoins de nos clients. La Banque CIBC a atteint son objectif de croissance du RCP⁽¹⁾ à moyen terme d'au moins 15 %, le RCP ajusté s'étant établi à 16,7 %, en hausse de 5 % par rapport à l'an passé. Notre RTA de 92 % sur cinq ans est supérieur de 80 % au rendement de l'indice composé Standard & Poor's/TSX pour les banques et notre RPA ajusté⁽¹⁾ de 14,47 \$ est en hausse de 49 % par rapport à l'an passé et supérieur de 29 % à notre cible pour 2021. Sous la direction de M. Dodig, et dans la poursuite de notre objectif de simplifier et transformer les activités pour offrir une proposition de valeur moderne pour les services bancaires relationnels, nous avons dégagé un levier d'exploitation positif, notre taux d'adoption du numérique a augmenté de 2,4 % pour atteindre 76,8 %, et les transactions numériques ont augmenté de 12 % par rapport à l'an passé.

M. Dodig a nommé un nouveau chef ESG pour l'entreprise, chargé de diriger la stratégie ESG de la Banque CIBC et d'établir un cadre pour suivre et mesurer nos progrès en matière d'initiatives ESG. Sous la direction de M. Dodig, nous avons mis sur pied la Fondation CIBC, dont la mission est de faire progresser l'équité sociale et économique en créant un meilleur accès aux occasions pour les collectivités défavorisées au Canada. La Fondation CIBC prévoit étendre ses efforts aux États-Unis à l'avenir.

M. Dodig a choisi d'assumer le rôle de chef promoteur du bien-être parce que c'est à la fois important pour lui personnellement et pour souligner l'importance du bien-être au sein de notre équipe. Sous sa direction, la couverture pour les soins de santé mentale a été augmentée et des congés payés pour permettre aux employés de gérer les enjeux liés à la COVID-19 ont été mis en place. En outre, la Banque CIBC a continué à investir dans nos communautés en offrant des repas aux travailleurs de première ligne du secteur de la santé, en donnant des fonds pour soutenir les survivants des pensionnats, et en augmentant le financement de l'éducation et des ressources pour la communauté noire. De plus, la Banque CIBC a été classée parmi les 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada pour la 13^e fois, en reconnaissance de ses efforts en matière de leadership ESG.

(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR.

Dans son examen de 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
Dégager des résultats financiers de premier ordre et créer de la valeur pour les actionnaires	- Le RTA sur cinq ans de 92 % est supérieur de 80 % au rendement de l'indice composé S&P/TSX pour les banques. - Le RPA ajusté⁽¹⁾ de 14,47 \$ est en hausse de 49 % par rapport à l'an passé et est supérieur de 29 % à notre cible pour 2021. - Le RCP ajusté⁽¹⁾ de 16,7 % est en hausse de 5 % par rapport à l'an passé et nous permet d'atteindre notre objectif de croissance du RCP à moyen terme d'au moins 15 %.

Analyse de la rémunération

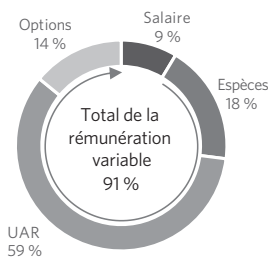
Accent mis sur les segments de clientèle clés pour accélérer la croissance de nos bénéfices	- Nous avons gagné des parts de marché dans le segment canadien des Services bancaires personnels, dont une hausse de 31 points de base par rapport à l'an passé au chapitre des prêts personnels, et une hausse de 18 points de base par rapport à l'an passé au chapitre des dépôts personnels et des CPG. - Flux nets records pour les fonds communs de placement, avec une hausse de 7,5 % des ventes nettes à long terme par rapport à l'an passé. - Gains de parts de marché pour nos activités des Services bancaires commerciaux en Amérique du Nord grâce à la croissance tirée de nos clients existants et de nouvelles relations, notre stratégie axée sur les clients et le soutien que nous avons apporté à l'économie privée au plus fort de la pandémie mondiale ayant été récompensés par des recommandations de clients. - La croissance de 12 % des produits d'exploitation pour Marchés des capitaux par rapport à l'an passé reflète la solidité de nos Services financiers aux entreprises, de nos Services bancaires d'investissement et de nos Services financiers directs, grâce à l'accent que nous mettons sur l'expansion de notre gamme de produits et nos capacités pour répondre aux besoins de nos clients.
Simplifier et transformer les activités pour offrir une proposition de valeur moderne pour les services bancaires relationnels	- Nous avons dégagé un levier d'exploitation positif, qui nous a permis d'atteindre notre cible à moyen terme. - Notre taux d'adoption du numérique a augmenté de 2,4 % par rapport à l'an passé pour atteindre 76,8 % et les transactions numériques ont atteint 122 M\$, en hausse de 12 % par rapport à l'an passé.
Faire progresser notre culture axée sur la raison d'être	- Nous avons lancé une stratégie ESG recentrée, grâce à laquelle nous mobilisons nos ressources pour créer des changements positifs. - Nous avons lancé notre nouvelle marque modernisée et innovante. M. Dodig est devenu le chef promoteur du bien-être au sein de la Banque CIBC. - L'indice d'engagement de 89 % à l'échelle de la Banque CIBC reflète un niveau élevé d'engagement et d'appui de l'équipe à la direction et aux priorités de l'organisation. - Des progrès ont été réalisés par rapport à la stratégie d'inclusion et de diversité de l'entreprise, les femmes et les minorités visibles représentant respectivement 38 % et 23 % de l'ensemble des postes de direction approuvés par le conseil; ces résultats sont supérieurs à nos cibles et surpassent nos objectifs établis.

(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR.

Compte tenu de notre FRO de 112 % et de l'évaluation de son rendement par le conseil, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2021 pour M. Dodig de 10,68 millions de dollars, soit 119 % de sa possibilité de prime d'encouragement cible, ce qui correspond à une augmentation de 33 % par rapport à l'exercice 2020. Le pourcentage de son attribution au titre des ORS qui est reporté est resté à 80 %. Des précisions sur l'attribution de l'exercice 2021 sont fournies dans le tableau ci-après. De plus, les dispositions du RRCCS qui s'appliquent à M. Dodig ont été modifiées avec prise d'effet au 1^{er} novembre 2020. Aux termes des dispositions modifiées, M. Dodig a droit à des prestations de retraite à prestations déterminées (PD) supplémentaires entièrement acquises calculées en fonction d'un taux d'accumulation fixe de 52 000 \$ par année de service ouvrant droit à pension, en hausse par rapport au montant précédent de 40 000 \$ par année. En outre, la limite applicable aux prestations de retraite annuelles globales payables à M. Dodig de 1 000 000 \$ a été haussée à 1 250 000 \$. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la rubrique « Prestations de retraite » à la page 90.

Élément de la rémunération (en dollars, sauf indication contraire)	2021	2020
Salaire (fixe)	1 000 000	1 000 000
Espèces	2 136 960	1 602 000
UAR	6 838 272	5 126 400
Options	1 709 568	1 281 600
Total au titre des ORS (variable)	10 684 800	8 010 000
% de la cible aux termes des ORS	118,7	89,0
RDG	11 684 800	9 010 000
% de la RDG cible	116,8	90,1

Composition réelle de la rémunération pour 2021

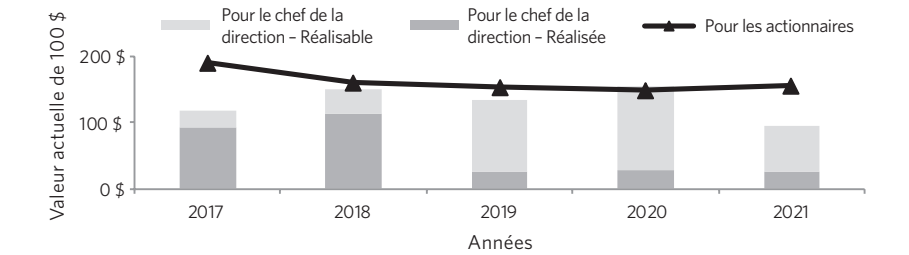


Lien entre le rendement et la rémunération pour le chef de la direction

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 2017 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 2017 à l'exercice 2021, 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 2021 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).



Année	Chef de la direction	RDG Attributions (\$)	A Rémunération réalisée ⁽¹⁾ (\$)	B Rémunération réalisable ⁽²⁾ (\$)	A + B = C Valeur actuelle (\$)	Période	Pour le chef de la direction ⁽³⁾ (\$)	Pour les actionnaires ⁽⁴⁾ (\$)
2017	Dodig	8 938 000	8 360 642	2 146 974	10 507 616	31/10/2016 au 31/12/2021	118	191
2018	Dodig	9 526 100	10 911 871	3 512 351	14 424 222	31/10/2017 au 31/12/2021	151	161
2019	Dodig	8 509 750	2 501 950	10 378 157	12 880 107	31/10/2018 au 31/12/2021	151	154
2020	Dodig	9 010 000	2 602 000	11 405 475	14 007 475	31/10/2019 au 31/12/2021	155	148
2021	Dodig	11 684 800	3 136 960	7 886 011	11 022 971	31/10/2020 au 31/12/2021	94	157
Moyenne pondérée							132	161

- (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.
- (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, le 31 décembre 2021.
- (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 chef, 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, des contrôles internes sur la présentation des données financières, de la production des rapports réglementaires, de la planification et de la conformité 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 2021 et à l'atteinte des cibles stratégiques et de tolérance au risque de la Banque CIBC.

M. Panossian a rempli son mandat principal consistant à assurer un alignement étroit entre la planification stratégique, l'exécution, les cibles financières et notre plan financier. Il y est parvenu en resserrant les liens entre la stratégie, les ressources et la priorisation des investissements afin d'optimiser l'affectation et la gestion des ressources de la Banque CIBC. Les progrès réalisés en

2021 placent M. Panossian en excellente position pour continuer de réaliser la stratégie financière en 2022.

Au cours de l'exercice 2021, M. Panossian a contribué à l'avancement de la stratégie de la Banque CIBC, a dirigé les fonctions Finances et Stratégie de l'entreprise conformément à la raison d'être de la Banque CIBC et a dépassé les cibles pour la plupart des paramètres clés en matière de mobilisation des employés, de gestion des compétences, de diversité et d'inclusion pour les fonctions placées sous sa direction.

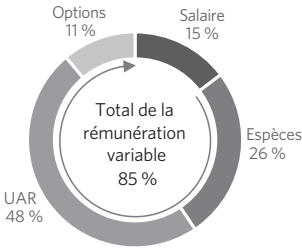
M. Panossian a réussi cette année à mener à bien plusieurs initiatives clés tout en travaillant à transformer notre banque. Voici quelques réalisations dignes de mention :

- il a établi un conseil de la transformation chargé d'assurer l'harmonisation entre la stratégie de l'entreprise, les ressources et la priorisation des investissements à l'appui de la planification à long terme;
- il a normalisé et simplifié les processus visant à améliorer l'efficacité et à réduire au minimum le risque opérationnel;
- il a déterminé des indicateurs de rendement clés pour l'ensemble des activités et des groupes fonctionnels et mis au point un tableau de bord automatisé pour le comité de direction et le conseil permettant de mieux suivre le rendement absolu et relatif;
- il a mis en œuvre une gestion rigoureuse des coûts afin d'atteindre les objectifs et de générer des efficacies.

L'augmentation de l'attribution au titre des ORS de M. Panossian en 2021 par rapport à l'exercice 2020 reflète son rendement à l'égard des objectifs établis au début de l'exercice et la hausse de sa RDG cible pour l'exercice 2021. La cible de M. Panossian a été relevée au début de l'exercice 2021, dans le cadre de l'examen que nous avons effectué à la fin de l'exercice 2020, afin d'aligner plus adéquatement sa cible de rémunération sur le marché et de refléter les progrès qu'il a accomplis dans ses fonctions. Compte tenu de notre FRO de 112 % 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 2021 pour M. Panossian de 2,94 millions de dollars, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après :

Élément de la rémunération (\$)	2021	2020
Salaire (fixe)	500 000	500 000
Espèces	882 000	513 975
UAR	1 646 400	959 420
Options	411 600	239 855
Total au titre des ORS (variable)	2 940 000	1 713 250
RDG	3 440 000	2 213 250
Attribution unique d'UADD	-	100 000
Rémunération totale y compris l'attribution unique d'UADD	3 440 000	2 313 250

Composition réelle de la rémunération pour 2021



M. Culham



En tant que chef de groupe de Marchés des capitaux et de Services financiers directs, M. Culham est responsable des activités de Marchés des capitaux et de Services financiers directs de la Banque CIBC. Le segment Marchés des capitaux de la Banque CIBC propose des produits intégrés pour les marchés financiers et de crédit, des services de conseils en placements bancaires, des prêts aux grandes entreprises et des recherches de premier plan aux clients d'entreprise, du gouvernement et institutionnels du monde entier. En date du 2 mars 2020, M. Culham a également pris en charge les secteurs d'activité de Services financiers directs de la Banque CIBC, qui comprennent Simplii Financial, Placement direct et conseils, et Groupe Solutions de rechange. M. Culham est également responsable de CIBC FirstCaribbean et de CIBC Mellon.

M. Culham a appuyé la stratégie de la Banque CIBC par sa contribution aux initiatives de croissance dans notre segment Services financiers directs, lesquelles sont axées sur la croissance de nos capacités et de notre part du marché des clients autonomes. Sous la direction de

M. Culham, Simplii a atteint son pointage net de recommandation le plus élevé de son histoire, le volume moyen d'émission de prêts hypothécaires et de cartes de crédit a augmenté de 900 % en un an par rapport à son sommet précédent, la part que représente Pro-Investisseurs dans l'actif sous gestion (ASG) sectoriel et dans l'ASG des six grandes banques canadiennes s'est élargie, et le Groupe Solutions de rechange a poursuivi sa croissance, le taux de croissance annuel composé de ses produits sur trois ans s'élevant à 17 %.

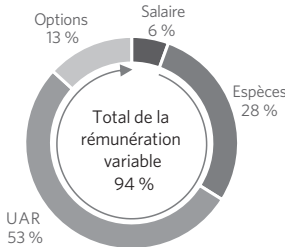
Dans l'ensemble, la division Marchés des capitaux a continué d'afficher un rendement solide pour ce qui est de ses activités de base, conjugué à une approche rigoureuse en matière de gestion des ressources. Sous la direction de M. Culham, la division Marchés des capitaux de la Banque CIBC a contribué à hauteur de 1 857 millions de dollars au bénéfice net ajusté⁽¹⁾ pour l'exercice 2021, en hausse de 42 % par rapport à l'exercice précédent en raison de la vigueur continue des activités de souscription de titres de créance et de titres de capitaux propres (qui arrivent dans les deux cas au deuxième rang dans les classements). Par ailleurs, la priorité stratégique des unités d'exploitation visant à accroître les produits provenant des clients non traditionnels des Marchés des capitaux (y compris les clients commerciaux canadiens et américains, les particuliers à valeur nette élevée et les clients de détail) a mené à une augmentation de 27 % des produits tirés de ce segment par rapport à l'exercice précédent. La franchise Énergies renouvelables de Marchés des capitaux de la Banque CIBC se classe parmi les dix premiers rangs dans les palmarès nord-américains. Sous la direction de M. Culham, l'importance que nous accordons aux facteurs ESG s'est intensifiée, comme en témoignent : la recherche accrue sur les actions, y compris les rapports portant sur les facteurs ESG, la formation d'une division destinée à la finance durable, le lancement de certificats de placement garanti liés aux marchés fondés sur les facteurs ESG, et notre participation à titre de membre fondateur du projet Carbone.

M. Culham a également atteint ou dépassé les cibles pour la plupart des paramètres clés en matière de mobilisation des employés, de gestion des compétences, de diversité et d'inclusion pour Marchés des capitaux, et il a continué à faire progresser la culture axée sur la raison d'être de la Banque CIBC.

Compte tenu de notre FRO de 112 % 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 2021 pour M. Culham de 8,43 millions de dollars, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible. M. Culham a choisi de reporter 20 % de sa prime d'encouragement en espèces, soit environ 0,506 million de dollars, pour l'exercice 2021 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 (\$)	2021	2020
Salaire (fixe)	500 000	500 000
Espèces	2 528 736	1 957 777
UAR	4 720 307	3 654 518
Options	1 180 077	913 630
Total au titre des ORS (variable)	8 429 120	6 525 925
RDG	8 929 120	7 025 925

Composition réelle de la rémunération pour 2021



(1) Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR. Un rapprochement quantitatif de cette mesure non conforme aux PCGR et de la mesure financière la plus directement comparable est intégré par renvoi aux présentes et peut être consulté à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » qui commence à la page 14 du rapport annuel 2021 de la Banque CIBC disponible sur SEDAR au www.sedar.com.

Analyse de la rémunération

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 commerciaux sur le marché intermédiaire, des services de gestion de patrimoine, des services bancaires privés, 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. Au cours de l'exercice 2021, le bénéfice net rajusté⁽¹⁾ tiré des activités des segments Groupe Entreprises et Gestion des avoirs de CIBC aux États-Unis a totalisé 779 millions de dollars américains, en hausse de 138 % par rapport à l'exercice précédent. Les produits ajustés⁽²⁾, 1 748 millions de dollars américains, ont connu une hausse de 15 % comparativement à l'an passé, attribuable notamment à une croissance

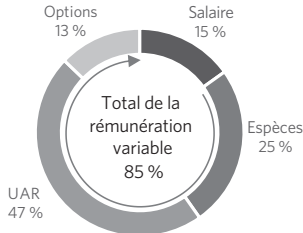
de 6 % des prêts, à une croissance de 17 % des dépôts, et à une croissance de 36 % des actifs sous gestion. Les gains de parts de marché s'expliquent non seulement par les services fournis aux clients existants, mais également aux nouvelles relations créées par la Banque CIBC dans le cadre de sa stratégie axée sur les clients. Sous la direction de M. Capatides, notre banque a étendu ses relations partout aux États-Unis en travaillant à établir une banque unifiée, axée sur les clients, à l'échelle des activités de CIBC Bank USA, en mettant l'accent sur la collaboration pour approfondir les relations avec la clientèle. Sous la direction de M. Capatides, l'entreprise a étendu ses services bancaires privés aux clients des divisions Groupe Entreprises et Gestion des avoirs et a augmenté la portée des produits de Marchés des capitaux aux clients du segment des services bancaires commerciaux.

M. Capatides a atteint ou dépassé les cibles pour la plupart des paramètres clés en matière de mobilisation des employés, de gestion des compétences, de diversité et d'inclusion pour les fonctions placées sous sa direction et a continué de faire progresser notre culture axée sur la raison d'être.

Compte tenu de notre FRO de 112 % 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 2021 pour M. Capatides de 4,16 millions de dollars américains, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après :

Élément de la rémunération (\$US)	2021	2020
Salaire (fixe)	750 000	750 000
Espèces	1 246 569	948 749
UAR	2 326 929	1 770 999
Options	581 732	442 750
Total au titre des ORS (variable)	4 155 230	3 162 498
RDG	4 905 230	3 912 498

Composition réelle de la rémunération pour 2021



(1) Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR. Un rapprochement quantitatif de cette mesure non conforme aux PCGR et de la mesure financière la plus directement comparable, voir la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » qui commence à la page 97 de la présente circulaire.

(2) Les mesures ajustées sont des mesures non conformes de la Banque CIBC aux PCGR. Pour l'exercice 2021, les produits ajustés pour les unités d'exploitation stratégiques Services bancaires commerciaux et Gestion des avoirs aux États-Unis correspondaient aux produits comme présentés.

M^{me} Dottori-Attanasio



En tant que chef de groupe, Services bancaires personnels et PME, Canada, 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 alors que la Banque CIBC vise à les aider à réaliser leurs ambitions.

Au cours de l'exercice 2021, 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 et a réussi à relever les défis économiques qui ont persisté tout au long de l'année en raison de la pandémie mondiale. Sa priorité demeurait d'aider nos clients à faire de leurs ambitions une réalité grâce à une exécution rigoureuse et à des investissements diligents visant à améliorer les initiatives qui soutiennent notre capacité de première ligne, ce qui permet à nos clients de faire plus facilement affaire avec nous. Sous sa direction, les membres de l'équipe ont continué à faire preuve d'un profond engagement envers nos clients et notre communauté et les uns envers les autres.

Nous avons lancé avec succès l'outil Pro-objectifs CIBC, une nouvelle plateforme de planification financière numérique qui permet aux clients d'obtenir une vue d'ensemble de leurs finances au même endroit, ainsi que le premier volet d'un nouvel outil de gestion des relations avec la clientèle à l'échelle de l'entreprise, soit un outil de gestion des relations moderne de premier ordre qui aide autant notre équipe que notre clientèle. Ces deux plateformes jouent un rôle essentiel afin d'aider nos équipes de première ligne à offrir une excellente expérience à nos clients. Sous la direction de M^{me} Dottori-Attanasio, nous avons non seulement modernisé nos activités destinées aux consommateurs canadiens, mais nous les avons également renforcées en gagnant de nouvelles parts de marché pour ce qui est de nos principaux produits personnels et en enregistrant d'importantes rentrées nettes pour ce qui est de la gestion d'actifs. Au cours de l'exercice, la croissance de nos activités hypothécaires est redevenue comparable à celle du marché, et le lancement de l'outil Pro-objectifs CIBC à l'intention de nos clients de Service Impérial a joué un rôle déterminant dans l'approfondissement de nos relations avec la clientèle. Cette initiative a d'ailleurs amélioré les notes de satisfaction de la clientèle, qui sont détaillées à la page 70. Le bénéfice net ajusté⁽¹⁾ de 2 503 millions de dollars était en hausse de 40 % par rapport à 2020.

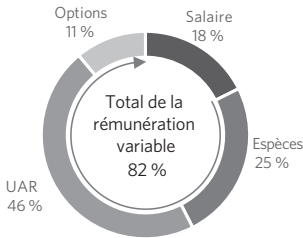
Sous la direction de M^{me} Dottori-Attanasio, au cours de l'exercice 2021, nous avons fait l'annonce d'un accord qui fera de nous l'émetteur exclusif de la carte Costco Mastercard au Canada. Cette entente de partenariat, dont la clôture devrait avoir lieu au cours du premier semestre de l'exercice 2022, donnera à notre banque l'occasion de former une relation de services bancaires avec des clients bien nantis, dont la plupart ne font actuellement pas affaire avec la Banque CIBC pour leurs services bancaires.

M^{me} Dottori-Attanasio a également atteint ou dépassé les cibles pour la plupart des paramètres clés en matière de mobilisation des employés, de gestion des compétences, de diversité et d'inclusion pour le groupe Services bancaires personnels et PME, et a continué de faire progresser la culture axée sur la raison d'être de la Banque CIBC.

Compte tenu de notre FRO de 112 % 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 2021 pour M^{me} Dottori-Attanasio de 3,53 millions de dollars, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible. La hausse de la rémunération sur douze mois s'explique partiellement par le fait que M^{me} Dottori-Attanasio a obtenu une augmentation de sa rémunération cible lorsque son rôle a changé en mars 2020, et l'exercice 2021 constituait le premier exercice complet où s'appliquait la nouvelle cible de rémunération. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après :

Élément de la rémunération (\$)	2021	2020
Salaire (fixe)	750 000	750 000
Espèces	1 058 400	776 169
UAR	1 975 680	1 448 849
Options	493 920	362 212
Total au titre des ORS (variable)	3 528 000	2 587 230
RDG	4 278 000	3 337 230

Composition réelle de la rémunération pour 2021

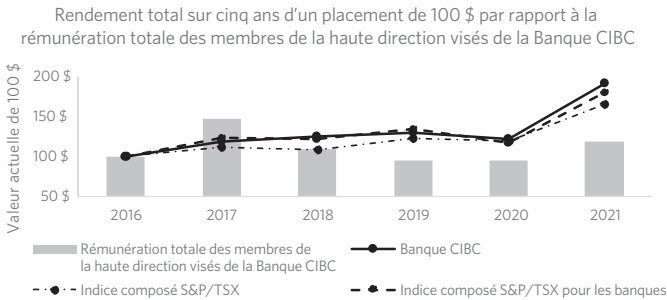


(1) Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR. Un rapprochement quantitatif de cette mesure non conforme aux PCGR et de la mesure financière la plus directement comparable est intégré par renvoi aux présentes et peut être consulté à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » qui commence à la page 14 du rapport annuel 2021 de la Banque CIBC disponible sur SEDAR au www.sedar.com.

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 2016 au 31 octobre 2021 au RTA cumulatif de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX pour les banques sur la même période. L'évolution de la 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⁾ (%)	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Banque CIBC	100,00	118,30	123,87	129,06	121,44	191,91
Indice composé S&P/TSX	100,00	111,48	107,68	121,94	119,14	165,33
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,00	123,03	121,69	134,17	115,97	180,35
Rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC ⁽²⁾	100,00	147,06	109,00	94,82	93,93	117,59

- (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 2016 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 81 de la présente circulaire. 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 2019).

Ratio du coût de gestion (RCG)

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 ⁽¹⁾⁽²⁾ (en milliers de dollars)	Bénéfice net déclaré ⁽³⁾ (en millions de dollars)	Rémunération totale des membres de la haute direction visés ⁽³⁾
2021	36 977	6 446	0,57
2020	29 538	3 792	0,78
2019	29 817	5 121	0,58

- (1) 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 81 de la présente circulaire.
- (2) 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 2019).
- (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 0,55 % pour l'exercice 2021, à 0,66 % pour l'exercice 2020 et à 0,55 % pour l'exercice 2019.

Information sur la rémunération

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération gagnée au cours des exercices 2021, 2020 et 2019 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 incitatif variable non fondées sur des actions ⁽³⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁽⁴⁾ (\$)	Toute autre rémunération ⁽⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Victor Dodig ⁽⁶⁾ Chef de la direction	2021	1 000 000	6 838 272	1 709 568	2 136 960	1 066 000	2 250	12 753 050
	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
Hratch Panossian Chef des Services financiers et Stratégie d'entreprise	2021	500 000	1 646 400	411 600	882 000	91 000	2 250	3 533 250
	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
Harry Culham Chef de groupe, Marchés des capitaux et Services financiers directs	2021	500 000	4 720 307	1 180 077	2 528 736	210 000	2 250	9 141 370
	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
Michael Capatides ⁽⁷⁾ Chef de groupe, région des États-Unis de la Banque CIBC, président et chef de la direction, CIBC Bank USA	2021	941 625	2 921 459	730 365	1 565 067	382 667	506 848	7 048 031
	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
Laura Dottori-Attanasio Chef de groupe, Services bancaires personnels et PME, région du Canada	2021	750 000	1 975 680	493 920	1 058 400	221 000	2 250	4 501 250
	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

- (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 octroyée 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^e 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 2021 pour l'exercice 2021	Octrois effectués en décembre 2020 pour l'exercice 2020	Octrois effectués en décembre 2019 pour l'exercice 2019
Méthode	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)
Taux sans risque (%)	1,45	0,80	1,58
Rendement en dividendes (%)	4,60	5,27	5,24
Volatilité du cours des actions (%)	16,84	17,3	15,1
Durée (en années)	10	10	10
Valeur de rémunération (\$)	11,95	11,10	12,73

Nom	2021		2020		2019	
	JVC (9,36 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (6,73 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (2,20 \$ par option)	Écart (\$)
Victor Dodig	1 338 655	370 913	776 965	504 635	207 590	993 970
Hratch Panossian	322 298	89 302	145 415	94 440	20 499	98 004
Harry Culham	924 044	256 033	553 886	359 744	161 306	772 354
Michael Capatides	577 781	152 584	349 953	245 235	92 649	444 267
Laura Dottori-Attanasio	386 763	107 157	219 593	142 619	61 525	294 582

- (3) Les attributions aux termes du régime incitatif variable non fondées sur des actions 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 2021, 2020 et 2019, M. Culham a choisi de reporter 20 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 528 736 \$, 30 % de sa prime d'encouragement en espèces de 1 957 777 \$ et 50 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 000 700 \$, 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 2021.
- (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 16 667 \$ pour l'exercice 2021, de 12 536 \$ pour l'exercice 2020 et de 14 789 \$ pour l'exercice 2019, convertis en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,2555 \$ CA pour l'exercice 2021, de 1,00 \$ US = 1,3443 \$ CA pour l'exercice 2020 et de 1,00 \$ US = 1,3293 \$ CA pour l'exercice 2019.
- (5) Les montants indiqués pour MM. Dodig, Panossian et Culham et M^{me} Dottori-Attanasio représentent les cotisations versées par la Banque CIBC à leurs comptes du régime d'achat d'actions par les employés (le RAAE).

Information sur la rémunération

- 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 UAR, les octrois d'actions subalternes (OAS) et/ou les UADD octroyés 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 2021, 2020 et 2019 sont les suivants : 1 002 647 \$, 936 933 \$ et 887 000 \$, respectivement, pour M. Dodig; 111 355 \$, 70 953 \$ et 65 240 \$ pour M. Panossian; 1 010 636 \$, 974 696 \$ et 912 932 \$ pour M. Culham; 363 321 \$, 331 197 \$ et 338 471 \$ en dollars canadiens pour M. Capatides; et 319 154 \$, 316 545 \$ et 313 937 \$ 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.
- (6) La valeur du régime de retraite de M. Dodig comprend un coût des services passés de 360 000 \$ en raison de la modification du régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2020. Plus précisément, le taux d'accumulation fixe pour M. Dodig est passé de 40 000 \$ par année à 52 000 \$ par année. De plus, le plafond des prestations annuelles globales payables à M. Dodig est passé de 1 000 000 \$ à 1 250 000 \$.
- (7) La rémunération de M. Capatides est établie et lui est versée en dollars américains. Le salaire de M. Capatides s'est établi à 750 000 \$ en dollars américains pour 2019, 2020 et 2021. 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 = 1,2555 \$ CA pour l'exercice 2021, de 1,00 \$ US = 1,3443 \$ CA pour l'exercice 2020 et de 1,00 \$ US = 1,3293 \$ CA pour l'exercice 2019. La valeur du régime 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 = 1,2374 \$ CA pour l'exercice 2021, de 1,00 \$ US = 1,3321 \$ CA pour l'exercice 2020 et de 1,00 \$ US = 1,3169 \$ CA pour l'exercice 2019.

Attributions en vertu de régimes incitatifs - 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 incitatifs acquise ou gagnée par chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2021.

Nom	Valeur des attributions fondées sur des options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ⁽¹⁾⁽²⁾ (\$)	Valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis et payés au cours de l'exercice ⁽³⁾ (\$)	Valeur des attributions aux termes du régime incitatif variable non fondées sur des actions gagnée au cours de l'exercice ⁽⁴⁾ (\$)
Victor Dodig	3 023	4 979 242	2 136 960
Hratch Panossian	215	391 880	882 000
Harry Culham	2 886	4 689 352	2 528 736
Michael Capatides	1 323	2 092 213	1 565 067
Laura Dottori-Attanasio	1 078	1 762 054	1 058 400

- (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 membres de la haute direction 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 membres de la haute direction visés.
- (2) La valeur est fondée sur le nombre d'options dont les droits ont été acquis multiplié par la différence 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. La valeur des attributions fondées sur des options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice a été inférieure à celle des exercices précédents, car la différence entre le prix d'acquisition et le cours du marché au moment de l'octroi était, pour le ROSAE de 2016, de 0,07 \$ (111,76 \$ - 111,69 \$), et pour le ROSAE de 2017, de -9,27 \$ (110,75 \$ - 120,02 \$), respectivement.
- (3) Les valeurs indiquées se rapportent à l'acquisition et au paiement des UAR pour l'exercice 2021. En ce qui concerne les UAR, le facteur de rendement appliqué aux UAR attribuées en décembre 2017 pour l'exercice 2017 pour déterminer le montant final payé aux participants en décembre 2020 correspondait à 100 %, d'après le RCP de la Banque CIBC pour la période du 1^{er} novembre 2017 au 31 octobre 2020.
- (4) Les valeurs indiquées correspondent à la somme des primes en espèces annuelles fondées sur le rendement pour l'exercice 2021 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 de WM/Reuters pour l'exercice 2021 de 1,00 \$ US = 1,2555 \$ CA.

Acquisition des UAR en 2018

Le pourcentage d'acquisition des UAR attribuées en 2018 dont les droits ont été acquis en décembre 2021 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 quatrième rang pour le RCP et au troisième 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 65 pour obtenir l'échelle.

Calcul de l'acquisition des UAR de la Banque CIBC dans le cadre des octrois d'UAR pour 2018							Acquisition
	2019	2020	2021	Moyenne	Classement CIBC	Rendement	
RCP	14,5 %	10,0 %	16,1 %	13,5 %	4	95 %	
RTA	4,2 %	(5,9) %	58 %	18,8 %	3	105 %	

Attributions aux termes du régime incitatif – attributions fondées sur des options et des actions en cours

Le tableau ci-après présente des renseignements précis sur les attributions fondées sur des options et les attributions fondées sur des actions déjà octroyées aux membres de la haute direction visés et qui demeurent en cours au 31 octobre 2021.

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 (\$)	Date d'expiration des options	Valeurs des options dans le cours non exercés (\$)	Valeurs des options exercées ⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾ (\$)	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 ⁽⁷⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis qui ne sont pas payées ou distribuées (\$)
Victor Dodig	2013	—	90,52	08 déc. 2023	—	—	UADD	—	—	4 283 916
	2014	—	102,33	07 déc. 2024	—	325 757				
	2015	11 544	97,81	06 déc. 2025	604 444	1 386 481	UADD	—	—	—
	2016	86 375	111,69	08 déc. 2026	3 323 710	—				
	2017	78 271	120,02	13 déc. 2027	2 359 871	—	UAR	52 737	5 939 680	—
	2018	97 701	111,50	02 déc. 2028	3 778 098	—	UAR	46 335	5 218 633	—
	2019	94 359	109,87	08 déc. 2029	3 802 668	—	UAR	48 648	5 479 105	—
Hratch Panossian	2020	115 448	110,79	06 déc. 2030	4 546 342	—	UADD	9105	1 025 430	—
	2014	2 765	102,33	07 déc. 2024	132 278	—	UADD	—	—	—
	2015	4 503	97,81	06 déc. 2025	235 777	—				
	2016	6 136	111,69	08 déc. 2026	236 113	—	UAR	4 953	557 819	—
	2017	6 161	120,02	13 déc. 2027	185 754	—	UAR	4 570	514 684	—
	2018	9 176	111,50	02 déc. 2028	354 836	—	UADD	947	142 234	—
	2019	9 307	109,87	08 déc. 2029	375 072	—	UAR	9105	1 025 430	—
Harry Culham	2020	21 607	110,79	06 déc. 2030	850 884	—	UADD	9105	1 025 430	—
	2014	—	102,33	07 déc. 2024	—	2 119 561	UADD	—	—	2 427 947
	2015	20 000	97,81	06 déc. 2025	1 047 200	2 392 590				
	2016	82 449	111,69	08 déc. 2026	3 172 638	—	UADD	—	—	1 226 766
	2017	73 715	120,02	13 déc. 2027	2 222 507	—	UADD	—	—	1 789 994
	2018	81 087	111,50	02 déc. 2028	3 135 634	—	UADD	—	—	1 760 565
	2019	73 321	109,87	08 déc. 2029	2 954 836	—	UAR	43 769	4 929 583	—
Michael Capatides	2020	82 301	110,79	06 déc. 2030	3 241 013	—	UADD	36 004	4 055 086	—
	2014	—	102,33	07 déc. 2024	—	368 048	UAR	34 680	3 905 955	—
	2015	—	97,81	06 déc. 2025	—	782 216	UADD	—	—	469 639
	2016	—	111,69	08 déc. 2026	—	1 170 051				
	2017	16 444	120,02	13 déc. 2027	495 787	371 739	UADD	—	—	—
	2018	39 413	111,50	02 déc. 2028	1 524 101	—				
	2019	42 113	109,87	08 déc. 2029	1 697 154	—	UAR	21 274	2 396 071	—
Laura Dottori-Attanasio	2020	51 999	110,79	06 déc. 2030	2 047 721	—	UAR	20 680	2 329 081	—
	2015	15 668	97,81	06 déc. 2025	820 376	—	UADD	21 912	2 467 857	—
	2016	30 805	111,69	08 déc. 2026	1 185 376	—	UADD	—	—	1 345 205
	2017	27 699	120,02	13 déc. 2027	835 125	—				
	2018	30 633	111,50	02 déc. 2028	1 184 578	—	UAR	16 535	1 862 282	—
	2019	27 966	109,87	08 déc. 2029	1 127 030	—	UAR	13 732	1 546 651	—
	2020	32 629	110,79	06 déc. 2030	1 284 930	—	UAR	13 749	1 548 532	—

- (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 pour M. Dodig, M. Culham et M^{me} Dottori-Attanasio tiennent compte des primes d'encouragement fondées sur le rendement annuelles qui ont été reportées en UADD. Ces UADD sont entièrement acquises, mais ne sont pas payables avant la fin d'emploi, la retraite ou le décès. Les UADD indiquées pour M. Panossian seront acquises à la fin d'une période de cinq ans, mais ne sont pas payables avant la fin d'emploi, la retraite ou le décès.
- (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) Valeurs des options exercées au cours de l'exercice 2021 qui ont été octroyées au cours des années antérieures. Les montants correspondent au produit 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, le 9 décembre 2020, de 35 204 actions émises à l'exercice de son attribution au titre du régime d'options de souscription d'actions des employés (ROSAE) de 2014 et de 15 000 actions à l'exercice partiel de son attribution au titre du ROSAE de 2015. Tout le produit a été versé à des œuvres caritatives. Le 9 juin 2021, 25 000 actions supplémentaires ont été émises à l'exercice partiel de son attribution au titre du ROSAE de 2015.
- (6) Les montants indiqués pour M. Culham concernent la vente, en mars 2021, en juin 2021 et en septembre 2021, de 61 459 actions à l'exercice de son attribution au titre du ROSAE de 2014 et de 61 000 actions à l'exercice de son attribution au titre du ROSAE de 2015.
- (7) Les montants indiqués correspondent aux valeurs de paiement seuil de 75 % des unités applicables.

Information sur la rémunération

Actionnariat des membres de la haute direction visés au 31 octobre 2021

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 membres de la haute direction visés par rapport à la ligne directrice minimale qui s'applique à leur poste. L'actionnariat de tous les membres de la haute direction visés dépasse actuellement les lignes directrices.

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 (N ^{bre})
Victor Dodig	8,0	2	34,5	4 283 916	22 183 226	8 037 835	34 504 977	229 773
Hratch Panossian ⁽⁴⁾	5,0	1	7,1	142 234	2 797 244	592 340	3 531 818	23 519
Harry Culham	5,0	1	56,8	9 490 508	17 187 500	1 742 991	28 420 999	189 259
Michael Capatides ⁽⁵⁾	5,0	1	12,4	-	9 590 679	2 042 162	11 632 841	77 464
Laura Dottori-Attanasio	5,0	1	12,2	1 814 844	6 609 954	720 456	9 145 254	60 899

- (1) Les montants indiqués ont été calculés en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 150,17 \$ au 29 octobre 2021 (le dernier jour de bourse de l'exercice 2021).
- (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 la valeur totale et le nombre total d'actions ordinaires, d'UADD et d'UAR de la Banque CIBC détenues.
- (4) En tant que premier vice-président à la direction nouvellement promu à compter du 1^{er} novembre 2019, M. Panossian est en avance et a respecté ses lignes directrices en matière d'actionnariat avant la fin de l'exercice 2022.
- (5) En ce qui concerne M. Capatides, son salaire de base en dollars américains a été converti en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters pour l'exercice 2021 de 1,00 \$ US = 1,2555 \$ 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 2021 sur les actions ordinaires dont l'émission aux termes du ROSAE et des régimes d'options de PrivateBancorp a été autorisée, soit les seuls régimes de rémunération en actions de la Banque CIBC qui prévoient l'émission de nouvelles actions.

Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	A	B	C
	Titres à émettre à l'exercice d'options en cours de validité (N ^{bre})	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours de validité (\$)	Titres pouvant être émis ultérieurement aux termes de régimes de rémunération en actions (compte non tenu des titres visés par la colonne A) (n ^{bre})
Approuvés par les porteurs de titres	4 949 564	109,20	8 178 693
Non approuvés par les porteurs de titres ⁽¹⁾	198 363	43,72	néant
Total	5 147 927	106,67	8 178 693

- (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 2021

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

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⁾	6 045 428	1,34	6 896 038	1,53	12 941 466	2,87
Régimes de PrivateBancorp ⁽²⁾	189 306	0,04	Néant	Néant	189 306	0,04
Total	6 234 734	1,38	6 896 038	1,53	13 130 772	2,91

- (1) Au 31 octobre 2021, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options en cours de validité était de 4 949 564, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options pouvant être octroyées était de 8 178 693 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 450 827 976.
- (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 cours de validité 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	Année	ROSAE	Régimes de PrivateBancorp
Taux de dilution⁽¹⁾			
▪ nombre d'options octroyées non exercées/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2021 2020 2019	1,10 % 1,18 % 1,06 %	0,04 % 0,09 % 0,10 %
Taux de dilution excédentaire⁽¹⁾			
▪ (nombre d'options pouvant être octroyées + options octroyées mais non exercées)/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2021 2020 2019	2,91 % 3,24 % 3,30 %	0,08 % 0,12 % 0,14 %
Taux de dilution possible par année⁽²⁾			
▪ nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice/nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice	2021 2020 2019	0,24 % 0,18 % 0,20 %	— — —

- (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 : 1 057 208 pour l'exercice 2021) par le nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pour l'exercice (p. ex. 448 952 816 pour l'exercice 2021).

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, des options de vente 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).

Information sur la rémunération

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'acquiescent 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'acquiescent, et les options acquises demeurent en cours de validité et peuvent être exercées, pendant le délai de préavis de cessation d'emploi de l'employé. - À la retraite : les options continuent de s'acquiescent 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.

Modifications	- Les actionnaires doivent approuver les modifications suivantes (à moins qu'elles ne découlent de l'application des dispositions anti-dilution du ROSAE) : - une augmentation du nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du ROSAE; - une réduction du prix d'exercice d'une option en cours de validité; - un report de la date d'expiration d'une option en cours de validité ou une modification du ROSAE pour permettre l'octroi d'une option dont la date d'expiration tombe plus de 10 ans après la date de l'octroi; - une modification des dispositions relatives à la transférabilité des options, sauf à des fins de règlement de succession; - une expansion des catégories de particuliers admissibles à participer au ROSAE; - une modification du ROSAE pour prévoir d'autres types de rémunération au moyen de l'émission d'actions; - le retrait ou le dépassement du plafond de participation des initiés prévu dans le ROSAE; - une modification des dispositions modificatives du ROSAE; - une modification du ROSAE pour laquelle l'approbation des actionnaires est requise aux termes des lois applicables ou des règles des bourses. À part ces modifications importantes du régime, le comité peut à l'occasion apporter des changements au ROSAE, ou à l'administration de celui-ci, sans l'approbation des actionnaires (comme des modifications administratives, de rédaction ou de précision ou encore pour aborder les faits nouveaux, notamment de nature réglementaire, et fixer les modalités, conditions et mécanismes d'octroi, y compris l'acquisition, l'exercice et l'expiration). Pour établir et modifier les modalités des régimes d'options de souscription d'actions de la Banque 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⁾.

- (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 la 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.
Paiement	- Les paiements varient de 75 % à 125 % de la valeur du nombre d'UAR octroyées selon le rendement par rapport aux critères décrits ci-dessus. La période de rendement couvre les trois exercices qui commencent le premier jour de l'exercice au cours duquel les octrois ont été effectués. - Les UAR acquises sont payées en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la 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⁾.

Information sur la rémunération

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.
Paiement	- Les UADD acquises sont payées en espèces après la fin de l'emploi, le départ à la retraite ou le décès, sous réserve des dispositions du régime relatives à la cessation d'emploi et des exigences fiscales. - Le prix payé de chaque UADD correspond au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX 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) acquises dans les 12 mois précédents seront annulées. L'inconduite à cette fin est définie à la note ⁽¹⁾ en haut de la page précédente.
- (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.

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 du régime de rémunération d'encouragement modifié et mis à jour de 2011 (le régime de 2011) que la Banque CIBC a pris en charge à l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. et qui prévoit des attributions en cours réglées par de nouveaux titres. Ce régime, ainsi que le régime de rémunération d'encouragement à long terme stratégique de 2007 (le régime stratégique) et le régime de rémunération d'encouragement à long terme de 2007 (le régime de 2007)⁽¹⁾ sont collectivement appelés les régimes de PrivateBancorp.

Régime de 2011	Les attributions de titres de capitaux propres en cours sont composées : 1) d'options de souscription d'actions acquises pouvant être exercées dont les dates d'expiration s'échelonnent jusqu'en 2024; 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 19 février 2026; et 3) d'unités d'octrois d'actions subalternes acquises dont le règlement est retardé au 1 ^{er} mars 2022.
Admissibilité	Les attributions en cours 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 octroyée 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 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.
Païement	- 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 2011 ne saurait dépasser 1 000 000.
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 et le régime de 2007 au moment de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. Toutefois, aucune attribution n'a été acquise depuis l'exercice 2018 aux termes du régime stratégique et depuis l'acquisition aux termes du régime de 2007. Il n'y a plus aucune attribution en cours aux termes de l'un ou l'autre régime.

(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 une conduite illégale, malhonnête, frauduleuse ou intentionnelle 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.

Information sur la rémunération

Prestations de retraite

Tous les membres de la haute direction visés participent aux régimes de retraite 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 M. Culham et M^{me} Dottori-Attanasio, qui ont été promus avant le 1^{er} janvier 2016, le RRCCS prévoit une prestation de retraite basée sur les gains moyens de fin de carrière pour chaque année de service ouvrant droit à pension lorsque les gains comprennent 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, liés au service uniquement à partir de la nomination au RRCCS.

Les dispositions du RRCCS qui s'appliquent à M. Dodig ont été modifiées avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2020. Aux termes des dispositions modifiées, M. Dodig a droit à des prestations déterminées supplémentaires entièrement acquises établies en fonction d'un taux d'accumulation fixe de 52 000 \$ par année de service ouvrant droit à pension, en hausse par rapport à 40 000 \$ par année. Ses prestations supplémentaires sont réduites de 4 % pour chaque année qui le sépare de son 65^e anniversaire s'il commence à toucher ses prestations avant d'avoir atteint cet âge et sont payables jusqu'à son décès. Selon l'âge de son départ à la retraite, les dispositions de droits acquis antérieures peuvent donner lieu à des prestations plus élevées, auquel cas ces dispositions s'appliqueront. Les dispositions de droits acquis prévoient des prestations de retraite fondées sur les gains moyens de fin de carrière calculées selon une formule semblable à celle qui s'applique aux autres membres de la haute direction visés canadiens promus avant le 1^{er} janvier 2016, à l'exception près que ses gains moyens de fin de carrière sont plafonnés à 2 300 000 \$. Les prestations payables aux termes des dispositions de droits acquis sont réduites de 4 % pour chaque année qui le sépare de son 61^e anniversaire s'il prend sa retraite avant d'avoir atteint cet âge. Quelle que soit la formule appliquée, ses prestations annuelles globales sont assujetties à un plafond modifié de 1 250 000 \$.

M. Capatides participe au régime 401(k) à cotisations déterminées au même titre que tous les autres employés américains. M. Capatides conserve également des prestations accumulées bloquées dans le régime de retraite à PD des employés américains qui a été bloqué avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2021. 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.

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 principaux gains visés par les dispositions du RRCCS applicables à M. Culham, à M^{me} Dottori-Attanasio et à M. Capatides sont résumés dans le tableau ci-dessous :

Calcul des prestations de retraite	2 % des gains moyens 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. - 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.
Gains moyens 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 : 913 500 \$ pour M. Culham et M^{me} Dottori-Attanasio 1 130 365 \$⁽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. 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 prestation de 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 aux gains moyens de fin de carrière de M. Capatides est de 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 2021 de 1,00 \$ US = 1,2374 \$ CA.

Information sur la rémunération

Les principales dispositions sur la rente uniforme du RRCS applicables à M. Panossian sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Calcul des prestations de retraite	Un taux d'accumulation fixe de 12 500 \$ par année pour les années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRCS 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 RRCS de M. Panossian sont acquises dès l'âge de 55 ans et 5 années de service.

Le tableau ci-après présente des renseignements supplémentaires relativement aux obligations au titre du régime de retraite à prestations déterminées pour les membres de la haute direction visés.

Régimes 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 rémunératoires ⁽⁵⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non-rémunératoires ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽⁷⁾ (\$)
		Au 31 octobre 2021 ⁽²⁾	À 65 ans ⁽³⁾				
Victor Dodig	16,3	898 000	1 250 000	10 492 000	1 066 000	(1 033 000)	10 525 000
Hratch Panossian	9,9	128 000	516 000	682 000	91 000	(64 000)	709 000
Harry Culham	13,2	135 000	333 000	1 454 000	210 000	(143 000)	1 521 000
Michael Capatides ⁽⁸⁾	26,0	572 000	572 000	8 585 000	366 000	(259 000)	8 692 000
Laura Dottori-Attanasio	12,5	228 000	420 000	2 559 000	221 000	(252 000)	2 528 000

- (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 les gains moyens de fin de carrière pour les participants au RRCS seront égaux ou supérieurs à la limite de rémunération applicable aux termes du RRCS. Les prestations de retraite de M. Dodig accumulées jusqu'au 31 octobre 2021 sont fondées sur la formule à rente uniforme 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 MM. Panossian et Dodig, 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 2021 s'élèvent à 32 000 \$. Les prestations de retraite de M. Panossian sont acquises conformément aux modalités du RRCS.
- (3) M. Capatides est admissible à des prestations de retraite sans réduction immédiate en cas de départ à la retraite de 572 000 \$ 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, Panossian et Dodig ont été déterminées en utilisant les limites de la *Loi de l'impôt sur le revenu* applicables en 2021.
- (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 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 aux gains moyens de fin de carrière;
 - aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de retraite enregistrés 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 2021 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. Le montant indiqué pour M. Dodig comprend également une somme de 360 000 \$, soit l'incidence sur la valeur actualisée de ses obligations au titre des prestations déterminées de la modification des dispositions du RRCS pour le chef de la direction. Ces montants ont été calculés en utilisant les hypothèses actuarielles et un taux d'actualisation de 2,99 % (2,56 % pour M. Capatides) conformément aux charges au titre des régimes de retraite pour l'exercice 2021 déclarés 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.

Information sur la rémunération

- (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 2021. 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 3,48 % (de 2,74 % 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 aux gains moyens de fin de carrière;
 - aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de retraite enregistrés 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 2021 de 1,00 \$ US = 1,2374 \$ 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 %. Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2021, la cotisation de contrepartie de la Banque CIBC a été modifiée pour s'établir à 100 % jusqu'à concurrence de 6 %. 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 membres de la haute direction visés.

Régimes à cotisations déterminées			
Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunératoires ⁽¹⁾ (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Michael Capatides ⁽²⁾	2 601 890	16 667	3 338 687

- (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 = 1,2555 \$ 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 = 1,2374 \$ CA pour 2021 et de 1,00 \$ US = 1,3321 \$ CA pour 2020.

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 et les membres du CD, 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 des fonctions et de changement de contrôle à la page 94) 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 RRCCS avant le 27 mai 2015, les prestations de retraite sont payées conformément aux modalités usuelles du RRCCS; toutefois, deux années de service sont ajoutées aux années de service décomptées (sous réserve d'un plafond global de 35 années de service). Pour les participants qui sont devenus membres du RRCCS le 27 mai 2015 ou après cette date, les crédits de service supplémentaires ne seront donnés qu'au moment où le participant devient admissible, aux termes des lignes directrices relatives aux indemnités de départ des cadres supérieurs de la 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 serait par ailleurs payable au cours de la période de préavis.

Information sur la rémunération

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 2021 ⁽¹⁾	
		Cessation d'emploi sans motif valable ⁽²⁾ (\$)	Changement de contrôle ⁽³⁾ (\$)
Victor Dodig	Espèces	0	5 493 940
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	200 000
	Total des paiements supplémentaires	0	5 693 940
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	104 000 ⁽⁴⁾
Hratch Panossian	Espèces	2 231 990	2 193 990
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	100 000	100 000
	Total des paiements supplémentaires	2 331 990	2 293 990
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	121 000 ⁽⁴⁾
Harry Culham	Espèces	2 662 405	5 324 809
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	50 000	100 000
	Total des paiements supplémentaires	2 712 405	5 424 809
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	0 ⁽⁴⁾
Michael Capatides	Espèces	0	4 381 087
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	185 610
	Total des paiements supplémentaires	0	4 566 697
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	46 000 ⁽⁴⁾
Laura Dottori-Atanasio	Espèces	3 231 771	3 231 771
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	150 000
	Total des paiements supplémentaires	3 231 771	3 381 771
	Prestations de retraite annuelles 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'attribution 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 fondées sur des options et des actions en cours au 31 octobre 2021, veuillez consulter « Attributions en vertu des régimes incitatifs – attributions fondées sur des options et des actions en cours » à la page 83.

Les montants indiqués comme Espèces, Avantages et Prestations de retraite annuelles pour M. Capatides ont été convertis en dollars canadiens au taux de change au comptant de WM/Reuters le 31 octobre 2021 de 1,00 \$ US = 1,2374 \$ CA.

(2) Les montants indiqués comme Espèces pour MM. Panossian et Culham et M^{me} Dottori-Atanasio 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-Atanasio, 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 sociaux 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 93 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction.
- Les montants indiqués comme Avantages sont des paiements 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 (immédiatement pour M. Capatides et à 65 ans pour tous les autres membres de la haute direction visés) 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 2021 et, par conséquent, le montant de ses prestations de retraite annuelles supplémentaires 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 2021 des montants de prestations de retraite annuelles supplémentaires sont de 1 280 000 \$ pour M. Dodig, de 791 000 \$ pour M. Capatides, de 430 000 \$ pour M^{me} Dottori-Attanasio et de 837 000 \$ 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 2021, 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 RRCS 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.

Information sur la rémunération

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 risques 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)	2021		2020	
	Membres de la haute direction visés	Autres preneurs de risques importants	Membres de la haute direction visés	Autres preneurs de risques importants
Salaire fixe	3 700 000	38 200 000	3 800 000	37 500 000
Rémunération variable				
- espèces	8 200 000	87 200 000	6 100 000	75 700 000
- titres de capitaux propres	22 700 000	83 600 000	16 900 000	66 200 000
- liés aux actions	22 700 000	83 600 000	16 900 000	66 200 000
- autres	—	—	—	—
Rémunération variable totale	30 900 000	170 800 000	23 000 000	141 900 000
Rémunération totale	34 600 000	209 000 000	26 800 000	179 400 000
Nombre de bénéficiaires	5	111	5	110
Rémunération reportée attribuée et versée ⁽²⁾				
Attribuée pour l'exercice	22 700 000	83 600 000	16 900 000	66 200 000
Versée au cours de l'exercice ⁽³⁾	22 800 000	75 700 000	16 700 000	70 400 000
Rémunération reportée en cours ⁽⁴⁾				
Acquise	29 100 000	31 800 000	9 600 000	13 000 000
Non acquise	93 700 000	322 500 000	37 300 000	178 300 000
Total	122 800 000	354 300 000	46 900 000	191 300 000
Réductions implicites et explicites ⁽⁵⁾				
Réductions en suspens	37 700 000	197 600 000	17 300 000	131 400 000
- implicites	—	—	5 100 000	13 200 000
- 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 2021, des montants versés en décembre 2020 relativement à l'exercice 2019 et à des exercices antérieurs et comprend, dans l'exercice 2020, des montants versés en décembre 2019.
- (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 UADD, 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 2021 liés à la rémunération gagnée en 2020). 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.

Autre rémunération versée

Il n'y a eu aucune attribution de rémunération incitative garantie octroyée au cours de l'exercice 2021 pour les membres de la haute direction visés et les autres preneurs de risques importants (néant à l'exercice 2020). Aucune prime en espèces à la signature⁽¹⁾ n'a été accordée au cours de l'exercice 2021 aux membres de la haute direction visés et aux autres preneurs de risques importants (néant pour les membres de la haute direction visés et 730 000 \$ pour deux preneurs de risques importants à l'exercice 2020). Des indemnités de départ⁽¹⁾ ont été négociées et réglées au cours de l'exercice 2021 pour un preneur de risques importants. Pour des raisons de confidentialité, les renseignements au sujet du montant de l'indemnité de départ versée à cette personne ont été fournis au Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) à titre confidentiel (les indemnités de départ⁽²⁾ négociées et réglées au cours de l'exercice 2020 pour huit preneurs de risques importants se sont élevées à 15 603 000 \$). Les paiements au cours de l'exercice 2020 se sont élevés à 7 435 000 \$. Aucune indemnité de départ n'a été négociée et réglée pour les membres de la haute direction visés au cours des exercices 2021 ou 2020.

- (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 « 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 \$.

Mesures non conformes aux PCGR

Nous avons recours à différentes mesures financières pour évaluer le rendement de nos secteurs d'activité, tel qu'il est décrit ci-après. Certaines mesures sont calculées conformément aux PCGR (IFRS), tandis que d'autres n'ont pas de signification normalisée en vertu des PCGR et ne peuvent donc pas être comparées à des mesures similaires utilisées par d'autres sociétés. Ces mesures non conformes aux PCGR, qui comprennent des mesures financières non conformes aux PCGR décrites dans le *Règlement 52-112 sur l'information concernant les mesures financières non conformes aux PCGR et d'autres mesures financières*, peuvent permettre aux investisseurs de mieux comprendre la façon dont la direction évalue le rendement des activités sous-jacentes. Pour de plus amples renseignements sur les mesures non conformes aux PCGR, veuillez consulter la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » qui commence à la page 14 du rapport annuel 2021 de la Banque CIBC disponible sur SEDAR au www.sedar.com.

Mesures ajustées

La direction évalue les résultats comme présentés et ajustés et juge que ces mesures de performance sont toutes utiles. Les mesures ajustées, qui comprennent le résultat net applicable aux porteurs d'actions ordinaires ajusté, le résultat avant impôt et provisions ajusté, et le résultat net ajusté, excluent les éléments d'importance des résultats comme présentés aux fins du calcul de nos résultats ajustés. Les éléments d'importance comprennent l'amortissement des immobilisations incorporelles et certains éléments d'importance qui surviennent de temps à autre et qui ne reflètent pas, selon la direction, le rendement des activités sous-jacentes. Nous sommes d'avis que les mesures ajustées permettent au lecteur de mieux comprendre la façon dont la direction évalue le rendement des activités sous-jacentes tout en facilitant une analyse plus éclairée des tendances. Bien que nous croyions que ces mesures ajustées permettent de faciliter les comparaisons entre nos résultats et ceux des autres banques canadiennes qui font des ajustements similaires dans leurs informations publiques, il faut préciser qu'il n'y a pas de signification normalisée des mesures ajustées selon les PCGR.

Information sur la rémunération

Le tableau ci-après présente un rapprochement entre le résultat net applicable aux porteurs d'actions ordinaires (comme présenté) conforme aux PCGR et le résultat net applicable aux porteurs d'actions ordinaires (ajusté) non conforme aux PCGR sur une base consolidée.

En millions de dollars, pour les exercices clos les 31 octobre	2021	2020
Résultat net applicable aux porteurs d'actions ordinaires	6 271 \$	3 668 \$
Incidence des éléments d'importance⁽¹⁾		
Charges autres que d'intérêts		
Amortissement d'immobilisations incorporelles liées à l'acquisition	(79) \$	(105) \$
Coûts de transaction et coûts connexes à l'intégration ⁽²⁾	(12)	-
Charge liée à la consolidation de notre portefeuille de prêts immobiliers	(109)	(114)
Profit attribuable aux modifications apportées aux régimes de retraite et autres régimes d'avantages postérieurs à l'emploi	-	79
Charge de restructuration ⁽³⁾	-	(339)
Dépréciation du goodwill ⁽⁴⁾	-	(248)
Augmentation des provisions pour procédures judiciaires	(125)	(70)
Incidence des éléments d'importance sur les charges autres que d'intérêts	(325)	(797)
Total de l'incidence avant impôt des éléments d'importance sur le résultat net	325	797
Amortissement d'immobilisations incorporelles liées à l'acquisition	19	25
Coûts de transaction et coûts connexes à l'intégration ⁽²⁾	3	-
Charge liée à la consolidation de notre portefeuille de prêts immobiliers	29	30
Profit attribuable aux modifications apportées aux régimes de retraite et autres régimes d'avantages postérieurs à l'emploi	-	(21)
Charge de restructuration ⁽³⁾	-	89
Augmentation des provisions pour procédures judiciaires	33	19
Incidence des éléments d'importance sur l'impôt sur le résultat	84	142
Total de l'incidence après impôt des éléments d'importance sur le résultat net	241	655
Résultat net applicable aux porteurs d'actions ordinaires ajusté⁽⁵⁾	6 512 \$	4 323 \$

(1) Les éléments d'importance sont exclus des résultats comme présentés aux fins du calcul des résultats ajustés.

(2) Les coûts de transaction et d'intégration, présentés à titre d'élément d'importance à partir du quatrième trimestre de 2021, sont des coûts directs et marginaux engagés dans le cadre de la planification et de l'exécution de l'intégration des activités du portefeuille canadien de cartes de crédit Costco, notamment la recherche d'occasions de ventes croisées, l'actualisation et la conversion des systèmes et processus, la gestion de projets et les frais de communication.

(3) Charge de restructuration liée aux efforts soutenus visant à transformer notre structure de coûts et à simplifier les activités de la banque. Cette charge est essentiellement liée à des indemnités de départ et aux coûts connexes et a été comptabilisée dans Siège social et autres.

(4) Dépréciation du goodwill liée à notre participation donnant le contrôle dans CIBC FirstCaribbean comptabilisée dans Siège social et autres, dont une tranche de 28 M\$ a été comptabilisée au deuxième trimestre de 2020 et une tranche de 220 M\$, au quatrième trimestre de 2020.

(5) Mesure non conforme aux PCGR.

Information sur la rémunération

Le tableau ci-après présente un rapprochement entre le résultat net (comme présenté) conforme aux PCGR et le résultat avant impôt et provisions (ajusté) non conforme aux PCGR sur une base consolidée.

En millions de dollars, pour les exercices clos les 31 octobre	2021	2020
Résultat net	6 446 \$	3 792 \$
Ajouter : dotation à la provision pour pertes sur créances	158	2 489
Ajouter : impôt sur le résultat	1 876	1 098
Résultat avant impôt et provisions⁽¹⁾	8 480	7 379
Incidence des éléments d'importance⁽²⁾		
Amortissement d'immobilisations incorporelles liées à l'acquisition	(79) \$	(105) \$
Coûts de transaction et coûts connexes à l'intégration ⁽³⁾	(12)	-
Charge liée à la consolidation de notre portefeuille de prêts immobiliers	(109)	(114)
Profit attribuable aux modifications apportées aux régimes de retraite et autres régimes d'avantages postérieurs à l'emploi	-	79
Charge de restructuration ⁽⁴⁾	-	(339)
Dépréciation du goodwill ⁽⁵⁾	-	(248)
Augmentation des provisions pour procédures judiciaires	(125)	(70)
Incidence des éléments d'importance sur les charges autres que d'intérêts	(325)	(797)
Résultat avant impôt et provisions ajusté⁽¹⁾	8 805 \$	8 176 \$

(1) Mesure non conforme aux PCGR.

(2) Les éléments d'importance sont exclus des résultats comme présentés aux fins du calcul des résultats ajustés.

(3) Les coûts de transaction et d'intégration, présentés à titre d'élément d'importance à partir du quatrième trimestre de 2021, sont des coûts directs et marginaux engagés dans le cadre de la planification et de l'exécution de l'intégration des activités du portefeuille canadien de cartes de crédit Costco, notamment la recherche d'occasions de ventes croisées, l'actualisation et la conversion des systèmes et processus, la gestion de projets et les frais de communication.

(4) Charge de restructuration liée aux efforts soutenus visant à transformer notre structure de coûts et à simplifier les activités de la banque. Cette charge est essentiellement liée à des indemnités de départ et aux coûts connexes et a été comptabilisée dans Siège social et autres.

(5) Dépréciation du goodwill liée à notre participation donnant le contrôle dans CIBC FirstCaribbean comptabilisée dans Siège social et autres, dont une tranche de 28 M\$ a été comptabilisée au deuxième trimestre de 2020 et une tranche de 220 M\$, au quatrième trimestre de 2020.

Information sur la rémunération

Le tableau ci-après présente un rapprochement entre le résultat net (comme présenté) conforme aux PCGR et le résultat avant impôt et provisions (ajusté) non conforme aux PCGR sur une base consolidée.

En millions de dollars canadiens (sauf indication contraire), pour la période de 12 mois close le		Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région des États-Unis
2021 31 oct.	Résultat net comme présenté	926 \$
	Incidence des éléments d'importance⁽¹⁾	
	Charges autres que d'intérêts	
	Amortissement d'immobilisations incorporelles liées à l'acquisition	(68) \$
	Incidence des éléments d'importance sur les charges autres que d'intérêts	(68)
	Amortissement d'immobilisations incorporelles liées à l'acquisition	18
	Incidence des éléments d'importance sur les charges autres que d'intérêts	18
	Total de l'incidence après impôt des éléments d'importance sur le résultat net	50
	Résultat net ajusté⁽²⁾	976 \$
	Équivalent en \$ US	779
2020 31 oct. ⁽³⁾	Résultat net comme présenté	375 \$
	Incidence des éléments d'importance ⁽¹⁾	
	Charges autres que d'intérêts	
	Amortissement d'immobilisations incorporelles liées à l'acquisition	(83) \$
	Incidence des éléments d'importance sur les charges autres que d'intérêts	(83)
	Amortissement d'immobilisations incorporelles liées à l'acquisition	22
	Incidence des éléments d'importance sur les charges autres que d'intérêts	22
	Total de l'incidence après impôt des éléments d'importance sur le résultat net	61
	Résultat net ajusté ⁽²⁾	436 \$
	Équivalent en \$ US	327

(1) Les éléments d'importance sont exclus des résultats comme présentés aux fins du calcul des résultats ajustés.

(2) Mesure non conforme aux PCGR.

(3) Certaines informations des périodes précédentes ont été révisées. Veuillez consulter la rubrique « Modifications à la présentation de l'information financière » de notre rapport annuel de 2021 pour de plus amples renseignements.

Propositions d'actionnaires

Les actionnaires seront appelés à voter sur trois propositions d'actionnaires soumises par le MÉDAC, 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, n° de téléphone : [514 286-1155](tel:5142861155), adresse courriel : admin@medac.qc.ca; et une proposition d'actionnaire de Vancity, 700-815 West Hastings Street, Vancouver (Colombie Britannique) V6C 1B4, n° de téléphone : [604 871-5355](tel:6048715355), adresse courriel : vcim.esg@vancity.com. Le texte qui suit présente les propositions et leur argumentaire, ainsi que la réponse du conseil à chacune des propositions.

1. MÉDAC – Société d'intérêt social

Devenir une société d'« intérêt social » : Il est proposé que la banque analyse la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.

Argumentaire

Depuis 2002, les banques doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Vingt ans plus tard, les banques doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l'État du Maryland en 2010 et aujourd'hui adoptée dans 36 États américains¹ », en Colombie-Britannique² et prévue par le projet de loi 797³, la société d'intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants⁴ :

1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d'un impact positif sur la société et l'environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]
2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l'égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l'environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.
3. Dans l'exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l'intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l'intérêt particulier d'une partie intéressée. [...] 4... 5]

Le P^r Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d'entreprise qui réussissent n'arriveront jamais à compenser les effets de l'irresponsabilité sociale d'entreprise ou à y remédier⁵ ». L'entreprise d'intérêt social permet d'enchâsser, dans les statuts de la banque, son engagement à œuvrer dans l'intérêt général du public et à rendre compte de l'impact de ses actions sur l'ensemble des parties prenantes.

¹ OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la « société d'intérêt social » (benefit company) dans sa législation », *Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.* (17 juin 2020) <http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislation>

² « Bill M 209 – 2019: Business Corporations Amendment Act (No. 2), 2019 » (15 mai 2019) <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st/m209-3>

³ « Projet de loi n° 797, Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d'y intégrer l'entreprise à mission - Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>

⁴ « Canada - Corporation - No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>

⁵ Craig RYAN, « B Corps transforment la responsabilité sociale d'entreprise », *BDC.ca* (13 septembre 2020) <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transforment-responsabilite-sociale-d-entreprise>

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC est une banque de l'annexe I sous le régime de la *Loi sur les banques* (Canada) et la *Loi sur les banques* constitue sa charte. Le modèle de société d'intérêt social prévoit d'intégrer une disposition relative à l'intérêt social dans les statuts d'une société, énonçant son engagement à mener ses activités de manière responsable et durable. Ce modèle ne fait pas partie de la *Loi sur les banques*. Cependant, nous estimons que nos processus de gouvernance favorisent l'exercice de nos activités de façon responsable et durable, d'une manière qui promeut les intérêts de nos diverses parties prenantes. Le conseil a délégué au comité de gouvernance la responsabilité de superviser le cadre de communication avec les parties prenantes de la Banque CIBC et la façon dont la Banque CIBC exerce ses activités dans le respect de l'éthique, de la responsabilité sociale et des enjeux environnementaux. Nous effectuons également une présentation annuelle dans le cadre de notre rapport sur la durabilité portant sur les engagements et les réalisations qui ont un effet positif sur la société et les environnements, ainsi que sur la communication de notre conseil avec les parties prenantes.

À la Banque CIBC, cet engagement est au cœur de notre raison d'être : vous aider à réaliser vos ambitions. Guidés par cette raison d'être, nous utilisons nos ressources afin de créer des changements positifs pour notre équipe, nos clients, nos collectivités et notre planète, contribuant ainsi à un avenir équitable et durable et plus sûr.

Propositions d'actionnaires

Notre engagement se manifeste par des pratiques commerciales responsables intégrées dans l'ensemble de la Banque CIBC, par notre ambition de carboneutralité visant à soutenir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, et par des programmes qui favorisent une société inclusive et saine et qui intègrent des pratiques de gouvernance irréprochables.

En 2021, en nous appuyant sur les solides antécédents de la Banque CIBC en matière de mesures relatives aux priorités ESG, nous avons lancé une stratégie recentrée sur les facteurs ESG afin de permettre un avenir plus sûr, équitable et durable pour toutes nos parties prenantes. Notre stratégie est axée sur l'accélération des mesures visant à répondre aux changements climatiques, le soutien à une transition vers une économie à faibles émissions de carbone, la création d'occasions de contribuer à bâtir des collectivités équitables et résilientes et le renforcement de l'intégrité et de la confiance par la protection des données, tout en veillant à ce que nous agissions de façon responsable, en faisant la promotion de la responsabilisation et en améliorant l'expérience client. Nous avons également annoncé le lancement de la Fondation CIBC, qui servira à promouvoir l'équité sociale et économique en créant un accès accru à des occasions pour les collectivités défavorisées au Canada.

Ces pratiques sont éclairées par une communication tout au long de l'année avec nos diverses parties prenantes afin que nos initiatives ESG soient axées sur les enjeux appropriés dans un monde en constante évolution, et nous rendons régulièrement compte de nos progrès dans le cadre de nos présentations sur les facteurs ESG.

2. MÉDAC - Vote consultatif sur la politique environnementale

Vote consultatif sur la politique environnementale : Il est proposé que la banque se dote d'une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

Argumentaire

Lors des assemblées annuelles d'actionnaires des banques de 2018, nous présentions aux banques une proposition d'actionnaires les invitant à publier annuellement un bref rapport permettant à leurs actionnaires d'évaluer leur exposition au risque climatique ainsi que leur contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. La lecture de vos rapports de développement durable et de responsabilité sociale témoigne des actions prises ou envisagées pour permettre l'activation d'une économie propre au pays au cours des prochaines années.

Un rapport publié en décembre 2020 par le *Rainforest Action Network*¹ nous conduisait à nous interroger sur la pertinence des objectifs et des plans d'action proposés. Selon ce rapport, la RBC, la TD et la Scotia se situaient dans les 10 premières sociétés au monde pour le financement des combustibles fossiles, fournissant plus de 89 G\$ aux sociétés pétrolières en 2019. La BMO et la CIBC occupaient les 16^e et 21^e rangs, avec un total de près de 42 G\$.

Cet engagement dans le financement de telles activités et son caractère soutenu au cours des dernières années est loin du type de comportements souhaité pour faire face aux constats alarmants présentés dans le projet de rapport publié en juin 2021 par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). Bien plus alarmiste que le rapport final publié 2014, ce projet estime que, quel que soit le rythme de réduction des émissions de gaz à effet de serre, les conséquences dévastatrices du réchauffement sur la nature et l'humanité qui en dépend vont s'accroître et devenir douloureusement palpables bien avant 2050² : « La vie sur Terre peut se remettre d'un changement climatique majeur en évoluant vers de nouvelles espèces et en créant de nouveaux écosystèmes. L'humanité ne le peut pas », notent ainsi ces experts.

Ajoutons à ces données, la préoccupation du gouverneur général de la Banque du Canada, Tiff Macklem, qui, dans un discours prononcé en novembre 2020, plaidait pour une action plus rapide du pays pour s'attaquer aux changements climatiques, afin d'éviter les répercussions économiques qu'ils pourraient avoir sur les ménages et les entreprises. Il invitait les institutions financières à mieux évaluer les risques auxquels elles font face dans ce domaine³.

Pour l'ensemble de ces raisons, il est proposé que la Banque accepte de se doter d'une politique de vote consultatif au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique, afin de vérifier s'ils répondent aux attentes de leurs actionnaires et de toutes les parties prenantes.

¹ <https://www.ran.org/bankingonclimatechange2020/>

² <https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/rapport-du-giec-sur-le-climat-une-fuite-qui-change-la-donnee-avant-la-cop-26-1326324>

³ <https://www.finance-investissement.com/nouvelles/economie-et-recherche/changements-climatiques-la-banque-du-canada-veut-presse-le-pas/>

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

À la Banque CIBC, notre stratégie ESG, y compris les mesures prévues dans notre plan de transition climatique, est indissociable de notre stratégie d'entreprise globale, de la façon dont nous dialoguons avec nos clients conformément à notre raison d'être, et de la façon dont tous les rouages de notre banque fonctionnent en synergie. Nous estimons que le devoir d'assurer cet alignement et cette cohésion est du ressort de la direction, et que la responsabilité de superviser cet aspect de nos activités revient au conseil d'administration. Par conséquent, la Banque CIBC n'appuie pas actuellement la mise en place d'un vote consultatif annuel au regard de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

La Banque CIBC est fermement déterminée à lutter contre les changements climatiques, comme en témoigne l'annonce en août 2021 de notre plan de transition climatique, qui comprend notre ambition d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050 pour les activités d'exploitation et de financement. Notre plan de transition climatique s'articule autour de quatre grands thèmes, soit guider nos clients, améliorer nos activités, encourager les comportements positifs chez nos clients, et communiquer nos progrès.

Pour ce qui est de guider nos clients, nous avons pris d'importantes mesures en 2021 pour appuyer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, dont les suivantes :

- nous avons doublé notre engagement en matière de mobilisation de la finance durable pour le porter à 300 milliards de dollars d'ici 2030;
- nous avons mis sur pied un groupe mondial Énergie, Infrastructures et Transition au sein de notre segment Marchés des capitaux pour répondre aux besoins changeants de notre clientèle;
- nous avons lancé le projet Carbone, un marché de crédits compensatoires de carbone volontaire visant à favoriser la transparence des prix et l'efficacité, la liquidité et des normes mondiales dans l'écosystème de crédits compensatoires de carbone;
- nous nous sommes joints au Center for Climate-Aligned Finance, qui vise à aider les entreprises clientes à trouver des solutions pratiques permettant d'atteindre les objectifs climatiques au moyen de partenariats;
- nous avons annoncé un engagement de 100 millions de dollars en investissements dans des sociétés en commandite (S.E.C.) dédiées aux fonds de technologie climatique et de transition énergétique.

À mesure que nous progressons, nous nous concentrons sur l'accélération des mesures pour le climat, en réduisant les émissions produites par nos propres activités d'exploitation et de financement et en soutenant nos clients dans leur propre transition au moyen de financement, de services-conseils et d'investissements dans l'innovation. Par exemple, nous continuons d'améliorer nos propres activités et nous prévoyons, à la fin de 2024, atteindre la carboneutralité et acheter 100 % de notre électricité de sources renouvelables. Au cours de l'exercice 2022, nous entendons commencer à communiquer nos cibles provisoires de réduction des émissions financées pour 2030 pour les secteurs clés et faire état de nos avancements à compter de 2023.

Les démarches en cours visant à inciter les consommateurs à adopter un comportement qui appuie la transition vers une économie à faibles émissions de carbone représentent un thème tout aussi important dans le cadre de notre plan de transition climatique. Au début de 2022, nous avons lancé notre nouveau Centre pour le climat, qui offre de la formation, des ressources et des conseils afin d'aider les clients à atteindre leurs objectifs en matière d'ambitions climatiques.

Nous sommes fiers de constater que les progrès de la Banque CIBC en matière de communication de l'information et de rendement sur le plan environnemental sont reconnus, comme en témoigne notre note « A- » dans le cadre du CDP (anciennement connu sous le nom de Carbon Disclosure Project). Cette note place la Banque CIBC parmi les institutions financières canadiennes les mieux classées et parmi les meilleures banques dans le monde.

Tout au long du développement et du déploiement de notre plan de transition climatique, nous demeurons déterminés à assurer une divulgation rigoureuse et nous continuerons à dialoguer avec nos parties prenantes, y compris nos actionnaires, afin de promouvoir des actions significatives en matière de changement climatique et de tirer parti des initiatives en cours.

3. MÉDAC - Le français, langue officielle

Le français, langue officielle : Il est proposé que le statut officiel du français soit inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la banque, statut officiel ayant notamment une portée sur la langue de travail au Québec, sur la langue aux assemblées annuelles des actionnaires et sur la langue dans les communications publiques de la banque.

Argumentaire

Le siège de la banque est au Canada, un État dont le français est langue officielle.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide¹, y compris celui des réformes des Lois fédérale² et québécoise³.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Propositions d'actionnaires

Il en va de l'intérêt de toutes les *parties prenantes*, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement. Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve⁴.

¹ La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

² *Projet de loi C-32* [https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture Français et anglais : Vers une égalité \[...\] <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>](https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture/Francais%20et%20anglais%20-%20Vers%20une%20egalite%20linguistique)

³ *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

⁴ *Comment se conclut un « deal » en français?* [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung¹ (Suwon) est en coréen, Heineken² (Amsterdam) en néerlandais, Nissan³ (Yokohama) en japonais, Foxconn⁴ (Taïwan) en mandarin, Volkswagen⁵ (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal⁶ (Clichy), Danone⁷ (Paris), Christian Dior⁸ (Paris) et LVMH⁹ (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

¹ AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9iOQv58A>

² AAA 2021 Heineken <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

³ AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=Q59Sm3Rgt9k>

⁴ AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPJ37Rt3Q0>

⁵ AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

⁶ AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

⁷ AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

⁸ AAA 2021 Christian DIOR https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/

⁹ AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC croit à l'importance de la langue française au Canada. Nous avons été l'une des premières institutions financières non établies au Québec à obtenir un certificat de francisation (le 19 août 1994) de l'Office québécois de la langue française, en reconnaissance du statut accordé à la langue française dans notre exploitation au Québec.

De façon plus générale, pour veiller à ce que nos actionnaires aient accès à des ressources dans les deux langues officielles, la Banque CIBC publie tous les documents de son assemblée annuelle en français et en anglais, fournit une traduction simultanée des délibérations de l'assemblée, y compris la possibilité pour les actionnaires de présenter leurs propositions en direct en français avec une traduction simultanée en anglais, et veille à ce que les questions puissent être posées dans les deux langues. En 2019, la Banque CIBC a tenu son assemblée annuelle des actionnaires à Montréal, en reconnaissance de la diversité culturelle et linguistique du Canada.

L'engagement de la Banque CIBC envers les langues officielles est confirmé en outre par notre participation positive à l'échelle fédérale et provinciale dans le cadre des récentes propositions législatives visant à renforcer les droits linguistiques au Canada.

4. Vancity – Ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport au salaire médian des travailleurs

Il est résolu que le conseil d'administration procède à un examen des niveaux de rémunération des membres de la haute direction en comparaison de l'ensemble du personnel et, à coût raisonnable et en omettant les renseignements confidentiels, qu'il fournisse un rapport aux actionnaires et communique au public le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport au salaire médian des travailleurs.

Argumentaire

La rémunération réalisée par le chef de la direction aux États-Unis a augmenté de 1322,2 % depuis 1978. Cette hausse est largement supérieure à la hausse de 817 % de la valeur globale de l'indice S&P et à la hausse de 18 % de la rémunération moyenne des travailleurs. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à celle des travailleurs aux États-Unis est passé de 31 fois en 1978 à 351 fois en 2020¹.

Une problématique similaire a été observée au Canada, où, selon les conclusions d'un rapport, la rémunération des chefs de la direction des 100 principales sociétés de l'indice TSX était 202 fois supérieure au salaire moyen des travailleurs en 2020².

Malgré les annonces de réductions salariales des membres de la haute direction qui ont été fortement médiatisées au début de la pandémie, un rapport d'analyse sur les tendances salariales durant la pandémie a révélé que la rémunération de ces personnes a augmenté de 17 % en 2020 par rapport à 2019. Même parmi les membres de la haute direction qui ont affirmé avoir vu leur salaire réduit en raison de la pandémie, 52 % ont en fait obtenu une rémunération totale plus élevée parce qu'ils ont touché des primes supérieures aux réductions³.

Comme l'indique un rapport de Statistique Canada intitulé *Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies*, l'écart grandissant entre le salaire des cadres supérieurs et celui des travailleurs est révélateur de l'inégalité salariale en Amérique du Nord et a contribué à l'accroissement de celle-ci⁴.

Cette inégalité croissante accentue la pauvreté et les disparités socioéconomiques. Dans *L'égalité, c'est mieux : pourquoi les écarts de richesse ruinent nos sociétés*, les chercheurs soulignent que les sociétés inégalitaires sont associées à une mauvaise santé, à une violence accrue, à un manque de vie communautaire et à des taux de maladie mentale plus élevés dans toutes les classes socioéconomiques⁵.

Les niveaux de rémunération relatifs au sein d'une organisation sont un paramètre important dont il faut tenir compte pour maintenir la satisfaction des employés. Les gens comparent naturellement leur situation économique à celle des autres et, lorsque la rémunération d'employés mieux payés augmente plus rapidement que celle d'employés moins bien payés, le moral des employés peut s'en ressentir⁶.

Bien que l'analyse de la rémunération verticale effectuée par la Banque CIBC constitue un pas dans la bonne direction pour lutter contre les écarts salariaux croissants, il est important que ces paramètres soient rendus publics afin d'accroître la transparence et de garantir aux investisseurs que l'entreprise gère les risques connexes. Le suivi et la publication de ces paramètres peuvent aider à éviter que la société ne contribue par inadvertance à ces problèmes systémiques.

¹ Lawrence Mishel et Jori Kandra. « CEO Pay has skyrocketed 1,322% since 1978. » *Economic Policy Institute*, 2021

² David Macdonald. « The Golden Cushion: CEO compensation in Canada » *Centre canadien de politiques alternatives*, 2021

³ Alicia Massie et David Macdonald. « Boundless bonuses: Skyrocketing Canadian executive pay during the 2020 pandemic. » *Centre canadien de politiques alternatives*, 2021

⁴ René Morissette, Garnett Picot et Yuqian Lu. « Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies » *Statistique Canada*, 2013

⁵ Richard Wilkinson et Kate Pickett. « L'égalité, c'est mieux : pourquoi les écarts de richesse ruinent nos sociétés » *Les Éditions Écosociété*, 2013 (version française de « The Spirit Level: Why Greater Equality Makes Societies Stronger » *Bloomsbury Pub Plc USA*, 2011)

⁶ Emily Breza, Supreet Kaur et Yogita Shamasani. « The Morale Effects of Pay Inequality » *National Bureau of Economic Research*, 2016

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

Nos programmes de rémunération ont été conçus en fonction de notre philosophie, qui consiste à rémunérer les membres de notre équipe de manière équitable et concurrentielle et à encourager une conduite conforme à la raison d'être et aux valeurs de la Banque CIBC. Conformément à nos principes clés en matière de rémunération, la Banque CIBC n'a pas réduit les salaires ni cessé de verser des primes en 2020 et en 2021 en raison de la pandémie de COVID-19; cependant, les versements de primes pour 2020 ont été touchés défavorablement par le rendement opérationnel global de la Banque CIBC dans le cadre de notre facteur de rendement opérationnel (« FRO »). Notre FRO calculé a été inférieur à la cible pour l'exercice 2020, et nous avons utilisé de notre pouvoir discrétionnaire pour le réduire encore davantage à 90 % pour les employés et à 89 % pour les membres de la direction, compte tenu du marché et de l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur nos activités, nos actionnaires et nos collectivités. Les cas où la prime d'une personne a augmenté d'une année à l'autre sont attribuables à des modifications des cibles incitatives, qui avaient été établies plus tôt au courant de l'année pour mieux harmoniser la rémunération calculée avec le marché, pour refléter une promotion, ou pour souligner un rendement individuel exceptionnel.

Propositions d'actionnaires

Même si nous ne publions pas le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des travailleurs, il s'agit d'un facteur clé dont tient compte le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction lorsqu'il examine la rémunération du chef de la direction. Chaque année, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction de la Banque CIBC examine divers facteurs internes et externes avant de formuler des recommandations au conseil en ce qui a trait aux attributions de rémunération incitative du chef de la direction. Ces renseignements portent notamment sur le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés (un ratio de rémunération vertical) et sur d'autres ratios de rémunération horizontaux et verticaux. Nous continuons de croire qu'à défaut d'une approche normalisée permettant de calculer ce ratio, il ne s'agit pas d'une statistique digne d'intérêt à communiquer publiquement car elle ne constituerait pas un point de comparaison exact ni fiable.

Nous évaluons et perfectionnons chaque année nos programmes de rémunération, y compris les structures salariales, afin de nous assurer qu'ils offrent une rémunération compétitive sur le marché et qu'ils nous permettent de concrétiser notre stratégie consistant à maintenir une rémunération se situant dans le quartile supérieur pour les postes de premier échelon. La Banque CIBC a procédé à des investissements importants au cours des dernières années afin de faire progresser les salaires des employés de premier échelon et de prendre en compte les principes du marché et du salaire minimum vital. Nous avons augmenté notre salaire de premier échelon de 13 % depuis 2016. En outre, en 2019, nous avons investi dans un nouveau programme incitatif pour les employés au Canada, qui indique de façon encore plus transparente comment les primes d'encouragement sont déterminées et consolide le lien entre la rémunération et le rendement. Cette mesure s'est traduite par une augmentation de la rémunération incitative pour 50 % des employés occupant des postes de collaborateurs individuels, des postes de gestion et des postes de professionnels (c'est-à-dire, les employés qui n'occupent pas des postes de haute direction).

Propositions d'actionnaires retirées

Æquo Services d'engagement actionnarial pour Bâtirente et la Congrégation de Notre-Dame

Æquo Services d'engagement actionnarial a soumis une proposition d'actionnaire au nom de Bâtirente et de la Congrégation de Notre-Dame, demandant à ce que la Banque CIBC publie un rapport évaluant : 1) la mesure dans laquelle ses portefeuilles de prêts et d'investissements facilitent l'exploration et/ou la mise en valeur de nouveaux champs de pétrole et de gaz; 2) les risques pour la Banque CIBC d'incompatibilité avec le scénario de carboneutralité de l'Agence internationale de l'énergie (AIE), et 3) le cas échéant, les changements qui doivent être apportés aux politiques et aux pratiques de la Banque CIBC pour atteindre les objectifs du scénario de carboneutralité de l'AIE.

À la suite d'entretiens avec la Banque CIBC, Æquo, agissant au nom de ses clients, a retiré la proposition à la lumière des efforts continus de la Banque CIBC pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050, à savoir notamment :

- la réduction des émissions des activités d'exploitation et de financement de la Banque CIBC;
- la présentation avant la prochaine assemblée annuelle, lorsque les données le permettent, de la façon dont la Banque CIBC soutient ses clients dans leur propre transition par du financement, des services-conseils et des investissements dans de nouvelles innovations pour le climat, y compris auprès de sociétés du secteur pétrolier et gazier, et de leurs plans pour réduire les émissions de champ 3 lorsqu'elles sont importantes;
- l'établissement et la publication, avant la prochaine assemblée annuelle et lorsque les données le permettent, de cibles provisoires en matière d'émissions financées pour 2030 pour les principaux secteurs, qui comprendront les émissions de champ 1 et de champ 2, de même que les émissions de champ 3 lorsqu'elles sont importantes.

Æquo reconnaît que les efforts de la Banque CIBC contribuent à l'apport du Canada pour trouver des solutions à un problème mondial complexe, qui nécessite la prise en compte d'un vaste éventail de facteurs interreliés pour abaisser les émissions, y compris la nécessité de faire baisser la demande des consommateurs pour des produits à haute intensité carbonique, de limiter la croissance de l'offre de combustibles fossiles, d'augmenter le développement des énergies renouvelables et d'étendre l'accessibilité de technologies propres, tout en s'assurant de répondre aux besoins mondiaux en énergie.

Il est prévu qu'Æquo et la Banque CIBC demeureront en communication à mesure que la Banque CIBC développe son approche pour réduire ses émissions financées.

MÉDAC

À la suite d'entretiens avec la Banque CIBC, le MÉDAC a retiré cinq de ses propositions d'actionnaires. À la demande du MÉDAC, le texte de chaque proposition, son argumentaire et la réponse du conseil sont présentés ci-dessous.

1. Représentation formelle des employés dans la prise de décisions stratégiques

Représentation formelle des employés dans la prise de décisions stratégiques : Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans ses prises de décision. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion fassent l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.

Argumentaire

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme¹.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni² invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décisions stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

¹ Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 *J. Corp. Law Stud.* 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161.

² *Financial Reporting Council - 2018 - The UK Corporate Governance Code*

<https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

Déclaration du conseil

Notre conseil estime qu'il est important de comprendre et de prendre en compte les points de vue des principales parties intéressées, y compris les employés de la Banque CIBC, dans la prise de décisions stratégiques. Il existe d'ailleurs de nombreux mécanismes au sein de la banque, que les membres du conseil et de la direction estiment efficaces pour obtenir l'apport de tous nos employés.

Bâtir une banque axée sur les relations pour le monde d'aujourd'hui commence par la relation que nous avons avec nos employés. Le conseil et la direction de la Banque CIBC s'engagent à favoriser une culture motivante et inclusive.

Pour remplir notre engagement, nous sommes continuellement à l'écoute des membres de notre équipe et cherchons à les mobiliser. Nous nous appuyons sur un cadre d'engagement qui met à profit une combinaison optimale de mécanismes permettant aux membres de l'équipe de nous communiquer leurs commentaires directement, de façon formelle ou informelle, sur des sujets d'importance organisationnelle et individuelle. Collectivement, cet apport oriente nos stratégies commerciales et de capital humain, ainsi que nos décisions d'investissement.

Voici quelques exemples des mécanismes mis en place aux termes de notre cadre de travail pour favoriser le dialogue avec les membres de nos équipes :

- Le sondage annuel auprès des employés confidentiel de la Banque CIBC est l'occasion de recueillir des commentaires importants de la part des membres de l'équipe tant au sujet de leur expérience de travail individuelle à la Banque CIBC que sur des domaines d'importance stratégique pour l'entreprise.
- Des coups de sonde trimestriels et des sondages en profondeur ponctuels propres à des activités données, des groupes de discussion, des assemblées générales et des marathons de programmation, de même que la plateforme de création d'idées de la Banque CIBC, contribuent également à la conception de l'expérience de nos employés et/ou de nos clients.

Propositions d'actionnaires

- Les idées tirées des programmes destinés aux employés de la Banque CIBC fournissent des renseignements précieux sur les comportements et les besoins de nos employés (p. ex., les objectifs de perfectionnement, l'adoption de l'apprentissage, les priorités en matière de bien-être) afin d'éclairer nos programmes et nos stratégies.
- Les dix réseaux d'affinité des employés dirigés par des employés de la Banque CIBC mobilisent et mettent en communication plus de 25 000 membres de l'équipe dans le cadre d'occasions de mentorat, de réseautage, de formation et de perfectionnement professionnel. En plus de contribuer à favoriser un sentiment d'appartenance au sein de la Banque CIBC, nos réseaux d'affinité des employés nous aident à recueillir des commentaires cruciaux auprès des employés. En 2021, la Banque CIBC a tenu des exercices d'écoute avec des centaines d'employés, dont dix étaient animés par notre président et chef de la direction, afin de comprendre les obstacles avec lesquels doivent composer certains groupes de nos employés. Les mesures de suivi découlant des exercices d'écoute ont été intégrées aux stratégies axées sur le client et de capital humain de la Banque CIBC et ont servi de base à l'élaboration de certaines de nos cibles en matière d'inclusion et de diversité. Ce mécanisme de dialogue a soutenu l'élaboration de projets tels que la création du cadre de réconciliation de la Banque CIBC pour promouvoir la prospérité économique des peuples autochtones au Canada et notre engagement à investir dans la prochaine génération de leaders et d'agents de changements issus de la communauté noire.

Le cadre d'engagement existant de la Banque CIBC est inclusif et permet aux plus de 45 000 membres de notre équipe de communiquer de manière significative et de fournir des commentaires qui éclairent davantage nos stratégies et investissements clés, tout en veillant à ce que le conseil et le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction continuent d'exercer une supervision indépendante.

Notre stratégie de mobilisation du conseil facilite davantage la collaboration et l'interaction entre le conseil et nos employés dans le cadre de participations en personne et virtuelles. Il s'agit notamment de discussions en petits groupes, de présentations au conseil et de réunions plus informelles. De plus, notre conseil et notre comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction ont un accès illimité à la direction et aux employés de la Banque CIBC.

Avec le soutien du conseil et de la direction, la Banque CIBC entreprendra au cours de la prochaine année une étude sur la mise sur pied d'organismes formels et d'autres mécanismes afin de tenir compte des intérêts et de l'opinion des employés dans la prise de décisions stratégiques. Cette étude comprendra des examens des pratiques à l'étranger, particulièrement en Europe continentale, au Royaume-Uni et aux États-Unis. La Banque CIBC fera part de ses conclusions dans ses documents d'information établis avant son assemblée générale annuelle de 2023.

2. Femmes gestionnaires

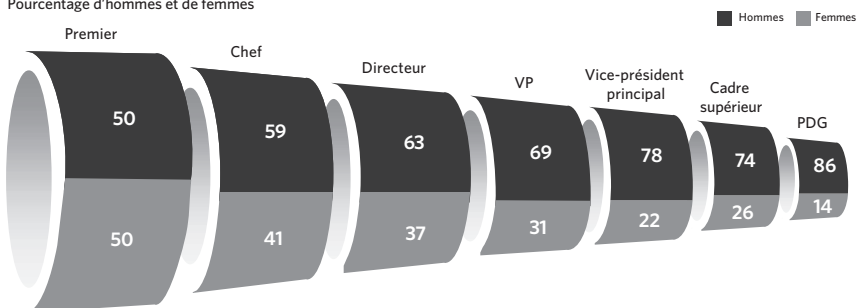
Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade : Il est proposé que la banque publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

Argumentaire

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accentuer une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie¹, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

Représentation selon le sexe dans le pipeline de talents

Pourcentage d'hommes et de femmes



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées² », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

¹ *Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain*

<https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

² Ibid., voir le programme *Shared Care*, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

Déclaration du conseil

À la Banque CIBC, l'inclusion est une pierre angulaire de notre culture. Cela signifie que nos effectifs et notre équipe de direction reflètent les clients et les collectivités que nous servons et que nos gens sont outillés pour pratiquer l'inclusion intentionnelle. Il en résulte une équipe mobilisée capable de concevoir des idées novatrices, de promouvoir des expériences clients et une culture professionnelle inclusives et, en dernière analyse, d'aider notre banque à réaliser sa raison d'être.

À l'heure actuelle, notre conseil est paritaire et présidé par une femme, 50 % des subordonnés directs du chef de la direction sont des femmes et la proportion de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil (postes à partir de l'échelon de vice-président) globalement est passée de 27 % à 38 % au cours des sept dernières années.

La Banque CIBC publie chaque année des renseignements détaillés sur l'état d'avancement et les progrès réalisés en vue d'atteindre ses objectifs en matière de diversité. Notre rapport sur la durabilité de 2021 présentera une ventilation détaillée de la proportion de femmes au sein des effectifs de la Banque CIBC, notamment aux échelons suivants :

- conseil d'administration
- membres de la haute direction (postes qui relèvent directement du chef de la direction)
- membres de la direction (à partir de l'échelon de vice-président)
- cadres supérieurs (un à deux échelons en dessous des postes de vice-présidents) *nouvelle information*
- cadres (rôles de gestion intermédiaire et postes professionnels) *nouvelle information*
- premier échelon (collaborateurs individuels et postes de début de carrière) *nouvelle information*
- postes occupés par des candidats nouvellement embauchés (tous les candidats externes embauchés au cours de l'exercice) *nouvelle information*

Les données que nous présenterons rendront compte de la représentation des femmes à chaque niveau pour les trois derniers exercices, notamment des objectifs qui ont été mis en place là où il n'y a pas d'équilibre entre les hommes et les femmes, ainsi que des programmes, des politiques et des interventions en place pour promouvoir l'inclusion au travail et la gestion équitable des talents pour les femmes. Nous nous engageons à examiner d'autres données sur les pratiques exemplaires pour comprendre comment nous pouvons améliorer les données que nous présentons.

3. Économie circulaire

Économie circulaire : Il est proposé que la Banque divulgue le montant global des prêts qu'elle consent afin d'encourager le développement de l'économie circulaire.

Argumentaire

Lors de la dernière assemblée annuelle 2021, nous déposons une proposition invitant la Banque à produire un rapport sur les prêts qu'elle a consentis au cours des dernières années en appui à l'économie circulaire. Cette proposition a recueilli **un appui favorable de 22,5 %** des actionnaires ce qui témoigne de leurs préoccupations pour cette nouvelle forme d'économie.

Prenant bonne note de vos initiatives depuis 2006, nous souhaitions obtenir des informations sur les prêts consentis pour le développement de cette nouvelle économie. Votre réponse ainsi libellée nous conduit à déposer à nouveau notre proposition :

« 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

Nous portons à votre attention ce plaidoyer depuis plusieurs années du Programme des Nations unies pour l'environnement¹ (PNUE) pour un découplage urgent entre la croissance économique, la consommation de ressources vierges et les impacts sur l'environnement en mentionnant une dégradation sans précédent des écosystèmes et en émettant de plus en plus de gaz à effet de serre (GES). Rappelons de plus qu'à l'échelle mondiale, c'est un peu moins de 9 % seulement des ressources extraites² qui réintègrent l'économie après un premier cycle d'utilisation.

Il nous paraît donc important que cette divulgation soit faite afin que la Banque puisse se fixer des objectifs en matière de financement de ces entreprises et qu'elle rende compte de l'atteinte de ces objectifs dans ses rapports annuels.

¹ <https://www.resourcepanel.org/reports/decoupling-natural-resource-use-and-environmental-impacts-economic-growth>

² <https://www.circularity-gap.world/2020>

Déclaration du conseil

La Banque CIBC est attachée à l'accélération des mesures pour le climat et à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, comme en témoigne l'annonce en août 2021 de notre plan de transition climatique, qui comprend notre ambition d'atteindre la carboneutralité pour les activités d'exploitation et de financement d'ici 2050. Nous continuons également d'être reconnus pour notre rendement ESG et, en 2021, avons maintenu notre note « A- » dans le cadre du CDP (anciennement connu sous le nom de Carbon Disclosure Project). Cela démontre les progrès que la Banque CIBC a réalisés en matière de communication de l'information et de rendement sur le plan environnemental, et nous place parmi les institutions financières canadiennes les mieux classées et dans le premier échelon des banques mondiales.

Dans le cadre de nos efforts consacrés à l'environnement, nous comprenons l'importance de faire passer les systèmes à une économie circulaire pour appuyer des objectifs environnementaux plus vastes comme la réduction des émissions de gaz à effet de serre, l'accroissement de la biodiversité et l'amélioration de la conservation. Voilà pourquoi la circularité a été incluse dans notre cadre des émissions de financement durable publié en 2021, une première pour une banque canadienne.

De plus, la Banque CIBC adhère à la Coalition pour le leadership en matière d'économie circulaire. Nous avons examiné différentes façons de faire progresser notre travail sur la question de l'économie circulaire, et nous avons envisagé l'adoption des Principes pour une activité bancaire responsable des Nations Unies. Nous considérons que l'adhésion à la Coalition pour le leadership en matière d'économie circulaire est la meilleure approche actuelle pour nous, car son objectif de faire du Canada un leader mondial dans la construction d'une économie circulaire durable et prospère s'aligne sur nos efforts de travail.

La Banque CIBC souhaite accroître ses activités dans ce domaine, et considère ces mesures comme une première étape en attendant des normes sectorielles plus élaborées permettant de repérer, de recueillir, de suivre et de présenter les activités de l'économie circulaire.

Nous travaillons avec des partenaires pour formuler des cadres de travail et clarifier les activités qui favorisent le développement de l'économie circulaire. Pour ce faire, la Banque CIBC organise au printemps 2022 une table ronde avec des clients pour discuter des occasions de faire progresser l'économie circulaire au Canada.

4. Décarbonisation

Décarbonisation : Il est proposé que la banque adopte un plan de réduction substantielle de son financement consacré aux industries fossiles et aux industries polluantes en fixant des cibles intermédiaires ambitieuses, chiffrées dans le temps, en vue de l'atteinte de la carboneutralité.

Argumentaire

Les banques sont au cœur de notre économie. Par les choix d'investissements ou de financements qu'elles font, c'est tout un modèle de société qu'elles façonnent. En apportant son soutien financier à des entreprises ou à des projets, nos banques sont responsables d'émissions de gaz à effet de serre.

La RBC, la TD, la Scotia, la BMO et la CIBC figurent toutes parmi les 25 principaux bailleurs de fonds de l'industrie fossile dans le monde¹.

Depuis l'Accord de Paris, ces cinq banques ont continué à soutenir le développement de sociétés polluantes. Le gouvernement s'engage pour sa part « à réduire les émissions de gaz à effet de serre [...] de 40 % à 45 % d'ici 2030, par rapport au niveau de 2005² ». Certains acteurs suggèrent, pour atteindre la carboneutralité en 2050, des cibles intermédiaires à court terme plus élevées au début qu'à la fin, soit jusques à 25 % pour 2025 et 50 % pour 2050³, voire au-delà⁴. L'Agence internationale de l'énergie (AIE) enjoint même à « ne plus investir dans les combustibles fossiles⁵ ». Dans tous les cas de figure, il importe de fixer les cibles sur la base de la science. À cet effet, des standards existent, notamment celui de la Science Based Targets initiative (SBTi)⁶.

- ¹ Banking on Climate Chaos, Fossil Fuel Finance Report 2021, Rainforest Action Network <https://www.bankingonclimatechaos.org/bankingonclimatechaos2021>
- ² Alexandre SHIELD et Marie VASTEL, « Trudeau promet de réduire les GES du Canada « de 40% à 45% » d'ici 2030 », *Le Devoir*, 2021-04-23 <https://www.ledevoir.com/societe/environnement/599319/trudeau-promet-de-reduire-les-ges-du-canada-de-40-a-45-d-ici-2030>
- ³ « FACT SHEET: President Biden Sets 2030 Greenhouse Gas Pollution Reduction Target Aimed at Creating Good-Paying Union Jobs and Securing U.S. Leadership on Clean Energy Technologies », *The White House*, 2021-04-22 <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/22/fact-sheet-president-biden-sets-2030-greenhouse-gas-pollution-reduction-target-aimed-at-creating-good-paying-union-jobs-and-securing-u-s-leadership-on-clean-energy-technologies/>
- ⁴ « Cadre d'action en matière de climat et d'énergie d'ici à 2030 », *Action pour le climat - Commission européenne*, 2016-11-23 https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030_fr
- ⁵ Frank JORDANS, « L'AIE suggère de ne plus investir dans les combustibles fossiles », *La Presse*, sect. Économie 2021-05-18 <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2021-05-18/l-aie-suggere-de-ne-plus-investir-dans-les-combustibles-fossiles.php>
- ⁶ <https://sciencebasedtargets.org/>

Le pays est responsable de 2 % des émissions mondiales¹ (pour moins de 0,5 % de la population) et selon les projections actuelles, son expansion pétrolière et gazière devrait épuiser jusqu'à 16 % du budget carbone mondial². Le GIEC³ a encore sonné l'alarme récemment, et Antonio Guterres de déclarer que les gaz à effet de serre « étouffent notre planète »⁴.

Un plan de transition concret sur les changements climatiques est urgent. Il doit être soumis aux actionnaires, dans la publication annuelle la plus appropriée.

- ¹ « Émissions de gaz à effet de serre », Environnement et Changement climatique CANADA, 2007-01-09 <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/indicateurs-environnementaux/emissions-gaz-effet-serre.html>
- ² Carter et Dordt - Correcting Canada's "one eye shut" climate policy.pdf
- ³ <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-cycle/>
- ⁴ <https://news.un.org/fr/story/2021/08/1101392>

Déclaration du conseil

La lutte contre les changements climatiques a toujours été une priorité pour la Banque CIBC et, en 2021, nous avons annoncé un plan de transition climatique, qui comprend l'objectif d'atteindre la carboneutralité pour les activités d'exploitation et de financement d'ici 2050.

Deux des grands thèmes de notre plan de transition climatique sont d'orienter nos clients et de partager nos progrès. Tout d'abord, conformément avec l'accent mis sur l'accélération des mesures pour le climat, nous guidons nos clients dans leur transition vers une économie à faibles émissions de carbone en travaillant activement avec eux au moyen de financements, de services-conseils et d'investissements dans l'innovation. Pour faire avancer ces initiatives, la Banque CIBC :

- a réorienté ses activités de conseils du segment Marchés des capitaux en créant la franchise Énergie, Infrastructures et Transition et la franchise Conseils sur la durabilité;
- a doublé son objectif de mobiliser 300 milliards de dollars de financement durable d'ici 2030;
- a lancé le projet Carbone, un marché volontaire de compensation des émissions de carbone visant à favoriser la transparence des prix et à apporter efficacité, liquidité et normes mondiales à l'écosystème de la compensation des émissions de carbone;
- a annoncé un engagement de 100 millions de dollars en investissements dans des sociétés en commandite (S.E.C.) dédiées à l'investissement dans les fonds de technologie climatique et de transition énergétique.

Deuxièmement, la Banque CIBC s'est engagée à communiquer ses progrès pour tenir les actionnaires et les autres parties intéressées au courant des faits nouveaux concernant notre plan de transition climatique. Nous aurions recours autant aux canaux de communication habituels qu'à des moyens de communication ciblés pour faire état de nos progrès. Pour ce faire, nous comptons commencer à divulguer les cibles provisoires pour les secteurs clés au cours du troisième trimestre de notre exercice 2022, et nous ferons état de nos avancements à compter de 2023.

Nous travaillons à l'élaboration de cibles ambitieuses, et pour nous assurer de la rigueur de nos initiatives, cette démarche est guidée par les exigences de l'alliance bancaire Net Zéro (NZBA), dont la Banque CIBC est signataire, ainsi que par les enseignements tirés de notre participation au Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF).

Ensemble, ces initiatives contribuent à réduire les émissions des clients que nous finançons et nous permettent de soutenir nos clients dans l'atteinte de leurs objectifs de développement durable et dans la transformation de leurs modèles d'affaires pour prospérer dans une économie à faibles émissions de carbone. Ces efforts soutiennent la contribution du Canada à des solutions à un problème complexe et mondial, et notre approche se veut un complément aux stratégies climatiques menées par les gouvernements. Au fur et à mesure que les détails des plans du Canada seront connus, y compris la stratégie du gouvernement canadien pour son objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre en 2030, nous continuerons à nous efforcer d'aligner notre approche pour soutenir ces plans.

Propositions d'actionnaires

5. Comité du conseil en matière environnementale et climatique

Comité du conseil en matière environnementale et climatique : Il est proposé que le conseil d'administration se dote d'un comité en matière environnementale et climatique.

Argumentaire

Dans un entretien récent¹, Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et de la Banque d'Angleterre, désormais Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique² de l'ONU, conviait les entreprises à se doter d'un comité du conseil d'administration portant sur les changements climatiques afin de mieux comprendre les risques associés au passage à une économie à faibles émissions de carbone. Il ajoutait de plus qu'il serait opportun que les conseils d'administration s'enrichissent d'un expert du domaine vu la complexité d'un tel dossier.

Rappelons que dans un récent rapport de la Banque du Canada³, celle-ci soulignait que le passage à une économie plus faible en carbone serait compliqué et pourrait être coûteux pour certains. La transition conduira probablement à des ajustements structurels complexes pour les secteurs à forte intensité de carbone, tels que celui du pétrole et du gaz naturel, et pourrait exposer davantage les compagnies d'assurance, les banques et les gestionnaires d'actifs à des risques.

La création d'un tel comité permettrait de rassurer les actionnaires et les parties prenantes quant à sa capacité de bien gérer les risques et les opportunités qui se présenteront suite aux changements climatiques qui continueront d'avoir un impact sur l'économie et le système financier.

¹ Jakob von BAEYER, « Mark Carney on a values-led economy », *strategy+business*

<http://www.strategy-business.com/article/Mark-Carney-on-a-values-led-economy>

² « M. Mark Joseph Carney, du Canada, Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique | Secrétaire général des Nations Unies » <https://www.un.org/sg/fr/content/sg/personnel-appointments/2019-12-01/mr-mark-joseph-carney-of-canada-special-envoy-climate-action-and-finance>

³ <https://changingclimate.ca/fr/>

Déclaration du conseil

À la Banque CIBC, la surveillance, l'évaluation et la gestion des risques que présentent les changements climatiques et la transition vers une économie à faibles émissions de carbone constituent une priorité importante. Ces activités sont intégrées aux cadres de gouvernance et de gestion des risques ESG de la Banque CIBC, ce qui inclut la surveillance par le conseil de la stratégie et des activités ESG de la Banque CIBC, et comprend la réponse aux changements climatiques.

La proposition du MÉDAC cite les propos de Mark Carney, qui estime que les entreprises devraient se doter d'un comité du conseil responsable des questions de changements climatiques. À la Banque CIBC, le comité de gouvernance chapeaute la surveillance de la stratégie ESG globale de l'entreprise, stratégie qui comprend le plan de transition climatique de la Banque CIBC, son ambition de carboneutralité, et la mobilisation des parties prenantes et la présentation de l'information connexe aux parties prenantes. Les responsabilités du comité comprennent les questions stratégiques et opérationnelles se rapportant aux facteurs ESG, la mobilisation des parties prenantes, la production de rapports sur les facteurs ESG et la surveillance des faits nouveaux en matière d'ESG.

Les responsabilités de surveillance d'autres comités du conseil peuvent également toucher à certaines composantes des facteurs ESG en fonction de leurs mandats. Par exemple, notre comité de gestion du risque supervise l'évaluation des risques environnementaux, d'atteinte à la réputation et réglementaires dans le cadre de ses responsabilités de surveillance dans le cadre de l'évaluation des risques de marché et de crédit.

Notre comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine certaines pratiques ESG dans le cadre de ses responsabilités de surveillance en matière d'inclusion et de diversité et de santé et sécurité des employés. Notre comité d'audit supervise les renseignements communiqués aux actionnaires et les contrôles applicables à la collecte de données et à la présentation de l'information en matière de facteurs ESG dans nos rapports financiers et autres documents d'information publics. Notre comité de gouvernance reçoit en outre régulièrement des rapports au sujet des activités d'autres comités du conseil qui touchent à des composantes ESG en raison de leur mandat. Ces rapports fournissent à notre comité de gouvernance une vue d'ensemble des questions ESG à l'échelle de la Banque CIBC.

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 2021 (\$)	Montant dû au 31 janvier 2022 (\$)	Achats de titres ayant fait l'objet d'une aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2021 (N ^{bre})	Garantie au titre du prêt	Montant annulé au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2021 (\$)
Programmes d'achat de titres⁽²⁾						
Harry Culham, chef de groupe de Marchés des capitaux et de Services financiers directs	Banque CIBC comme prêteur	190 521	180 720	-	Actions ordinaires de la Banque CIBC	-
Hratch Panossian, chef des services financiers et chef, Stratégie de l'entreprise	Banque CIBC comme prêteur	193 944	180 680	-	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 une période maximale de 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.).

Autres renseignements

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	361 400	—
Autre dette	89 851 910	—

(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 1^{er} janvier 2022, soit le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,1 \$ CA.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2021, 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 2022. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle pour cette police s'élève à environ 1,7 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 2021, la Banque CIBC a versé environ 1,5 million de dollars 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., et 125 millions de dollars le 17 janvier 2022 dans le cadre du règlement 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.

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 2021. Des renseignements supplémentaires figurent dans notre circulaire, notre notice annuelle, notre rapport annuel et tous états financiers intermédiaires et rapports de gestion ultérieurs.

Vous pouvez accéder à ces documents aux adresses www.cibc.com/francais 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, 81 Bay Street, CIBC Square, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

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/francais. 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, 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

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 17 février 2022

Siège social

81 Bay Street

CIBC Square

Toronto (Ontario) M5J 0E7 Canada

Relations avec les investisseurs

Téléphone : [416 813-3743](tel:416-813-3743)

Courriel : relationsinvestisseurs@cibc.com

Tout le papier utilisé dans la production de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022 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.



Le logo CIBC est une marque de commerce de la Banque CIBC au Canada et dans d'autres pays.