

**Le 5 avril 2016
CIRCULAIRE DE
SOLLICITATION DE
PROCURATIONS PAR
LA DIRECTION**

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

Renoncez au papier!

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

Vous trouverez ci-joint de l'information
sur les étapes à suivre pour vous inscrire.

Une expérience bancaire
adaptée à votre vie.



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

Boutons de navigation et de tâche

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



AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES

L'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la Banque CIBC (la CIBC) (l'assemblée) aura lieu dans la salle Star Sapphire Ballroom du Fairmont Pacific Rim, 1038 Canada Place, à Vancouver, en Colombie-Britannique, le mardi 5 avril 2016 à 9 h 30 (heure avancée du Pacifique) aux fins suivantes :

1. recevoir nos états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2015 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. confirmer, par résolution spéciale, une modification du Règlement n° 1 concernant la rémunération des administrateurs;
6. confirmer, par résolution ordinaire, des modifications du Règlement n° 1 concernant des questions administratives;
7. étudier les propositions d'actionnaires jointes à titre d'annexe A à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC 2016 (la circulaire);
8. étudier toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Le 17 février 2016

Par ordre du conseil d'administration

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

Michelle Caturay

Votre vote est important

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée en personne, vous pouvez voter en ligne, par courriel, par télécopieur ou par la poste. Voir les pages 1 à 3 de la présente circulaire pour obtenir des instructions quant au vote. Si vous votez par procuration, veuillez vous assurer de soumettre votre vote de sorte qu'il soit reçu au plus tard à **9 h 30 (heure avancée de l'Est) le 4 avril 2016**.

Actions ordinaires en circulation à la date de clôture des registres

Le 8 février 2016 (soit la date fixée pour établir quels sont les actionnaires habilités à recevoir un avis de convocation à l'assemblée), le nombre d'actions ordinaires en circulation était de 395 181 409.

Questions

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

Dispositions spéciales pour assister à l'assemblée

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

Invitation adressée aux actionnaires

Nous sommes heureux de vous inviter à vous joindre à nous à l'occasion de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la CIBC dans la salle Star Sapphire Ballroom du Fairmont Pacific Rim, à Vancouver, en Colombie-Britannique, le mardi 5 avril 2016 à 9 h 30 (heure avancée du Pacifique).

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

Vous serez informés du rendement et de la stratégie de la CIBC en 2015. Les membres du conseil et les hauts dirigeants de la CIBC seront également présents pour répondre à vos questions.

Vous avez l'occasion de voter sur des questions importantes et votre vote est important. Vous trouverez de plus amples renseignements concernant la façon d'exercer votre droit de vote aux pages 1 à 3 de la circulaire.

Nous vous encourageons à vous inscrire pour obtenir électroniquement votre prochaine trousse pour l'assemblée annuelle. L'inscription est simple et rapide. Vous n'avez qu'à suivre les instructions données dans le présent jeu de documents. Nous apprécions votre appui à notre proposition de renoncer au papier et d'aider l'environnement.

Si vous ne pouvez y être, l'assemblée sera diffusée en direct sur le site www.cibc.com/francais et sera archivée sur notre site Web jusqu'à la prochaine assemblée annuelle.

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

Veuillez agréer nos salutations distinguées.

Le président du conseil,

Le président et chef de la direction,



John P. Manley



Victor G. Dodig

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

À moins d'indication contraire, tous les renseignements dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2016 (la circulaire) sont arrêtés en date du 8 février 2016, et le numéro est exprimé en monnaie canadienne.

1 Renseignements concernant le vote	17 Rapports des comités du conseil	63 Énoncé des pratiques de gouvernance
4 Questions à l'ordre du jour	25 Rémunération des administrateurs	79 Autres renseignements
4 États financiers	29 Message à nos actionnaires	79 Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
4 Élection des administrateurs	32 Analyse de la rémunération	79 Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
4 Nomination des auditeurs	32 Notre philosophie, nos pratiques et notre gouvernance de la rémunération	79 Indemnisation
5 Résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs	35 Conception de la rémunération du chef de la direction et du CD	80 Accessibilité de l'information
5 Résolution spéciale visant à modifier le Règlement no 1 concernant la rémunération des administrateurs	40 Rémunération en 2015	80 Procès-verbal de l'assemblée et résultats des votes
6 Résolution ordinaire visant à modifier le Règlement no 1 concernant des questions administratives	45 Gestion des compétences et planification de la relève	80 Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC
6 Propositions d'actionnaires	47 Information sur la rémunération	80 Approbation des administrateurs
	60 Mesures non conformes aux PCGR	
	62 Lettre aux actionnaires sur la gouvernance	Annexe A – Propositions d'actionnaires

Renseignements concernant le vote

Approbation des actionnaires

Les questions soumises au vote seront tranchées à la majorité (plus de 50 %) des voix exprimées en personne ou par procuration à l'assemblée, sauf la résolution spéciale visant à modifier le Règlement n° 1 concernant la rémunération des administrateurs, qui requiert les deux tiers des voix exprimées en personne ou par procuration à l'assemblée.

Qui peut voter

Vous pouvez exprimer une voix pour chaque action ordinaire dont vous êtes propriétaire le 8 février 2016.

Il y avait 395 181 409 actions ordinaires en circulation le 8 février 2016. Sous réserve de certaines restrictions énoncées dans la *Loi sur les banques* (Canada) (la Loi sur les banques), ces actions donnent à leurs porteurs le droit de voter à l'assemblée.

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

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

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

Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit

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

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

Vote par procuration – Si vous ne comptez pas assister à l'assemblée, vous pouvez voter en remplissant la procuration et en la faisant parvenir à la Société de fiducie CST. Vous pouvez indiquer vos instructions de vote sur le formulaire de procuration ou nommer une autre personne à titre de fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée et exercer pour vous les droits de vote rattachés à vos actions. Faites parvenir votre procuration remplie au plus tard à 9 h 30 (heure avancée de l'Est) le 4 avril 2016, de la manière indiquée ci-après.

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

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

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

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

Comment voter si vous êtes un actionnaire non inscrit

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

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

Vote en personne – Si vous projetez d'assister à l'assemblée et de voter en personne, vous devriez vous nommer fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote et retourner le formulaire dans l'enveloppe fournie à cette fin. Ne remplissez pas la partie concernant l'exercice du droit de vote car votre vote sera recueilli à l'assemblée. Puisque nous n'avons pas librement accès au nom de nos actionnaires non inscrits, les actions que vous détenez ou vos droits de vote pourraient ne pas être inscrits à nos registres, à moins que votre intermédiaire ne vous ait nommé à titre de fondé de pouvoir. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous présenter à la table d'inscription. Si vous avez exercé votre droit de vote par l'entremise de votre intermédiaire et souhaitez maintenant voter en personne, communiquez avec votre intermédiaire pour savoir s'il est possible de le faire et pour connaître les procédures à suivre.

Si vous nommez un fondé de pouvoir

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

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

EN FAVEUR ou ABSTENTION	- relativement à l'élection de chacun des candidats proposés à un poste d'administrateur - relativement à la nomination des auditeurs
EN FAVEUR ou CONTRE	- la résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs - la résolution spéciale visant à modifier le Règlement n° 1 concernant la rémunération des administrateurs - la résolution ordinaire visant à modifier le Règlement n° 1 concernant des questions administratives
EN FAVEUR, CONTRE ou ABSTENTION	relativement à chacune des propositions d'actionnaires

Renseignements concernant le vote

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

EN FAVEUR	• de l'élection à titre d'administrateurs de tous les candidats énumérés dans la présente circulaire • de la nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs • de la résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs • de la résolution spéciale visant à modifier le Règlement n° 1 concernant la rémunération des administrateurs • de la résolution ordinaire visant à modifier le Règlement n° 1 concernant des questions administratives
CONTRE	• relativement à chacune des propositions d'actionnaires

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

Révocation de votre procuration – Si vous changez d'avis et voulez révoquer votre procuration, vous pouvez le faire en signant (ou en autorisant par écrit votre avocat à signer) une déclaration écrite de votre demande et en la faisant parvenir au secrétariat général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2, avant 9 h 30 (heure avancée de l'Est) le 4 avril 2016 ou en la remettant à la table d'inscription avant le début de notre assemblée, le 5 avril 2016.

Confidentialité

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

Sollicitation de procurations

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

Questions à l'ordre du jour

États financiers

Les états financiers consolidés de la CIBC pour l'exercice clos le 31 octobre 2015 figurent dans le Rapport annuel 2015 qui a été envoyé aux actionnaires et qui est affiché sur le site Web de la CIBC, www.cibc.com/francais.

Élection des administrateurs

Il y a 17 candidats à élire pour siéger au conseil de la CIBC jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que l'administrateur quitte le conseil, si la date est plus hâtive. Des renseignements concernant les candidats à un poste d'administrateur figurent à partir de la page 7.

Nomination des auditeurs

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

Dans le cadre de ses responsabilités de supervision, le Comité de vérification évalue annuellement l'efficacité et la qualité des services de EY. Cette évaluation pour la période d'audit de 2015 tenait compte de facteurs comme (i) le degré d'indépendance, d'objectivité et de scepticisme professionnel de EY, (ii) la qualité de son équipe de mission, (iii) la qualité de ses communications et (iv) la qualité globale des services fournis. L'évaluation du Comité de vérification comprenait également un examen de l'évaluation faite par la direction. En outre, afin de contrer la préoccupation découlant du fait que le mandat prolongé d'un même cabinet d'audit externe pourrait constituer une menace de familiarité institutionnelle susceptible de nuire à la capacité des auditeurs externes de faire preuve du degré adéquat de scepticisme professionnel, le Comité de vérification a effectué son évaluation complète périodique de EY en 2015. Le Comité de vérification a conclu qu'il était satisfait de la qualité des services de EY.

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

Honoraires pour les services fournis par les auditeurs externes

Les honoraires que EY a facturés pour des services professionnels pour les exercices clos les 31 octobre 2015 et 2014 figurent ci-après.

Honoraires facturés par EY		
(non audités, en millions de dollars)	2015	2014
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	15,9	14,2
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	3,2	2,0
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	0,4	0,1
Autres ⁽⁴⁾	0,3	0,1
Total	19,8	16,4

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

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

(3) Au titre des services de conformité fiscale.

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

Politique d'approbation préalable

Le Comité de vérification approuve au préalable les mandats exécutés par les auditeurs de la CIBC.

Questions à l'ordre du jour

Ce processus d'approbation est expliqué dans la « Politique sur la portée des services des auditeurs nommés par les actionnaires » de la CIBC qui est décrite à la rubrique « Politiques et procédures d'approbation préalable » de la notice annuelle de la CIBC (la notice annuelle) datée du 2 décembre 2015, disponible sur le site www.cibc.com/francais.

Résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs

En tant qu'actionnaire, vous avez la possibilité de voter en faveur d'une résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC ou contre celle-ci. Pour plus de renseignements sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC et sur ce que le conseil a accompli depuis la dernière assemblée annuelle, voir « Message à nos actionnaires » et « Analyse de la rémunération » à partir de la page 29. La résolution est la suivante :

IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la philosophie de rémunération des cadres supérieurs présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction transmise en vue de l'assemblée annuelle et extraordinaire 2016 des actionnaires.

Le vote est consultatif et ne lie pas le conseil. Toutefois, celui-ci et, en particulier, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examineront les résultats du vote dans le cadre de leur évaluation de la philosophie dans la prise de décisions sur la rémunération des cadres supérieurs. Le conseil recommande aux actionnaires de voter en faveur de la résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC.

Résolution spéciale visant à modifier le Règlement n° 1 concernant la rémunération des administrateurs

Aux termes de la *Loi sur les banques*, les règlements administratifs de la CIBC doivent fixer le montant maximal que les administrateurs peuvent recevoir pour leurs services pendant une période précise. Le paragraphe 2.6 du Règlement n° 1 fixe ce montant à 4 000 000 \$ pour un exercice. Les actionnaires ont approuvé ce montant à notre assemblée annuelle le 26 février 2004.

Le 3 décembre 2015, le conseil a approuvé une modification du paragraphe 2.6 du Règlement n° 1 afin de hausser le montant maximal que les administrateurs peuvent recevoir pour un exercice, le portant à 5 000 000 \$. Pour entrer en vigueur, la modification proposée du règlement requiert la confirmation des actionnaires au moyen d'une résolution spéciale approuvée au moins aux deux tiers des voix exprimées en personne ou par procuration à notre assemblée des actionnaires.

La taille du conseil a été augmentée à 17 administrateurs pour l'adapter à la nomination, au cours des 12 derniers mois, de trois nouveaux administrateurs possédant des compétences et de l'expérience qui accroissent l'ensemble des compétences du conseil et soutiennent les priorités stratégiques de la CIBC. Agrandir le conseil bien avant la retraite prévue d'administrateurs en place depuis longtemps, dans le cadre d'une approche planifiée quant au renouvellement du conseil, permet aux administrateurs aguerris de guider les nouveaux administrateurs relativement aux responsabilités du conseil dans un secteur bancaire de plus en plus complexe et dans un contexte réglementaire en évolution à l'échelle mondiale. La hausse du montant maximal qui peut être versé aux administrateurs procure la souplesse nécessaire au renouvellement du conseil et permet à la CIBC de continuer d'attirer et de fidéliser de solides candidats ayant les compétences et l'expérience voulues pour agir à titre d'administrateurs de la CIBC.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter EN FAVEUR de la résolution spéciale suivante :

« IL EST RÉSOLU À TITRE DE RÉSOLUTION SPÉCIALE CE QUI SUIT :

La modification et la reformulation suivantes du Règlement n° 1 sont confirmées :

Le paragraphe 2.6 est modifié par la suppression de "4 000 000 \$" et son remplacement par "5 000 000 \$" de sorte que le paragraphe 2.6 se lit comme suit :

"2.6 Rémunération

Pour rémunérer les administrateurs pour les services qu'ils rendent, il peut leur être versé, au cours de chaque exercice et par prélèvement sur les fonds de la CIBC, des montants ne dépassant pas au total 5 000 000 \$ répartis entre eux selon les proportions établies à l'occasion par le conseil d'administration." »

Résolution ordinaire visant à modifier le Règlement n° 1 concernant des questions administratives

Le 3 décembre 2015, le conseil a adopté une résolution visant à modifier certaines dispositions administratives du règlement administratif de la CIBC et à améliorer nos pratiques de gouvernance. Les modifications du Règlement n° 1 visent : (i) à hausser le quorum aux réunions du conseil; (ii) à éliminer la deuxième voix ou la voix prépondérante du président du conseil aux réunions du conseil et (iii) à hausser le quorum pour les assemblées des actionnaires. Pour entrer en vigueur, chaque modification du règlement requiert la confirmation des actionnaires au moyen d'une résolution ordinaire approuvée à la majorité des voix exprimées en personne ou par procuration à notre assemblée des actionnaires.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter EN FAVEUR de la résolution ordinaire suivante :

« IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :

Les modifications et la reformulation suivantes du Règlement n° 1 sont confirmées :

1. Le paragraphe 2.2 est modifié par le remplacement de "cinq" par "une majorité des" de sorte que le paragraphe 2.2 se lit comme suit :

"2.2 Quorum

En ce qui concerne les questions examinées au cours d'une réunion des administrateurs, une majorité des administrateurs, ou un plus grand nombre établi par le conseil à l'occasion, forment le quorum, à la condition qu'au plus un d'entre eux soit un dirigeant à temps plein de la banque."

2. Le paragraphe 2.5 est modifié par le remplacement des termes "dispose" par "ne dispose pas" de sorte que le paragraphe 2.5 se lit comme suit :

"2.5 Voix prépondérante

À toutes les réunions du conseil ou d'un comité du conseil, les questions sont décidées à la majorité des voix exprimées. En cas de partage égal des voix, le président de la réunion ne dispose pas d'une deuxième voix ou d'une voix prépondérante."

3. Le paragraphe 4.3 est modifié par le remplacement de "Dix" par "Au moins deux" et par l'ajout des termes "détenant au moins 25 % des actions donnant le droit de voter à l'assemblée" de sorte que le paragraphe 4.3 se lit comme suit :

"4.3 Quorum

Au moins deux personnes présentes, chacune étant soit un actionnaire ayant le droit de voter à l'assemblée, soit un fondé de pouvoir ou un représentant dûment nommé d'un tel actionnaire, détenant au moins 25 % des actions donnant le droit de voter à l'assemblée forment le quorum pour l'examen des questions soumises à toute assemblée des actionnaires." »

Propositions d'actionnaires

Deux propositions d'actionnaires seront étudiées à l'assemblée. Vous trouverez à l'annexe A les propositions et nos réponses à celles-ci.

La date limite pour soumettre des propositions d'actionnaires à inclure dans notre circulaire de l'année prochaine est le 19 novembre 2016.

Questions à l'ordre du jour

Candidats à un poste d'administrateur

Cette section présente des renseignements concernant chaque candidat à un poste d'administrateur.

De plus amples renseignements sur le processus de nomination, les limites au mandat des administrateurs et la diversité figurent dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance – « Processus de nomination des administrateurs », « Mandat des administrateurs » et « Diversité et intégration » à partir de la page 68.

Tous les candidats ont été élus à la dernière assemblée annuelle des actionnaires tenue le 23 avril 2015, sauf M^{me} Nanci Caldwell, qui a été nommée au conseil le 4 décembre 2015, et M^{me} Christine Larsen, qui est une nouvelle candidate au poste d'administratrice.



BRENT S. BELZBERG
Toronto, Ontario
Canada
Âge : 65 ans

Indépendant

Compétences et expérience :

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

M. Belzberg est fondateur et associé directeur principal de TorQuest Partners. Il compte plus de 30 ans d'expérience à titre de haut dirigeant dans les domaines de la finance, des acquisitions ainsi que de la restructuration et de l'exploitation de sociétés. Il a fait partie du conseil de plusieurs entités dans lesquelles TorQuest Partners a investi et est administrateur de Tandem Expansion Fund. Il est également président du conseil d'administration de la Mount Sinai Hospital Foundation et est membre du comité consultatif sur les placements du président de la University of Toronto. M. Belzberg a occupé auparavant des fonctions d'administrateur, notamment pour O&Y Reit, Hôtels Quatre Saisons et Crescent School. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec spécialisation) de la Queen's University et d'un juris doctor de la University of Toronto.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2015	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2005)	9/9	1/1
Comité de gouvernance (2009)	7/7	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2008), président (2009 – 2014)	7/7	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	
Aucune		



NANCI E. CALDWELL
Woodside, Californie
États-Unis
Âge : 57 ans

Indépendante

Compétences et expérience :

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

M^{me} Caldwell a été vice-présidente exécutive et chef de la commercialisation de PeopleSoft, Inc., poste qu'elle a occupé de 2002 à 2004. Avant de se joindre à PeopleSoft, elle a travaillé 19 ans chez Hewlett Packard Company occupant des postes de plus en plus élevés à la direction et à la haute direction dans les ventes et la commercialisation au Canada et aux États-Unis. Depuis 2005, M^{me} Caldwell siège au conseil de nombreuses sociétés de technologie ouvertes et fermées et, en 2005 et 2006, elle a travaillé en tant que consultante en technologie dans le cadre de projets. Elle compte plus de 25 années d'expérience en exploitation dans les secteurs de la technologie et des logiciels à l'échelle mondiale. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M^{me} Caldwell a siégé à titre d'administratrice au conseil de sociétés fermées, notamment RedPrairie, Inc., maintenant appelée JDA Software, LiveOps Inc., Sophos, plc et Network General Corporation. Elle est membre du conseil consultatif en technologie de Bridge Growth Partners, LLC depuis 2013. Elle est titulaire d'un baccalauréat en arts de la Queen's University et a terminé l'Executive Marketing Management Program de la University of Western Ontario.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2015	
	Taux d'assiduité : s.o. Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (décembre 2015)	—	—
Comité de gestion du risque (janvier 2016)	—	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	
Actuellement Citrix Systems, Inc. Equinix, Inc.	2008 à ce jour 2015 à ce jour	Rémunération (présidente)

Auparavant

Deltek Systems Inc.	2007 – 2012
JDA Software Inc.	2010 – 2012 ⁽¹⁾
TIBCO Software Inc.	2011 – 2014

(1) A cessé d'être une société ouverte en 2012.



GARY F. COLTER
Mississauga, Ontario
Canada
Âge : 70 ans

Indépendant

Compétences et expérience :

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

M. Colter est président de CRS Inc., société de conseils en restructuration et en gestion stratégique de sociétés. Avant de mettre sur pied CRS Inc., M. Colter a été membre de la haute direction de KPMG Canada pendant plus de 34 ans (dont 27 à titre d'associé). Au cours de cette période, il a acquis une expertise sur le plan financier et comptable alors qu'il supervisait les services-conseils financiers canadiens et mondiaux de KPMG. De 2001 à 2002, il a été vice-président du conseil de KPMG Canada, de 1998 à 2000, il a été associé directeur des Services-conseils mondiaux en finances de KPMG International et, de 1989 à 1998, il a été vice-président du conseil des Services-conseils en finances de KPMG Canada. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Colter est administrateur de Revera Inc. et membre du comité de gouvernance et de rémunération, du comité d'audit et du comité des placements de cette société. Il a été président du conseil d'administration de Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée de 2014 à 2015. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec spécialisation) de la Ivey School of Business de la University of Western Ontario et est Fellow de l'Ordre des comptables agréés.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2015	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2003)	9/9	1/1
Comité de vérification (2003 – 2009) (2012)	8/8	—
Comité de gouvernance (2003), président (2010 – janvier 2016)	7/7	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	
Actuellement		
Core-Mark Holding Company Inc.	2004 à ce jour	Audit, gouvernance
Owens-Illinois Inc.	2002 à ce jour	Rémunération, gouvernance (président)

Auparavant

Chemin de fer Canadien Pacifique
Limitée 2012 – 2015



PATRICK D. DANIEL
Calgary, Alberta
Canada
Âge : 69 ans

Indépendant

Compétences et expérience :

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

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2015	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2009)	9/9	1/1
Comité de gouvernance (avril 2015)	3/3	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2012)	7/7	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	
Actuellement		
Cenovus Energy Inc.	2009 à ce jour	Audit, ressources humaines et rémunération, mises en candidature et gouvernance
Capital Power Corporation	2015 à ce jour	Santé, sécurité et environnement

Auparavant

Enbridge Inc. 2000 – 2012



LUC DESJARDINS
Toronto, Ontario
Canada
Âge : 63 ans

Indépendant

Compétences et expérience :

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

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2015	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2009)	9/9	1/1
Comité de vérification (avril 2015)	4/4	—
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2009 – avril 2015)	4/4	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	

Actuellement

Superior Plus Corp. 2011 à ce jour



VICTOR G. DODIG
Toronto, Ontario
Canada
Âge : 50 ans

Non indépendant⁽¹⁾

Compétences et expérience :

- Leadership
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/ gouvernance du risque
- Ressources humaines/ rémunération
- Commercialisation

M. Dodig est président et chef de la direction de la CIBC. Il s'est joint à la CIBC en 2005 à titre de vice-président à la direction, Gestion des avoirs CIBC. En 2007, il a été nommé vice-président à la direction, Distribution détail, et a été nommé chef de groupe, Gestion des avoirs en 2011. Il a été nommé président et chef de la direction et membre du conseil d'administration de la CIBC en septembre 2014. Il est président du conseil de 30% Club Canada, membre du Conseil consultatif de Catalyst Canada, membre du conseil des gouverneurs du Musée royal de l'Ontario et membre du conseil d'administration du C.D. Howe Institute. Avant de se joindre à la CIBC, M. Dodig a été administrateur délégué et chef de la direction au Canada de UBS Global Asset Management, a occupé pendant cinq ans le poste d'administrateur délégué au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni de Merrill Lynch and Company et a passé trois années au service de McKinsey and Company comme conseiller en gestion. Il a déjà figuré au palmarès des 40 personnalités canadiennes âgées de moins de 40 ans (*Canada's Top 40 Under 40*). Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard University avec la distinction de Baker Scholar, d'un baccalauréat en commerce de la University of Toronto (St. Michael's College) et d'un diplôme de l'Institut d'études politiques à Paris.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2015	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2014)	9/9	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	

Auparavant

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

(1) Voir « Indépendance des candidats aux postes d'administrateurs » à la page 16.



**L'HONORABLE
GORDON D. GIFFIN**
Atlanta, Géorgie
États-Unis
Âge : 66 ans

Indépendant

Compétences et expérience :

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

M. Giffin est associé du cabinet d'avocats Dentons US LLP établi à Washington, D.C., et à Atlanta, en Géorgie. Il dirige le groupe de pratique américain Politique publique et réglementation de Dentons et est coprésident de l'équipe du secteur de l'énergie à l'échelle mondiale de Dentons. Il a consacré plus de 35 ans à la pratique du droit ou au service du gouvernement. Il est président du conseil de TransAlta Corporation et administrateur principal de Canadian Natural Resources Limited. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, il est membre du Council on Foreign Relations et siège au conseil des fiduciaires de The Carter Center et au conseil d'administration d'Atlantic Trust Company, N.A. Il est également membre du comité consultatif et conseiller principal, Pratique au Canada de McLarty Associates. M. Giffin a été ambassadeur des États-Unis au Canada de 1997 à 2001. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Duke University et d'un juris doctor de la Emory University School of Law. Il a également reçu un doctorat honorifique de la State University of New York.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2015	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2001)	9/9	1/1
Comité de gouvernance (avril 2015)	3/3	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2008)	7/7	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	
Actuellement		
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	2001 à ce jour	Audit, dons et parrainages, ressources humaines et rémunération (président), planification stratégique
Canadian Natural Resources Limited	2002 à ce jour	Audit, mises en candidature, gouvernance et risque (président)
Element Financial Corporation	2013 à ce jour	Rémunération et gouvernance
TransAlta Corporation	2002 à ce jour	

Auparavant

Just Energy Group Inc. 2006 – 2015

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



LINDA S. HASENFRATZ
Guelph, Ontario
Canada
Âge : 49 ans

Indépendante

Compétences et expérience :

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

M^{me} Hasenfratz est depuis 2002 chef de la direction de Linamar Corporation. M^{me} Hasenfratz appuie plusieurs entités sans but lucratif à titre de vice-présidente du conseil des gouverneurs du Musée royal de l'Ontario et de membre du Conseil consultatif de Catalyt Canada. Elle a également fondé le Philanthropic Leaders Council de l'Hôpital général de Guelph et en préside le conseil d'administration. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M^{me} Hasenfratz est présidente du Business Council of Canada (auparavant le Conseil canadien des chefs d'entreprise). Elle a figuré au palmarès des 40 personnalités canadiennes âgées de moins de 40 ans (*Canada's Top 40 Under 40*), a reçu le prix Wilfrid-Laurier décerné à un chef de file remarquable et le prix International Distinguished Entrepreneur 2014 de l'Université du Manitoba et a été nommée à quatre reprises parmi les 100 femmes chefs de file dans le secteur automobile. En 2014, Ernst & Young l'a nommée Entrepreneur de l'année tant en Ontario qu'au Canada. Elle est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Ivey School of Business de la University of Western Ontario et d'un baccalauréat ès sciences (avec spécialisation) de la même institution.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2015	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2004)	9/9	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2004), présidente (2014)	7/7	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	
Actuellement		
Faurecia	2011 à ce jour	Mises en candidature et rémunération
Linamar Corporation	1998 à ce jour	

Questions à l'ordre du jour



KEVIN J. KELLY
Toronto, Ontario
Canada
Âge : 60 ans

Indépendant

Compétences et expérience :

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

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2015	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2013)	9/9	1/1
Comité de gestion du risque (2013)	7/7	4/4
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	
Aucune		



CHRISTINE E. LARSEN
Montclair, New Jersey
États-Unis
Âge : 54 ans

Indépendante

Compétences et expérience :

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

M^{me} Larsen est vice-présidente à la direction, chef de l'exploitation de First Data Corporation, société mondiale de solutions technologiques de paiement ayant ses bureaux de direction à New York, poste qu'elle occupe depuis juin 2013. Avant de se joindre à First Data, M^{me} Larsen a occupé les postes de vice-présidente à la direction, chef de l'amélioration des processus chez JPMorgan Chase & Co. de 2012 à 2013, de chef des services hypothécaires de 2011 à 2012, de chef de l'exploitation, Trésorerie et valeurs mobilières de 2009 à 2011 et de chef des activités communes et de la technologie de 2006 à 2009. Avant de se joindre à JPMorgan Chase, elle a travaillé pendant 12 ans chez Citi, occupant plusieurs postes de leadership, dont ceux de chef des activités et du service à la clientèle chez Smith Barney, division de la gestion des avoirs de Citi, de cochef des activités de Global Corporate Investment Bank et de chef du service à la clientèle de Global Transaction Services. Elle est membre du conseil des fiduciaires de la Syracuse University. Elle est également présidente du conseil de la fondation du Borough of Manhattan Community College (CUNY). Elle a été nommée l'une des femmes les plus influentes dans le secteur des paiements en 2015. M^{me} Larsen est titulaire d'une maîtrise en bibliothéconomie de la Syracuse University (*University Fellow*) et d'un baccalauréat ès arts (avec grande distinction) du Cornell College.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2015	
	Taux d'assiduité : s.o. Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
N'est pas membre du conseil à l'heure actuelle	s.o.	s.o.
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	
Aucune		



NICHOLAS D. LE PAN
Ottawa, Ontario
Canada
Âge : 64 ans

Indépendant

Compétences et expérience :

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

M. Le Pan est administrateur de sociétés et possède une vaste expérience des questions liées aux services financiers. Il a occupé le poste de surintendant des institutions financières du Canada de 2001 à 2006. Il a dirigé le secteur de la surveillance du BSIF de 1997 à 2000, notamment les programmes de surveillance des banques et d'autres institutions de dépôts. M. Le Pan a participé à diverses activités de coordination de la réglementation à l'échelle nationale et internationale, y compris à titre de président du Groupe de mise en œuvre de l'Accord de Bâle et de vice-président du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. Il est président du Conseil canadien sur la reddition de comptes, qui réglemente les auditeurs des sociétés ouvertes. En 2013 et 2014, M. Le Pan a participé activement à l'établissement de rapports du Group of Thirty présentant des recommandations en vue d'un nouveau paradigme des relations entre les superviseurs et les conseils d'administration des banques, d'une surveillance accrue de la culture de risque et de l'amélioration de la culture et de la conduite dans les banques d'importance systémique. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec spécialisation) en économie de la Carleton University et d'une maîtrise ès arts en économie de la University of Toronto.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2015	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2008)	9/9	1/1
Comité de gouvernance (2010 – avril 2015)	4/4	—
Comité de gestion du risque (2008), président (2010 – avril 2015)	7/7	4/4
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	
Aucune		



L'HONORABLE JOHN P. MANLEY
C.P., O.C.
Ottawa, Ontario
Canada
Âge : 66 ans

Indépendant

Compétences et expérience :

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

M. Manley, président du conseil de la CIBC, est également président et chef de la direction du Business Council of Canada (auparavant le Conseil canadien des chefs d'entreprise), poste qu'il occupe depuis janvier 2010. De 2004 à 2009, M. Manley a été avocat-conseil chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. Ayant passé plus de 15 ans au service du public, M. Manley a été ministre responsable de plusieurs portefeuilles au sein du gouvernement fédéral canadien dont ministre de l'Industrie, ministre des Affaires étrangères, ministre des Finances et vice-premier ministre du Canada. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Manley fait partie du conseil d'administration du Business Council of Canada et du District de la découverte MaRS. Il est également président honoraire du conseil d'administration du Conseil canadien pour les partenariats public-privé, membre du Conseil consultatif de Catalyst Canada, membre du 30% Club Canada et membre du conseil consultatif de Bridge Growth Partners, LLC. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Carleton University et d'un juris doctor de l'Université d'Ottawa. Il a également reçu des doctorats honorifiques de la University of Toronto, de l'Université d'Ottawa, de la Carleton University, de la University of Western Ontario et de la University of Windsor.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2015	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2005), président du conseil (avril 2015)	9/9	1/1
Comité de vérification (2005 – 2007) (2008 – avril 2015)	5/5	—
Comité de gouvernance (2009 – avril 2015)	4/4	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	

Actuellement

CAE Inc.	2008 à ce jour	Gouvernance (président), ressources humaines
TELUS Corporation	2012 à ce jour	Audit, gouvernance

Auparavant

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	2006 – 2013
---	-------------

M. Manley était administrateur de Corporation Nortel Networks et de Nortel Networks Limitée (collectivement, les sociétés Nortel) du 26 mai 2004 au 10 août 2009 lorsqu'il a démissionné. Le 10 mars 2006, les sociétés Nortel ont annoncé la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans le dépôt de certains états financiers pour l'exercice 2005 au plus tard aux dates de dépôt requises. Le 10 avril 2006, la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la CVMO) a rendu une ordonnance définitive interdisant aux administrateurs, aux membres de la direction, à certains employés en poste et à certains anciens employés des sociétés Nortel, dont M. Manley, d'effectuer des opérations sur les titres des sociétés Nortel jusqu'à ce qu'un délai de deux jours ouvrables se soit écoulé après la réception par la CVMO de tous les documents d'information que les sociétés Nortel étaient tenues de déposer en vertu de la législation ontarienne en valeurs mobilières. La British Columbia Securities Commission (la BCSC) et l'Autorité des marchés financiers (l'AMF) ont rendu des ordonnances similaires. Avec prise d'effet le 8 juin 2006, la CVMO a levé l'interdiction d'opérations. Peu de temps après, la BCSC et l'AMF ont levé la leur. Le 14 janvier 2009, les sociétés Nortel et certaines autres filiales canadiennes ont entamé des procédures de protection à l'égard des créanciers en vertu de la LACC. Certaines filiales américaines ont déposé des requêtes volontaires aux États-Unis aux termes du chapitre 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis, et certaines filiales en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique ont effectué des dépôts corrélatifs en Europe et au Moyen-Orient.

Questions à l'ordre du jour



JANE L. PEVERETT
West Vancouver,
Colombie-Britannique
Canada
Âge : 57 ans

Indépendante

Compétences et expérience :

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

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2015	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2009)	9/9	1/1
Comité de vérification (2009), présidente (2014)	8/8	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années		Actuellement membre de comités du conseil
Actuellement		
Encana Corporation	2003 à ce jour	Audit (présidente), candidatures et gouvernance, réserves
Hydro One Inc.	2015 à ce jour	Ressources humaines, candidatures, politique publique et réglementation (présidente)
Northwest Natural Gas Company	2007 à ce jour	Organisation et rémunération des cadres supérieurs, affaires publiques et politique environnementale

Auparavant

Postmedia Network Canada Corp. 2013 – 2015



KATHARINE B. STEVENSON
Toronto, Ontario
Canada
Âge : 53 ans

Indépendante

Compétences et expérience :

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

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2015	
	Taux d'assiduité : 95 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2011)	8/9	1/1
Comité de vérification (2013)	8/8	—
Comité de gouvernance (avril 2015), présidente (janvier 2016)	3/3	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années		Actuellement membre de comités du conseil
Actuellement		
CAE Inc.	2007 à ce jour	Audit (présidente)
Open Text Corporation	2008 à ce jour	Audit
Valeant Pharmaceuticals International, Inc.	2010 à ce jour	Audit et risque, spécial finances

Auparavant

Afexa Life Sciences Inc. 2011 – 2011


MARTINE TURCOTTE

Verdun, Québec

Canada

Âge : 55 ans

Indépendante
Compétences et expérience :

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

M^{me} Turcotte est vice-présidente exécutive, Québec, de BCE Inc. et de Bell Canada, poste qu'elle occupe depuis 2011. À ce titre, elle est responsable de stimuler les initiatives d'affaires, gouvernementales et d'investissement communautaire de l'entreprise à l'échelle du Québec. Avant d'accéder au poste de vice-présidente exécutive, M^{me} Turcotte a occupé celui de chef des affaires juridiques de BCE de 1999 à 2008 et de Bell Canada de 2003 à 2008. Elle a occupé le poste de vice-présidente exécutive et chef des affaires juridiques et des questions réglementaires de BCE et de Bell Canada de 2008 à 2011. Elle compte plus de 25 ans d'expérience sur les plans stratégique, juridique et réglementaire au sein de sociétés liées à Bell. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes mentionnées ci-dessous, M^{me} Turcotte est présidente du conseil de la Chambre de commerce du Montréal Métropolitain et du Théâtre Espace Go inc. ainsi que membre du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill, du Quartier de l'innovation, du 375^e anniversaire de Montréal et de Montréal en Lumière. Elle a reçu le prix Réalisation exceptionnelle des prix des conseillers juridiques du Canada, elle a été intronisée au Panthéon des cent Canadiennes les plus influentes et elle a reçu la distinction Avocat émérite du Barreau du Québec pour l'excellence professionnelle. 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.

Admission au conseil et aux comités du conseil		Présence aux réunions en 2015	
		Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2014)		9/9	1/1
Comité de gouvernance (avril 2015)		3/3	0/1
Comité de gestion du risque (2014)		7/7	4/4
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années		Actuellement membre de comités du conseil	
Actuellement			
Empire Company Limited	2012 à ce jour	Audit, gouvernance, mises en candidature	
Sobeys Inc.	2012 à ce jour	Audit, gouvernance, nomination	
Auparavant			
Bell Aliant Inc. ⁽¹⁾	2011 – 2014		

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


RONALD W. TYSOE

Cincinnati, Ohio

États-Unis

Âge : 62 ans

Indépendant
Compétences et expérience :

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

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

Admission au conseil et aux comités du conseil		Présence aux réunions en 2015	
		Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2004)		9/9	1/1
Comité de gouvernance (2009 – avril 2015)		4/4	—
Comité de gestion du risque (2014), président (avril 2015)		7/7	4/4
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années		Actuellement membre de comités du conseil	
Actuellement			
Cintas Corporation	2008 à ce jour	Audit (président), mises en candidature et gouvernance	
J.C. Penney Company, Inc.	2013 à ce jour	Comité des services de gros, finances et planification, ressources humaines et rémunération (président)	
Scripps Networks Interactive Inc.	2008 à ce jour	Audit (président), rémunération	
Taubman Centers, Inc.	2007 à ce jour	Audit, rémunération, direction	
Auparavant			
Pzena Investment Management, Inc.	2008 – 2013		



BARRY L. ZUBROW
Far Hills, New Jersey
États-Unis
Âge : 62 ans

Indépendant

Compétences et expérience :

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

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2015	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (avril 2015)	7/7	—
Comité de gestion du risque (avril 2015)	3/3	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	
Actuellement Arc Logistics Partners LP	2013 à ce jour	

Fréquence des réunions du conseil et des comités et taux d'assiduité global au cours de l'exercice 2015

Vous trouverez ci-dessous un sommaire du taux d'assiduité global aux réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice 2015. L'assiduité moyenne de tous les administrateurs aux réunions ordinaires du conseil et des comités s'est élevée à 99 %. Le taux d'assiduité de chaque administrateur est indiqué dans les notes biographiques à partir de la page 7. Vous trouverez des renseignements sur les attentes à l'égard de la présence des administrateurs aux réunions à l'Énoncé des pratiques de gouvernance – « Processus de nomination des administrateurs – Présence aux réunions » à la page 70.

Conseil et comités	Nombre de réunions		Taux d'assiduité aux réunions ordinaires
	Ordinaires	Extraordinaires	
Conseil	9 ⁽¹⁾	1	99 %
Comité de vérification	8	0	100 %
Comité de gouvernance	7	1	100 %
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	7	0	100 %
Comité de gestion du risque	7	4	100 %

(1) Les réunions du conseil qui se déroulent sur deux jours ne comptent que pour une réunion. Dans les communications antérieures, elles étaient comptabilisées comme deux réunions.

Présence des administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires

La CIBC encourage chaque membre du conseil à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires. À notre dernière assemblée annuelle, tenue le 23 avril 2015, tous les candidats à un poste d'administrateur étaient présents, sauf un.

Résultats du vote de 2015 à l'égard des administrateurs

Les résultats du vote de 2015 à l'égard des administrateurs qui sont candidats à un poste d'administrateur sont indiqués ci-après. Les résultats du vote ont été affichés sur les sites www.cibc.com/francais et www.sedar.com immédiatement après l'assemblée annuelle 2015.

Administrateur	Voix exprimées en faveur (%)	Administrateur	Voix exprimées en faveur (%)	Administrateur	Voix exprimées en faveur (%)	Administrateur	Voix exprimées en faveur (%)
Brent S. Belzberg	97,40	Victor G. Dodig	99,68	Nicholas D. Le Pan	99,40	Martine Turcotte	99,29
Gary F. Colter	97,60	Gordon D. Giffin	92,37	John P. Manley	98,60	Ronald W. Tysoe	98,05
Patrick D. Daniel	97,54	Linda S. Hasenfratz	85,02	Jane L. Peverett	98,92	Barry L. Zubrow	99,71
Luc Desjardins	86,34	Kevin J. Kelly	99,79	Katharine B. Stevenson	99,27		

Indépendance des candidats aux postes d'administrateurs

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

Tous les membres des comités du conseil sont indépendants aux termes des normes d'indépendance du conseil. Ces normes sont conformes au *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe* (banques) pris en vertu de la *Loi sur les banques*, aux règles sur la gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE) et aux règles sur l'indépendance des administrateurs des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les ACVM) et sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais. Vous trouverez des renseignements détaillés sur la façon dont le conseil établit l'indépendance des administrateurs à l'Énoncé des pratiques de gouvernance – « Indépendance des administrateurs » à la page 66.

Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs

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

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

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

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

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

Gestion du risque : Expérience de la gestion du risque ou responsabilités de gestion du risque, en particulier au sein d'une institution financière, y compris une compréhension des principes et pratiques actuels de gestion du risque tels qu'ils sont appliqués aux institutions financières.

Gouvernance du risque : Compréhension du rôle du conseil dans la supervision des principes et des pratiques de gestion du risque, notamment une compréhension des principes et pratiques actuels de gouvernance du risque et des attentes réglementaires concernant la supervision de la gouvernance du risque.

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

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

Législation / réglementation / conformité : Formation et/ou expérience en droit et en conformité pour des régimes de réglementation complexes.

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

Technologie de l'information : Connaissances acquises et expérience, notamment une compréhension des principaux cadres de gouvernance du secteur de la technologie de l'information ou des tendances et menaces actuelles et émergentes dans ce secteur.

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

Rapports des comités du conseil

Le conseil d'administration de la CIBC compte quatre comités, soit : le Comité de vérification, le Comité de gouvernance, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le Comité de gestion du risque, et a approuvé le mandat de chacun. Chaque comité estime qu'il s'est acquitté de son mandat au cours de l'exercice 2015 et a transmis le rapport qui suit sur sa structure, son mandat et ses principales activités.

Rapport du Comité de vérification

Le Comité de vérification a volontairement fourni un rapport à la page 19 qui porte sur des questions précises que la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la SEC) juge importantes.

MANDAT

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

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

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

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

- **Fonction des finances**
 - ✓ le cadre organisationnel de la fonction des finances
 - ✓ la nomination ou la révocation du chef des services financiers
 - ✓ le mandat et les objectifs du chef des services financiers et son efficacité et celle de la fonction des finances
 - ✓ l'évaluation périodique indépendante par un tiers de la fonction des finances
- **Contrôles internes**
 - ✓ la surveillance des systèmes de contrôle interne
 - ✓ l'efficacité de la conception et du fonctionnement des systèmes de contrôle interne
 - ✓ le programme de prévention et de détection de la fraude
 - ✓ les programmes de gestion de la continuité de l'exploitation et d'assurance
- **Procédures d'alerte professionnelle**
 - ✓ la mise en place de procédures pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les questions relatives à la vérification
- **Planification de la relève**
 - ✓ les plans de relève pour le chef des services financiers, le vérificateur principal et le chef de la Conformité

ACTIVITÉS EN 2015

Supervision du risque relativement au cadre de contrôle : Le Comité a continué de superviser les secteurs importants de risque relativement au cadre général de contrôle de la CIBC, notamment la coordination entre le Comité et le Comité de gestion du risque concernant la déclaration de lacunes et la surveillance de l'efficacité du modèle à trois lignes de défense.

Supervision des fonctions de contrôle : Le Comité a continué de surveiller l'efficacité de la conformité, de la vérification interne et des finances, en particulier la planification de la relève et la conformité de ces fonctions aux attentes réglementaires. Le Comité a examiné les communications provenant des organismes de réglementation et a étroitement surveillé la pertinence de la réponse de la direction.

Surveillance de l'évolution réglementaire : Le Comité a continué de surveiller l'évolution réglementaire et les consignes du BSIF, des organismes de réglementation à l'échelle mondiale et du Comité de Bâle sur la supervision bancaire, notamment l'intégration de mesures améliorées pour l'évaluation annuelle des auditeurs externes, les mises à jour émanant de parties internes intéressées sur l'incidence des perspectives réglementaires changeantes sur les activités de la CIBC, ainsi que des exposés réguliers sur les résultats des examens de la réglementation et des exercices de comparaison.

Supervision des Normes internationales d'information financière (IFRS) : Le Comité a poursuivi la supervision des nouvelles normes IFRS et des faits nouveaux en matière de comptabilité découlant des IFRS.

Perfectionnement des administrateurs : Pour plus de renseignements sur la participation des membres du Comité à la formation continue des administrateurs en 2015, voir la page 74.

MEMBRES

Chaque membre du Comité est indépendant, possède des « compétences financières » conformément aux exigences de la NYSE et des ACVM et est un « expert financier du comité de vérification » aux termes des règles de la SEC. Leurs notes biographiques figurent aux pages 7 à 15.

- J.L. Peverett, *présidente*
- G.F. Colter
- L. Desjardins
- K.B. Stevenson

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

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

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

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

En se fondant sur cet examen et ces discussions, le Comité de vérification a recommandé au conseil de déposer les états financiers consolidés audités auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières sur SEDAR et de les inclure dans le rapport annuel de la CIBC sur formulaire 40-F pour l'exercice clos le 31 octobre 2015 en vue de leur dépôt auprès de la SEC. Le Comité de vérification a également approuvé, sous réserve de leur nomination par les actionnaires, le choix de EY à titre d'auditeurs externes de la CIBC.

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

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

Un membre du Comité de vérification de la CIBC ne peut siéger au comité de vérification ou d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes, à moins que le conseil ne détermine que cette situation ne nuirait pas à la capacité du membre de remplir efficacement ses fonctions au sein du Comité de vérification de la CIBC. M^{me} Stevenson est membre du Comité de vérification de la CIBC et du comité de vérification ou d'audit de trois autres sociétés ouvertes. Le conseil a déterminé que le mandat de M^{me} Stevenson au sein du comité de vérification ou d'audit de trois autres sociétés ouvertes ne nuit pas à sa capacité de remplir efficacement ses fonctions au sein du Comité de vérification de la CIBC.

Le conseil a fondé sa décision sur plusieurs facteurs : sa présence et sa participation active à toutes les réunions du Comité de vérification de la CIBC, ses compétences financières, sa qualification à titre d'expert financier du comité de vérification, ses efforts pour suivre l'évolution des questions émergentes pour les comités de vérification ou d'audit, sa participation à des programmes de formation continue sur les normes comptables, les activités des comités de vérification ou d'audit et le risque et ses compétences et son expérience en finances qui contribuent à sa capacité de remplir ses fonctions au sein du Comité de vérification de la CIBC. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec grande distinction) de la Harvard University et a été trésorière chez Nortel Networks Corporation pendant sept ans. Elle est en mesure de gérer les contraintes de temps associées à ses

responsabilités au conseil et aux comités, en partie, parce que les sociétés dont elle est membre du comité de vérification ou d'audit ont des fins d'exercice différentes de celle de la CIBC. En outre, elle se consacre à une carrière d'administratrice de sociétés et n'a pas un emploi à temps plein. Elle a participé à l'accomplissement des fonctions du Comité de vérification et a participé efficacement en tant que membre du conseil et d'autres comités du conseil. La décision du conseil est appuyée par l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil. Une courte biographie de M^{me} Stevenson figure à la page 13 de la présente circulaire.

Rapport du Comité de gouvernance

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

MANDAT

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

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

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

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

ACTIVITÉS EN 2015	Planification de la relève du conseil et des comités : Le Comité a continué de se concentrer sur le repérage des meilleurs candidats pour améliorer la composition du conseil et pour combler les vacances prévues. Un conseiller externe a aidé le Comité à recruter deux candidates à des postes d'administratrices ayant une solide expérience de la technologie de l'information. Mme Nanci Caldwell a été nommée au conseil avec prise d'effet le 4 décembre 2015. Mme Christine Larsen est une nouvelle candidate à un poste d'administratrice. Voir les pages 7 et 11 pour consulter les notes biographiques sur Mme Caldwell et Mme Larsen. Le Comité continue de favoriser la mixité en recommandant la nomination de Mme Katharine Stevenson à titre de présidente du Comité de gouvernance, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2016. Cadre du conseil sur l'engagement envers les parties intéressées : Le Comité a intensifié le dialogue avec les autorités de réglementation, les actionnaires et des cabinets de services-conseils en gouvernance de votes par procuration; les sujets abordés avec ces parties intéressées comprenaient le processus de planification de la relève du chef de la direction, la consultation sur la rémunération, la rémunération des cadres supérieurs et la composition du conseil. Grâce au dialogue continu et à la correspondance entre les actionnaires ou les défenseurs de la gouvernance et le président du conseil ainsi que les présidents de comités, le conseil demeure au fait de l'opinion des parties intéressées de la CIBC à l'égard de questions de gouvernance et réceptif à leurs commentaires. Mixité au conseil : Le Comité a peaufiné la politique sur la mixité au conseil en changeant la cible de représentation des femmes au conseil, la faisant passer de « 25 % à 30 % » d'ici 2017 à « au moins 30 % » d'ici 2017. À l'heure actuelle, les femmes composent 31 % du conseil de la CIBC. Si les candidates proposées dans la présente circulaire sont élues administratrices, les femmes composeront 35 % du conseil de la CIBC. Perfectionnement des administrateurs : Pour plus de renseignements sur la participation des membres du Comité à la formation continue des administrateurs en 2015, voir la page 74.
MEMBRES	Chaque membre du Comité est indépendant. Leurs notes biographiques figurent aux pages 7 à 15. • K.B. Stevenson, <i>présidente</i> • B.S. Belzberg • G.F. Colter • P.D. Daniel • G.D. Giffin • M. Turcotte

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

Le président du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le président du conseil ont écrit une lettre aux actionnaires concernant la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC, qui débute à la page 29 de la présente circulaire.

MANDAT Vous trouverez le mandat intégral du Comité et le mandat du président du Comité sur le site www.cibc.com/francais.	La principale tâche du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance et d'encadrement stratégique du capital humain de la CIBC, notamment de l'efficacité organisationnelle, du perfectionnement du leadership, de la planification de la relève et de la rémunération. Le Comité est responsable de l'harmonisation de la rémunération avec la stratégie de la CIBC de devenir une banque solide, innovatrice et axée sur les relations, ainsi que de la tolérance au risque et du cadre de contrôle de la CIBC. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil : • Rendement, rémunération et contrats d'emploi ✓ les objectifs de rendement et les mesures pour le chef de la direction, le Comité de direction (CD) et d'autres dirigeants clés ✓ l'évaluation du rendement et la rémunération du chef de la direction, du CD et d'autres dirigeants clés ✓ les nominations et les contrats d'emploi du chef de la direction et des membres de la haute direction, y compris la rémunération, pour les personnes occupant un poste de vice-président à la direction et un poste plus élevé ou dont la rémunération directe globale est supérieure à un certain niveau
---	---

- **Planification de la relève et perfectionnement de la direction**
 - ✓ les plans de relève pour le chef de la direction, le CD et d'autres dirigeants clés
 - ✓ l'évolution des initiatives de portée générale pour le perfectionnement du leadership et les plans de perfectionnement spécifiques aux candidats de la relève pour des postes clés de leadership
- **Rémunération**
 - ✓ les modifications à la philosophie, aux principes, aux politiques importantes, aux pratiques et aux régimes de rémunération
 - ✓ un rapport indépendant sur les régimes de rémunération importants afin d'évaluer si les régimes ont les résultats escomptés et si la rémunération versée est adéquate compte tenu du rendement réel de l'entreprise et des risques d'affaires
 - ✓ l'harmonisation de la rémunération avec le rendement d'entreprise et les risques d'affaires
 - ✓ en tenant compte des commentaires sur le risque, la rémunération et les attributions d'encouragement annuelles pour les groupes fonctionnels, les unités d'exploitation stratégiques et les principaux secteurs d'activité
 - ✓ les lignes directrices relatives à l'actionnariat et le nombre d'actions réellement détenues pour tous les membres de la haute direction et les directeurs généraux (DG) de Gestion des avoirs et de Marchés des capitaux
- **Avantages sociaux et avantages accessoires**
 - ✓ le rendement des placements des caisses et des régimes de retraite, les risques importants, les paiements aux bénéficiaires et la gouvernance
 - ✓ les nouveaux régimes et les modifications importantes aux régimes existants
 - ✓ les avantages accessoires des cadres supérieurs
- **Contrôles internes, conformité réglementaire et risques liés aux ressources humaines**
 - ✓ l'évaluation faite par la direction des risques importants liés aux ressources humaines et de l'efficacité des contrôles internes connexes
 - ✓ les changements organisationnels importants et les changements qui ont une incidence sur les fonctions de contrôle clés, dont la vérification interne, les finances, les services juridiques, la conformité et la gestion du risque
 - ✓ la conformité aux principes et aux normes du Conseil de stabilité financière et à d'autres exigences réglementaires dans les territoires où la CIBC exerce ses activités
- **Présentation de l'information**
 - ✓ la communication de la rémunération des cadres supérieurs dans la circulaire

ACTIVITÉS EN 2015

Relève du chef de la direction et gestion des compétences : Le Comité a continué de consacrer beaucoup de temps à la gestion des compétences et à la planification de la relève. En plus de s'attacher à faire progresser la stratégie de gestion des compétences de la CIBC, le Comité et le conseil examinent régulièrement l'évolution de la culture d'entreprise de la CIBC et s'assurent que la mobilisation des employés favorise un milieu de diversité et d'intégration.

En raison des changements apportés à la haute direction en 2015, le Comité a rencontré le chef de la direction pour discuter de la réévaluation des plans de relève, s'assurant ainsi qu'un processus solide soit en place afin de développer les compétences clés pour les besoins actuels et futurs en leadership de la CIBC.

Rémunération du chef de la direction et du CD : Le Comité a fixé des objectifs et des mesures de rendement ambitieux qui tiennent compte des intérêts des parties intéressées pour les membres du CD, qui assurent la variabilité de la rémunération réalisable en fonction du rendement, tout en continuant de motiver nos dirigeants à procurer de la valeur à long terme aux actionnaires dans le respect de notre tolérance au risque. En 2015, nous avons également haussé l'actionnariat de la haute direction en relevant les taux de report relatifs aux titres de capitaux propres et en remplaçant les paiements en espèces par le réinvestissement des dividendes sur les unités d'actions non acquises.

Rapports des comités du conseil

	Pour l'exercice 2016, le régime axé sur une cible en place pour le chef de la direction et le CD sera étendu à tous les cadres supérieurs et aux DG. De plus, des mesures communes du rendement seront utilisées pour financer l'enveloppe de rémunération d'encouragement des cadres supérieurs afin d'harmoniser plus solidement et de manière plus vaste la rémunération totale des cadres supérieurs avec le rendement de la banque. Perfectionnement des administrateurs : Pour plus de renseignements sur la participation des membres du Comité à la formation continue des administrateurs en 2015, voir la page 74.
MEMBRES	Chaque membre du Comité est indépendant. Leurs notes biographiques figurent aux pages 7 à 15. • L.S. Hasenfratz, <i>présidente</i> • B.S. Belzberg • P.D. Daniel • G.D. Giffin

Rapport du Comité de gestion du risque

MANDAT Vous trouverez le mandat du Comité et le mandat du président du Comité sur le site www.cibc.com/francais.	La principale tâche du Comité de gestion du risque est de superviser la gestion par la CIBC des risques auxquels elle s'expose en tentant d'atteindre ses objectifs d'affaires, notamment aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités d'approbation et de supervision de la mise en œuvre de l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la CIBC, de l'unité d'exploitation stratégique (UES) et de l'infrastructure, examiner l'harmonisation des plans stratégiques avec la tolérance au risque et analyser le profil de risque de la CIBC à la lumière de sa tolérance au risque. Le Comité est également chargé de superviser les politiques et les limites et autres contrôles du risque de la CIBC en vue de gérer efficacement ses principaux risques d'affaires. • Principaux risques d'affaires Le Comité de gestion du risque examine les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil : ✓ l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la CIBC, de l'UES et de l'infrastructure ✓ les limites de risque de la CIBC et les politiques clés de gestion des risques de crédit et de placement, de financement et d'illiquidité et de marché ainsi que le cadre de gestion du risque d'exploitation de la CIBC ✓ la délégation par la CIBC des pouvoirs relatifs aux risques à la direction, et toutes les opérations non visées par les pouvoirs relatifs aux risques délégués ✓ le plan et les politiques en matière de capital de la CIBC - Le Comité de gestion du risque examine régulièrement : ✓ la conformité des plans stratégiques à la tolérance au risque ✓ le profil de risque et sa conformité à la tolérance au risque ✓ l'évaluation par la direction des risques liés à la technologie de l'information, dont la cybersécurité ✓ les questions et tendances principales et nouvelles quant au risque ✓ la gestion des essais sous contrainte relativement à la suffisance des fonds propres • Risques juridiques et de réputation, impartition, nouvelles initiatives Le Comité de gestion du risque examine : ✓ le Cadre de gestion du risque de réputation, qui décrit la façon dont la CIBC protège sa réputation par le recensement et la gestion de manière proactive des risques potentiels pour la réputation ✓ la politique de gouvernance relative à l'approvisionnement et aux fournisseurs de la CIBC et les principaux arrangements d'impartition ✓ la gestion de crise et les processus décisionnels, les politiques, les tests et les approches connexes élaborés concernant les plans de rétablissement et de résolution de la CIBC ✓ les processus d'évaluation du risque par rapport aux nouvelles stratégies ou aux nouveaux produits ou services ✓ le respect par la direction des lois et des règlements lorsqu'ils concernent le mandat du Comité
--	---

• **Fonctions de gestion du risque et de conformité**

Le Comité de gestion du risque supervise :

- ✓ le mandat, les objectifs et l'efficacité du chef de la gestion du risque et du chef de la Conformité
- ✓ le cadre organisationnel de la fonction indépendante de gestion du risque de la CIBC et des fonctions de conformité et leur efficacité
- ✓ la dotation en personnel et les plans financiers
- ✓ le plan annuel de conformité, y compris la dotation en personnel et les plans financiers
- ✓ les plans de relève pour le chef de la gestion du risque et le chef de la Conformité
- ✓ les commentaires quant au risque dans le cadre des décisions du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction touchant la rémunération et d'autres aspects liés au risque dans le cadre des décisions du Comité touchant la rémunération

Note : La supervision par le Comité de gestion du risque des fonctions de conformité a pris effet au début de l'exercice 2016.

ACTIVITÉS EN 2015

Cadre de gestion du risque et gouvernance : Le Comité a examiné le cadre de gestion du risque de la CIBC, notamment l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la CIBC et la façon dont il se traduit par des mesures applicables aux secteurs d'activité des UES et du groupe d'infrastructure de la CIBC, ainsi que les améliorations apportées afin de raffermir la fonction de gestion du risque de la CIBC pour faire face à l'évolution des risques et des cadres réglementaires. Le Comité a également examiné les améliorations apportées aux divers cadres, limites et politiques relatifs au risque et les rapports de conformité connexes, ainsi que le plan de rétablissement et de résolution de la CIBC.

Principaux risques et nouveaux risques : Le Comité a passé en revue l'analyse par la direction du contexte de faiblesse du prix du pétrole, de la vitesse possible de normalisation aux États-Unis, des niveaux de liquidité des marchés et du risque de désintermédiation des paiements. En outre, l'évolution des principaux thèmes de risques (à savoir la géopolitique, le pétrole et le gaz, la Chine, la dette souveraine en Europe, l'endettement des consommateurs canadiens) a fait l'objet d'une surveillance régulière. Le Comité a également examiné des rapports sur des simulations de crise macroéconomique, dont une évaluation de la suffisance des fonds propres.

Examens des risques d'affaires : Le Comité a analysé des présentations sur les risques associés à diverses activités commerciales, notamment aux prêts hypothécaires à l'habitation, à CIBC Wood Gundy, aux Marchés des titres à revenu fixe et des titres de créance, aux prêts immobiliers commerciaux au Canada, aux banques à l'échelle mondiale et aux cartes de crédit, ainsi que des examens de CIBC FirstCaribbean International Bank et de Compagnie Trust CIBC Mellon.

Perfectionnement des administrateurs : Pour plus de renseignements sur la participation des membres du Comité à la formation continue des administrateurs en 2015, voir la page 74.

MEMBRES

Chaque membre du Comité est indépendant. Leurs notes biographiques figurent aux pages 7 à 15.

- R.W. Tysoe, *président*
- N.E. Caldwell
- K.J. Kelly
- N.D. Le Pan
- M. Turcotte
- B.L. Zubrow

Rémunération des administrateurs

Le programme de rémunération des administrateurs de la CIBC est conçu pour attirer et fidéliser des personnes ayant les compétences et l'expérience voulues pour agir à titre d'administrateurs de la CIBC, à l'appui de la stratégie de la CIBC. Le Comité de gouvernance revoit la rémunération des administrateurs afin de s'assurer qu'elle est harmonisée avec les intérêts de nos actionnaires, qu'elle est concurrentielle et qu'elle reflète les meilleures pratiques. Le Comité examine également la charge de travail, les contraintes de temps et la responsabilité des membres du conseil. En se fondant sur son examen en 2015, le conseil a approuvé les modifications suivantes.

- Le comité spécial du contentieux a maintenant la même structure de rémunération fixe pour les administrateurs que pour les autres comités du conseil. Plutôt que de recevoir des jetons de présence pour chaque réunion, les membres de ce comité reçoivent une provision annuelle de 10 000 \$ et le président de ce comité reçoit une provision annuelle de 20 000 \$. Cette structure tient compte de la charge de travail et de la complexité des questions étudiées par ce comité et établit un plafond pour la rémunération des membres du comité, peu importe le nombre de réunions tenues au cours de l'année. Cette modification est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2015.
- La provision du président d'un comité peut maintenant être versée en espèces, en actions ou en unités d'actions à dividende différé. Auparavant, la moitié de la provision était versée en titres de capitaux propres. Cette modification simplifie la philosophie de rémunération des administrateurs et est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2015.
- Les administrateurs qui sont citoyens américains et dont la résidence principale est située aux États-Unis recevront leur rémunération à titre d'administrateurs en dollars américains. Cette modification permet à la CIBC d'attirer et de fidéliser des personnes ayant les compétences et l'expérience voulues pour agir à titre d'administrateurs de la CIBC, à l'appui de la stratégie de la CIBC. Aux termes de la *Loi sur les banques*, la majorité des administrateurs d'une banque doivent être résidents canadiens. La plupart des administrateurs de la CIBC sont des citoyens canadiens ayant leur résidence principale au Canada et ils continueront de recevoir leur rémunération à titre d'administrateurs en dollars canadiens. Cette modification est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2015, soit au début de notre exercice 2016.

Composantes de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-après indique les composantes de la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2015.

Provision annuelle en espèces ⁽¹⁾	(\$)
Président du conseil ⁽²⁾	150 000
Autres administrateurs ⁽³⁾	100 000
Provision annuelle en titres de capitaux propres (unités d'actions à dividende différé⁽⁴⁾/actions ordinaires de la CIBC)	
Président du conseil ⁽²⁾	250 000
Autres administrateurs	100 000
Provision annuelle des présidents de comités	
Comité de vérification, Comité de gouvernance ⁽⁵⁾ , Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et Comité de gestion du risque	50 000
Honoraires annuels de participation aux comités	
Membre de comité ⁽⁶⁾	15 000
Jetons de présence aux réunions	
Comités ad hoc (par réunion)	1 000
Comité spécial du contentieux (avant le 1 ^{er} septembre 2015) par réunion	1 000
Comité spécial du contentieux (après le 1 ^{er} septembre 2015) par année	
Membre du comité	10 000
Président du comité	20 000
Comité spécial du conseil et/ou comité permanent (par réunion) ⁽⁷⁾	1 000
Frais de déplacement (par voyage) ⁽⁸⁾	2 000

- (1) Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'unités d'actions à dividende différé.
- (2) Le président du conseil ne reçoit aucune rémunération à l'exception de la provision annuelle en espèces et en titres de capitaux propres.
- (3) Comprend la participation à un comité.
- (4) Une unité d'actions à dividende différé (UADD) est une écriture comptable qui est portée trimestriellement au compte ouvert au nom d'un administrateur jusqu'à ce que ce dernier quitte le conseil. La valeur du compte d'UADD d'un administrateur est payable en espèces en un seul versement lorsque celui-ci cesse d'être administrateur de la CIBC. La valeur de rachat d'une UADD est fondée sur la valeur des actions ordinaires de la CIBC établie conformément aux régimes d'actions des administrateurs. Les administrateurs ont droit à des paiements d'équivalents de dividendes qui sont crédités trimestriellement sous forme d'UADD supplémentaires, au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires. Les UADD n'accordent à leur porteur aucun droit de vote ni aucun des autres droits octroyés aux actionnaires.
- (5) Comprend la participation à un second comité (à l'exclusion des comités spéciaux et ad hoc).
- (6) Versés pour la participation à chaque comité supplémentaire (à l'exclusion des comités spéciaux et ad hoc et des présidents de comités).
- (7) Versés pour chaque réunion spéciale du conseil et/ou d'un comité permanent après la quatrième réunion à laquelle l'administrateur assiste au cours d'un exercice. La rémunération est la même, que l'administrateur assiste aux réunions en personne ou par téléconférence.
- (8) Versés à l'administrateur qui assiste en personne aux réunions du conseil ou des comités, qui ont lieu à 300 km ou plus de son principal lieu de résidence.

Les indemnités de déplacement et d'hébergement et les autres frais raisonnables engagés par les administrateurs pour assister aux réunions et pour s'acquitter de leurs fonctions à titre d'administrateurs leur sont remboursés. En outre, la CIBC paie les frais d'administration du bureau du président du conseil.

Régimes d'actions des administrateurs

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

- **Régime d'achat d'actions des administrateurs non dirigeants** – Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.
- **Régime de choix d'unités d'actions à dividende différé ou d'actions ordinaires à l'intention des administrateurs** – Les administrateurs peuvent choisir de recevoir leur rémunération en actions sous forme d'UADD ou d'actions ordinaires de la CIBC.
- **Régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (le ROSAA)** – En janvier 2003, le conseil a décidé qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs aux termes de ce régime et, à la date de la présente circulaire, aucune option non exercée n'était en cours de validité aux termes du ROSAA. Vous trouverez des renseignements supplémentaires relativement au ROSAA à la page 50 de l'analyse de la rémunération.

Rémunération des administrateurs

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-après présente la rémunération totale versée aux administrateurs indépendants au cours de l'exercice 2015.

Nom ⁽¹⁾ (Tous les chiffres sont en dollars)	Rémunération gagnée				Toute autre rémunération	Rémunération totale	Répartition de la rémunération ⁽⁴⁾		
	Provision annuelle		Provision à titre de président et de membre de comités ⁽³⁾	Frais de déplacement et jetons de présence ⁽³⁾			Espèces	À base d'actions	
	Titres de capitaux propres ⁽²⁾	Espèces ⁽³⁾						Actions ordinaires	UADD
Brent S. Belzberg	100 000	100 000	15 000	4 000		219 000	—	—	219 000
Gary F. Colter ⁽⁵⁾	100 000	100 000	50 000	6 667		256 667	131 667	—	125 000
Patrick D. Daniel	100 000	100 000	7 500	14 000		221 500	—	—	221 500
Luc Desjardins	100 000	100 000	—	14 000		214 000	114 000	100 000	—
Gordon D. Giffin ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	100 000	100 000	7 500	18 333		225 833	125 833	—	100 000
Linda S. Hasenfratz	100 000	100 000	50 000	4 000		254 000	129 000	125 000	—
Kevin J. Kelly	100 000	100 000	—	5 000		205 000	—	—	205 000
Nicholas D. Le Pan ⁽⁵⁾	100 000	100 000	25 000	21 667		246 667	134 167	112 500	—
John P. Manley	175 000	125 000	7 500	10 000		317 500	—	—	317 500
Jane L. Peverett	100 000	100 000	50 000	16 000		266 000	83 000	—	183 000
Leslie Rahl ⁽⁷⁾	50 000	50 000	—	6 000	12 693 ⁽⁸⁾	118 693	81 000 ⁽⁹⁾	25 000	—
Charles Sirois ⁽⁷⁾	125 000	75 000	—	—		200 000	100 000 ⁽⁹⁾	—	100 000
Katharine B. Stevenson	100 000	100 000	7 500	4 000		211 500	111 500	100 000	—
Martine Turcotte ⁽⁵⁾	100 000	100 000	7 500	19 667		227 167	—	—	227 167
Ronald W. Tysoe	100 000	100 000	32 500	19 000		251 500	151 500	—	100 000
Barry L. Zubrow ⁽⁵⁾⁽¹⁰⁾	58 333	58 333	—	10 667		127 333	69 000	58 333	—
Total	1 608 333	1 508 333	260 000	173 001	12 693	3 562 360	1 230 667	520 833	1 798 167

- (1) M. Dodig n'a reçu aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur de la CIBC. Voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 47 pour connaître la rémunération de M. Dodig à titre de cadre supérieur de la CIBC.
- (2) Les administrateurs peuvent choisir de recevoir leur rémunération en capitaux propres sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.
- (3) Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.
- (4) Ces colonnes indiquent la répartition de la rémunération entre les espèces et les titres de capitaux propres.
- (5) La rémunération versée à chacun des membres du comité spécial du contentieux est incluse dans la colonne « Frais de déplacement et jetons de présence ».
- (6) M. Giffin a reçu une somme supplémentaire de 54 687,50 \$ US en tant que provision annuelle à titre d'administrateur d'une filiale de la CIBC en exploitation aux États-Unis, Atlantic Trust Company, N.A.
- (7) Mme Rahl et M. Sirois ont quitté le conseil le 23 avril 2015.
- (8) Un don de 10 000 \$ US a été fait en reconnaissance d'un administrateur sortant à un organisme caritatif qu'il a choisi en conformité avec les lignes directrices de la CIBC sur les dons. L'administrateur sortant n'a pas demandé le don ni tiré d'avantage financier de celui-ci. Le montant a été converti en dollars canadiens en fonction du taux de change au comptant à midi le 31 mars 2015, soit 1,00 \$ US = 1,2693 \$ CA.
- (9) Les administrateurs reçoivent en espèces les honoraires qui leur sont dus pour le trimestre d'exercice au cours duquel ils quittent le conseil.
- (10) M. Zubrow s'est joint au conseil le 23 avril 2015.

Ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs

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

Le tableau ci-après présente l'actionnariat (notamment les UADD) de chaque candidat à un poste d'administrateur de la CIBC de même que les variations de l'actionnariat survenues depuis le 17 février 2015.

Nom ⁽¹⁾	Actionnariat				Variation nette de l'actionnariat		Valeurs des titres de capitaux propres ⁽³⁾ (\$)	Date du respect de la ligne directrice minimale en matière d'actionnariat	Choix de l'administrateur quant à la rémunération au 8 février 2016
	au 8 février 2016		au 17 février 2015		Actions ordinaires de la CIBC (nbre)	UADD (nbre)			
	Actions ordinaires de la CIBC ⁽²⁾ (nbre)	UADD (nbre)	Actions ordinaires de la CIBC (nbre)	UADD (nbre)					
Brent S. Belzberg	3 500	33 061	3 500	29 309	—	3 752	3 333 998	Respectée	UADD
Nanci E. Caldwell		—	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	—	4 déc. 2020	Provision en titres de capitaux propres : actions Reste : espèces
Gary F. Colter	13 919	1 664	13 919	308	—	1 356	1 421 014	Respectée	Provision en titres de capitaux propres : UADD Reste : espèces et UADD
Patrick D. Daniel	1 000	15 737	1 000	12 751	—	2 986	1 526 247	Respectée	Provision en titres de capitaux propres : UADD Reste : espèces
Luc Desjardins	10 574	—	10 026	—	548	—	964 243	Respectée	Provision en titres de capitaux propres : actions Reste : espèces
Gordon D. Giffin	3 157	16 152	2 954	14 390	203	1 762	1 760 788	Respectée	Provision en titres de capitaux propres : UADD Reste : espèces
Linda S. Hasenfratz	11 343	—	10 688	—	655	—	1 034 368	Respectée	Provision en titres de capitaux propres : actions Reste : espèces et actions
Kevin J. Kelly	6 202	5 502	6 202	3 153	—	2 349	1 067 288	Respectée	UADD
Christine E. Larsen	—	—	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	—	5 avr. 2021 (si élue)	s.o.
Nicholas D. Le Pan	3 117	7 728	2 217	7 375	900	353	988 956	Respectée	Provision en titres de capitaux propres : actions Reste : espèces
John P. Manley	—	23 051	—	18 764	—	4 287	2 102 021	Respectée	UADD
Jane L. Peverett	—	13 266	—	10 786	—	2 480	1 209 727	Respectée	Provision en titres de capitaux propres : UADD Reste : espèces
Katharine B. Stevenson	15 132	—	8 709	—	6 423	—	1 379 887	Respectée	Provision en titres de capitaux propres : actions Reste : espèces
Martine Turcotte	412	4 055	412	1 545	—	2 510	407 346	1 ^{er} janv. 2019	UADD
Ronald W. Tysoe	11 000	28 102	11 000	25 795	—	2 307	3 565 711	Respectée	Provision en titres de capitaux propres : UADD Reste : espèces
Barry L. Zubrow	553	—	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	50 428	23 avr. 2020	Provision en titres de capitaux propres : actions Reste : espèces
TOTAL	79 909	148 318	70 627	124 176	8 729	24 142	20 812 022		

(1) M. Dodig ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur. Il devrait respecter les lignes directrices relatives à l'actionnariat du chef de la direction décrites à la page 50.

(2) Cette colonne comprend les actions qu'un administrateur reçoit en tant que rémunération et les autres actions dont il informe la CIBC qu'il a la propriété véritable ou le contrôle.

(3) La valeur des titres de capitaux propres est fondée sur le cours de clôture d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX le 31 décembre 2015 (91,19 \$).

Message à nos actionnaires

À la CIBC, nous sommes les artisans d'une banque solide, innovatrice et axée sur les relations qui procurera une valeur durable à nos actionnaires.

Concevoir une rémunération des cadres supérieurs qui concorde avec les intérêts de nos actionnaires constitue l'un des plus importants objectifs de votre conseil et une responsabilité que nous prenons très au sérieux. Nous nous efforçons d'être un chef de file de notre secteur pour ce qui est de notre conception, de nos politiques et de notre communication de la rémunération. Dans ce contexte, nous avons été déçus des résultats du vote consultatif sur la rémunération l'année dernière, alors que seulement 43 % des actionnaires votants ont appuyé notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs.

Bien que les discussions que nous avons eues avec vous aient fait ressortir le fait que vos préoccupations concernaient surtout l'indemnité de retraite de notre ancien chef de la direction et notre communication du processus de relève du chef de la direction, votre vote constituait un message clair : nous devons faire mieux.

Donner suite au vote consultatif sur la rémunération

Nous sommes heureux de vous annoncer que vos commentaires ne sont pas restés lettre morte. Voici ce que nous avons fait :

- premièrement, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le Comité) a discuté des raisons sous-jacentes aux résultats du vote et des commentaires reçus des actionnaires au cours de nombreuses rencontres avec notre conseiller indépendant en rémunération, Pay Governance LLC;
- deuxièmement, nous avons réalisé un examen exhaustif de nos pratiques de rémunération des cadres supérieurs et y avons apporté les diverses modifications décrites ci-après;
- troisièmement, nous avons ajouté de l'information sur les conditions d'emploi de notre chef de la direction actuel qui, contrairement à notre ancien chef de la direction, n'a pas de contrat d'emploi, ainsi que sur notre philosophie de planification de la relève du chef de la direction;
- enfin, nous avons continué de raffermir notre engagement envers des relations proactives avec les actionnaires.

Nous sommes convaincus que la portée de ces mesures est adéquate et nous espérons ainsi regagner votre soutien envers notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs.

Faire évoluer nos pratiques de rémunération

Au cours de l'année écoulée, nous avons apporté plusieurs modifications à nos régimes de rémunération en actions qui ont haussé l'actionnariat et la rémunération totale à risque des cadres supérieurs.

- Nous avons augmenté les taux de report des primes de tous les cadres supérieurs. Pour le chef de la direction et les premiers vice-présidents à la direction, ceci signifie que 65 % de leur prime d'encouragement annuelle est maintenant reportée en unités d'actions en fonction du rendement (UAR) et en options de souscription d'actions (options), la pondération relative des UAR et des options demeurant inchangée à 80 %/20 %.
- Nous avons supprimé les versements de dividendes en espèces trimestriels sur les unités d'actions non acquises, comme les UAR. Tous les dividendes seront plutôt réinvestis en unités supplémentaires, le rendement n'étant touché qu'à l'acquisition du titre sous-jacent.
- Nous avons supprimé les octrois d'actions subalternes (OAS) qui s'acquerraient au prorata pour les vice-présidents et les directeurs généraux (DG), les remplaçant par des OAS avec acquisition en bloc après trois ans.
- Nous avons étendu notre régime de choix d'unités d'actions à dividende différé (UADD) pour permettre à tous les cadres supérieurs et aux DG de reporter une partie ou la totalité de leur prime d'encouragement en espèces pour l'année suivante en UADD. Auparavant, seuls les membres du Comité de direction (CD) pouvaient exercer ce choix.
- Nous avons révisé nos contrats d'emploi des nouveaux cadres supérieurs, afin d'exclure expressément la valeur des octrois annuels en actions différées du calcul des indemnités de départ en cas de cessation d'emploi sans motif valable.
- Notre politique en cas de changement de contrôle accorde deux années de service décomptées supplémentaires en cas de cessation d'emploi à la suite d'un changement de contrôle. Cette disposition est maintenant supprimée pour tous les nouveaux participants, à moins que la cessation d'emploi n'ait lieu dans les deux années suivant le moment où le participant atteint l'âge de la retraite, soit 55 ans.

En 2016, nous étendons également les objectifs de rendement et la philosophie de rémunération que nous utilisons pour le chef de la direction et le CD à l'ensemble de nos cadres supérieurs afin que nos dirigeants à l'échelle mondiale fassent équipe pour propulser notre stratégie d'entreprise.

Rendement en 2015 – bâtir notre banque

2015 a été une bonne année pour la CIBC. Nous avons obtenu de solides résultats financiers et poursuivi la mise en œuvre de notre stratégie de bâtir une banque solide, innovatrice et axée sur les relations qui procure une valeur durable à l'ensemble de nos parties intéressées.

- Au sein de Services bancaires de détail et de Services bancaires aux entreprises, nous améliorons l'expérience client en transformant notre réseau et en innovant pour l'avenir, afin de fournir une expérience bancaire simple, souple et personnalisée, ce qui permet de resserrer les liens avec nos clients existants, d'en recruter de nouveaux et de concrétiser notre promesse de marque d'offrir une expérience bancaire adaptée à la vie de nos clients.
- Au sein de Gestion des avoirs, nous améliorons l'expérience client, favorisons la croissance des actifs et optimisons nos plateformes opérationnelles.
- Au sein de Marchés des capitaux, nous nous efforçons de renforcer et d'étendre notre position de leadership au Canada, de bâtir une plateforme nord-américaine, d'élargir les secteurs clés desservis à l'échelle mondiale et d'offrir des services novateurs à tous les clients de la CIBC.

En 2015, toutes nos activités ont enregistré des progrès au chapitre de leurs priorités stratégiques. Vous pourrez obtenir des renseignements détaillés sur leur rendement dans notre Rapport annuel 2015, mais en résumé :

- nous avons dégagé des résultats totaux records pour la banque malgré le vent contraire qui soufflait sur les marchés, notamment une croissance de 6 % du résultat par action (RPA) ajusté et un rendement total pour les actionnaires (RTA) de 2 %, soit le meilleur des grandes banques canadiennes;
- nous avons augmenté les versements de dividendes de 12 % tout en investissant dans nos activités et en maintenant la meilleure solidité des fonds propres du secteur, notamment un ratio des fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires de 10,8 % au 31 octobre 2015;
- nous avons enregistré une solide performance des mesures relatives à la clientèle, en particulier dans nos services bancaires de détail où nous avons devancé nos pairs au moyen des améliorations apportées sur le plan de la satisfaction de la clientèle;
- le risque a été bien géré, la plupart des mesures de notre Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque ayant atteint ou dépassé nos objectifs;
- nous avons obtenu un solide rendement à l'échelle de la CIBC en ce qui concerne nos paramètres de compétences clés, plus particulièrement notre pointage net de recommandation des employés, qui mesure la probabilité que nos employés recommandent la CIBC comme lieu de travail et d'affaires.

Afin de nous assurer de continuer sur notre lancée, nous nous sommes ambitieusement fixé comme cibles à moyen terme de maintenir la croissance du RPA entre 5 % et 10 % et le rendement des capitaux propres (RCP) entre 18 % et 20 %.

Conditions d'emploi du chef de la direction

À sa nomination au poste de chef de la direction en septembre 2014, la cible de rémunération directe globale (RDG) annuelle de M. Dodig avait été établie à 7,5 M\$, soit un salaire de base de 1,0 M\$ et une rémunération variable de 6,5 M\$. Nous revoyons chaque année la cible pour le chef de la direction et nous l'avons laissée inchangée pour l'exercice 2016.

Comme nous l'avons indiqué dans la lettre de l'année dernière, M. Dodig n'a pas droit à des arrangements de départ, à une protection en cas de changement de contrôle, à des primes, à des avantages ou à des avantages accessoires spéciaux qui ne sont pas offerts aux autres cadres supérieurs de la CIBC. Sa prestation de retraite a été plafonnée à 1 M\$, bien en dessous de la somme que les chefs de la direction de beaucoup d'autres sociétés ouvertes peuvent gagner, et seules ses années de service actif et continu depuis sa dernière date d'embauche à la CIBC sont incluses dans le calcul de sa prestation de retraite.

Lorsque M. Dodig quittera la CIBC à sa retraite, il continuera d'avoir un montant considérable de rémunération à risque. Il ne touchera au cours de l'année de son départ aucune rémunération, à l'exception de sa prime fondée sur le rendement, et ses UAR et ses options attribuées antérieurement et non acquises continueront de s'acquérir et d'expirer selon leurs conditions usuelles. Le paiement à l'acquisition de ses UAR sera tributaire du rendement relatif du RCP et du RTA de la CIBC après son départ, et l'exigence d'actionariat qui s'applique à lui, qui correspond actuellement à huit fois son salaire de base, sera maintenue pendant deux ans après son départ à la retraite.

Rémunération des cadres supérieurs

Rémunération du chef de la direction en 2015

Parce qu'il a dépassé la plupart de ses objectifs, nous avons versé à M. Dodig une RDG de 8,15 M\$ pour l'exercice 2015, soit 0,65 M\$ ou 9 % de plus que sa RGD cible. La rémunération variable réelle de 7,15 M\$ était composée d'une prime en espèces de 2,50 M\$, de 3,72 M\$ en UAR et de 0,93 M\$ en options. Le Comité et le conseil sont convaincus que les solides résultats financiers que la CIBC a obtenus cette année sous la gouverne de M. Dodig, alors qu'il appliquait également notre stratégie de manière efficace et quantifiable, justifient notre décision de lui verser cette rémunération.

Votre chef de la direction est un actionnaire important de la CIBC. En tenant compte de son octroi d'UAR de l'exercice 2015 et des actions supplémentaires de la CIBC qu'il a décidé d'acquérir et de détenir, l'investissement personnel de M. Dodig dans des actions ordinaires et des unités d'actions non acquises de la CIBC est passé de 4,9 M\$ à la date de sa nomination à 8,1 M\$ au 31 décembre 2015.

Choix de report de la prime effectué par le chef de la direction en 2016

Afin d'accroître davantage son actionnariat dans la CIBC, M. Dodig a volontairement choisi de recevoir la somme intégrale de toute prime en espèces que le conseil pourrait lui attribuer pour l'exercice 2016 sous forme d'UADD, qu'il ne recevra qu'à son départ de la CIBC.

Planification de la relève et gestion des compétences

Le Comité et votre conseil consacrent beaucoup de temps à examiner les activités de planification de la relève et de gestion des compétences de la CIBC et à formuler des commentaires immédiats à leur égard, notamment sur :

- la planification de la relève pour le chef de la direction, le CD et d'autres postes clés de haute direction, assurant ainsi des choix à divers moments;
- les plans de perfectionnement personnels pour des leaders présentant un fort potentiel;
- les programmes de perfectionnement en leadership de l'entreprise;
- la mobilisation des employés et la culture d'entreprise;
- la diversité et l'intégration.

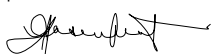
Au cours des 18 mois depuis le changement de chef de la direction de la CIBC en septembre 2014, les plans de relève dans le cours normal et en situation d'urgence pour le chef de la direction et les personnes qui relèvent directement de lui ont tous été mis à jour. Certains de ces plans ont été mis en œuvre en septembre 2015, lorsque la CIBC a annoncé un certain nombre de promotions, de modifications de fonctions et d'un élargissement de mandats aux échelons des premiers vice-présidents à la direction et des vice-présidents à la direction. La force de l'équipe de direction au poste de chef de la direction et aux deux échelons sous lui demeure solide et est conforme à notre objectif de repérer au moins deux candidats à l'interne pour les postes clés de leadership. De plus, la CIBC continue de recruter à l'externe de manière sélective lorsque des candidats compétents ne peuvent être trouvés à l'interne ou lorsque l'occasion se présente d'améliorer la diversité et la force de notre équipe de direction.

La présence accrue des femmes dans des postes de direction et d'administratrices demeure une cible importante de la planification de la relève et de la gestion des compétences. À la fin de l'exercice 2015, les femmes occupaient 29 % des postes de direction de la CIBC et celle-ci s'est fixé comme objectif de faire passer cette proportion à au moins 30 % à 35 % d'ici la fin de l'exercice 2018. Au sein de votre conseil, 31 % de nos administrateurs qui se portent candidats en vue de leur réélection à un poste d'administrateur sont des femmes, ce qui dépasse notre objectif qui était d'atteindre au moins 30 % d'ici 2017. Si les candidates proposées dans la présente circulaire sont élues, les femmes composeront 35 % du conseil de la CIBC.

Au nom du Comité et du conseil, nous vous remercions de votre appui. Nous apprécions les commentaires que vous pouvez nous faire parvenir en tout temps par courriel à corporate.secretary@cibc.com ou par la poste au secrétariat général de la CIBC, 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2.

Salutations distinguées,

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



Linda S. Hasenfratz

Le président du conseil,



John P. Manley

Analyse de la rémunération

L'analyse de la rémunération explique la façon dont la CIBC rémunère ses cadres supérieurs, les décisions que nous avons prises et le processus suivi pour établir la rémunération, pour l'exercice 2015, du chef de la direction et du CD, qui comprend les hauts dirigeants visés, de la CIBC.

Notre philosophie, nos pratiques et notre gouvernance de la rémunération

Le niveau des compétences du personnel est primordial à notre vision d'être le chef de file des relations avec la clientèle et de notre stratégie d'être les artisans d'une banque solide, innovatrice et axée sur les relations.

La philosophie de rémunération de la CIBC comporte trois principes clés qui guident toutes les étapes de notre processus de rémunération.

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

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

Faire correspondre la rémunération au rendement et encourager les comportements qui soutiennent les valeurs de confiance, de travail d'équipe et d'imputabilité de la CIBC

Ce tableau explique la façon dont nos pratiques de rémunération reflètent la bonne gouvernance et réduisent la prise de risque excessif. Vous trouverez plus de renseignements dans les pages qui suivent.

Ce que nous faisons	Ce que nous ne faisons pas
✓ Harmoniser notre philosophie de rémunération avec les principes du Conseil de stabilité financière (CSF) visant de saines pratiques de rémunération ✓ Harmoniser nos mesures du rendement avec le plan stratégique approuvé par le conseil de la CIBC ✓ Établir la rémunération réalisable et réalisée au moyen de paramètres relatifs et absolus ✓ Appliquer des limites à la hausse des primes d'encouragement individuelles ✓ Harmoniser l'acquisition des attributions de rémunération à l'horizon temporel des risques ✓ Définir des niveaux de report minimal et fixer les niveaux d'actionnariat minimal pour les personnes qui prennent des risques importants ✓ Avoir recours à des dispositions de récupération liées au rendement et en cas d'inconduite afin que la CIBC puisse récupérer de la rémunération dans les cas appropriés ✓ 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 et dans d'autres circonstances exceptionnelles à au plus 12 mois ✓ S'assurer que le conseiller indépendant du Comité fournisse des conseils sur les questions de rémunération des cadres supérieurs, ait le pouvoir de contester les recommandations de la direction et ne remplisse aucun autre mandat pour la CIBC ✓ Évaluer le caractère adéquat de la rémunération en effectuant des essais sous contrainte pour différents scénarios de rémunération et une analyse rétroactive de la rémunération réalisable ✓ Établir la rémunération des employés dans des fonctions de contrôle, sans tenir compte du rendement des secteurs d'activité qu'ils supervisent	✗ Cibler une rémunération au-dessus du point médian pour les postes équivalents dans notre groupe de sociétés de référence ✗ Utiliser un groupe de sociétés de référence représentant un idéal ✗ 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 ✗ Modifier le prix ou antidater des options ✗ Réduire le prix des options au moment de l'octroi

Analyse de la rémunération

Compétences et expérience des administrateurs

Les membres du Comité ont des compétences et des expériences diversifiées qui aident le Comité à prendre des décisions sur les politiques et les pratiques de rémunération de la CIBC et à remplir son mandat. Elles comprennent :

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

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

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

Pour plus de renseignements sur l’expérience et les antécédents universitaires des membres du Comité, voir la section « Candidats à un poste d’administrateur » de la présente circulaire, à partir de la page 7. Pour plus de renseignements sur les sessions de perfectionnement des administrateurs offertes aux membres du Comité, voir la page 74.

Comité de gestion du risque (CGR) et commentaires des chefs des fonctions de contrôle

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

Conseils indépendants

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

Le tableau ci-après indique les honoraires versés par le Comité à Pay Governance LLC au cours des deux derniers exercices. Ni M. Kay ni Pay Governance LLC n'ont participé à un autre mandat pour la CIBC au cours de ces deux exercices. Par conséquent, le Comité estime que Pay Governance LLC est un conseiller indépendant en se fondant sur les facteurs pris en compte par la Securities and Exchange Commission pour évaluer l'indépendance des conseillers.

Honoraires liés à la rémunération des cadres supérieurs	2015		2014	
	(\$ US)	(%)	(\$ US)	(%)
Travaux pour le Comité	203 477	100	233 115	100
Travaux pour la direction	—	—	—	—

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

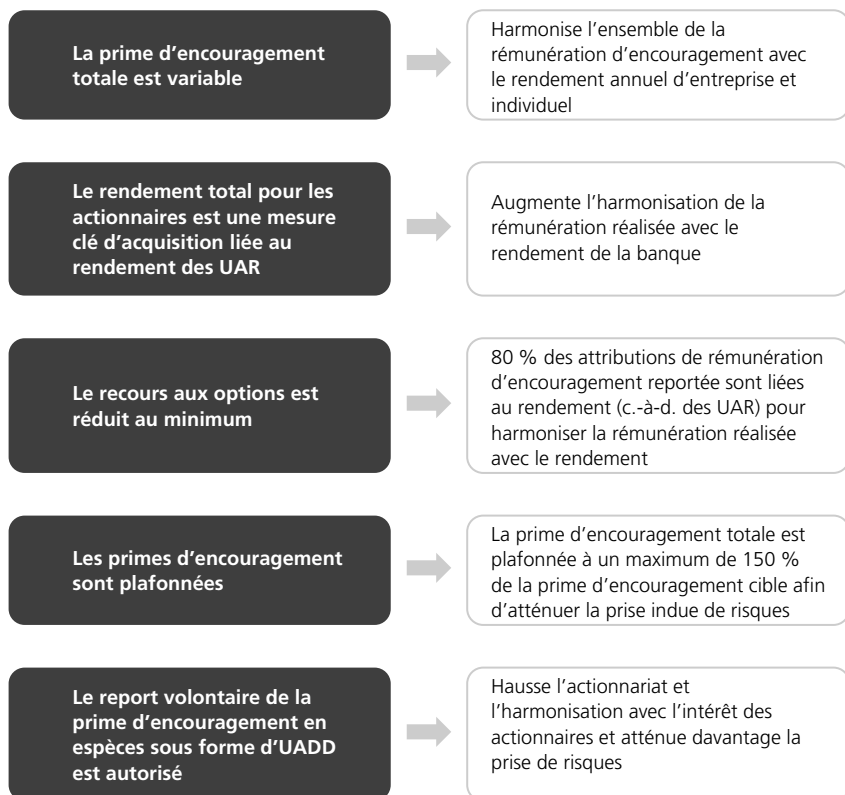
Le Comité retient les services d'un ou de plusieurs autres conseillers au besoin pour offrir de la formation aux administrateurs. Le Comité utilise la même méthode pour évaluer l'indépendance de ces conseillers externes et examiner les conflits à l'avance.

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

Conception de la rémunération du chef de la direction et du CD

Le Comité a révisé le régime de rémunération pour le chef de la direction et le CD afin de raffermir l'harmonisation entre le rendement d'entreprise et la rémunération en liant directement la rémunération aux objectifs communs au sein de la CIBC et aux objectifs personnels spécifiques. Notre nouveau cadre vient renforcer notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs à risque contrôlé, axée sur la stratégie.

Caractéristiques importantes de la conception



Éléments de la rémunération

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

	Élément de la rémunération	But	Mode d'établissement de la rémunération
Rémunération directe globale	Salaire de base	Offrir une rémunération fixe concurrentielle	L'ampleur des tâches, l'expérience et la rémunération versée sur le marché
	Prime d'encouragement variable - prime en espèces - UAR - options	Harmoniser la rémunération avec le rendement d'entreprise et le rendement individuel	- Rendement du RPA absolu - Mesure du rendement d'entreprise absolu et relatif par rapport aux objectifs approuvés par le conseil - Mesures pondérées qui varient selon le poste et favorisent une forte harmonisation avec les objectifs de l'entreprise et des unités d'exploitation de la CIBC - Le rendement individuel est évalué par rapport aux objectifs approuvés par le conseil et axés sur l'exécution de la stratégie - Les octrois antérieurs ne sont pas pris en compte lors de la détermination de nouveaux octrois - La valeur réalisée des attributions de rémunération d'encouragement reportée est établie en fonction du rendement futur du cours de l'action et, dans le cas des 80 % attribués sous forme d'UAR, en fonction du RCP relatif et du RTA
Rémunération indirecte	Avantages sociaux et avantages accessoires	Investir dans la santé, le bien-être et la mobilisation des employés	- Un programme d'avantages sociaux souple pour promouvoir la santé et le bien-être est offert à tous les employés au Canada - Les membres du CD profitent de frais d'adhésion à des clubs, de bilans de santé annuels et, pour certains membres du CD, d'avantages relatifs à l'utilisation d'une automobile dans le cadre des avantages accessoires usuels offerts aux cadres supérieurs de la CIBC au Canada
	Régimes de retraite	Contribuer à la sécurité financière après le départ à la retraite	- Des mécanismes de retraite (régime de retraite à prestations déterminées ou régime enregistré d'épargne-retraite collectif) concurrentiels sont offerts à tous les employés au Canada - Un régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (le RRCCS) est offert à des cadres supérieurs canadiens choisis à partir de l'échelon de premier vice-président (décrit à la page 54). Les années de service décomptées sont généralement fondées uniquement sur les années de service au sein de la CIBC et les gains ouvrant droit à pension sont prudemment plafonnés à une limite fixe en dollars, ce qui signifie que les prestations de retraite aux termes du RRCCS à la CIBC ne comprennent pas les années de service au-delà des années réellement travaillées et les prestations n'augmentent pas automatiquement avec les hausses de rémunération.

Primes d'encouragement variable

Les primes d'encouragement variables récompensent le rendement à court, à moyen et à long terme.

		Court terme	Moyen terme	Long terme
Prime d'encouragement variable	Paramètres			Description
Prime en espèces (35 % de la prime d'encouragement variable totale)	- Paramètres du rendement pour l'octroi : - RPA et rendement de l'actif (RDA) - fonds propres, liquidité et autres mesures du risque - acquisition, fidélisation et satisfaction de la clientèle - satisfaction des employés, force de l'équipe et roulement volontaire des meilleurs éléments			Court terme - Prime en espèces axée sur l'atteinte des objectifs et des mesures relatifs aux actionnaires, à la clientèle et aux employés - Les membres du CD peuvent volontairement choisir de reporter la totalité ou une partie de cette prime sous forme d'UADD qui sont payées au départ à la retraite ou à la cessation d'emploi
UAR (52 % de la prime d'encouragement variable totale)	- Paramètres du rendement pour l'octroi : - les mêmes que pour la prime en espèces - Paramètres du rendement pour l'acquisition : - RCP - RTA - cours de l'action			Moyen terme - Prime d'encouragement reportée axée sur le rendement sur plusieurs années - Prime avec acquisition en bloc à la fin de trois ans, le versement futur se situant entre 75 % et 125 % du nombre d'unités initialement octroyées en fonction du rendement par rapport au groupe de sociétés de référence de la CIBC sur la période d'acquisition (c.-à-d. le rendement le plus élevé par rapport au groupe de sociétés de référence = +25 %, le moins élevé = -25 %)
Options (13 % de la prime d'encouragement variable totale)	- Paramètres du rendement pour l'octroi : - les mêmes que pour la prime en espèces - Paramètre du rendement pour l'acquisition : - cours de l'action			Long terme - Prime d'encouragement reportée axée sur le rendement à long terme - Primes s'acquièrent à raison de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi et ont une durée de dix ans - La valeur réalisable future dépend de la création de valeur pour les actionnaires

Groupe de sociétés de référence

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

	Point le plus bas	25 %	Médiane	75 %	Point le plus élevé	CIBC (M\$)	Médiane ⁽¹⁾ (M\$)
Actifs⁽²⁾		26				463 309	682 949
Produits⁽³⁾	10					13 856	24 049
Capitalisation boursière⁽⁴⁾		30				39 840	48 853

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

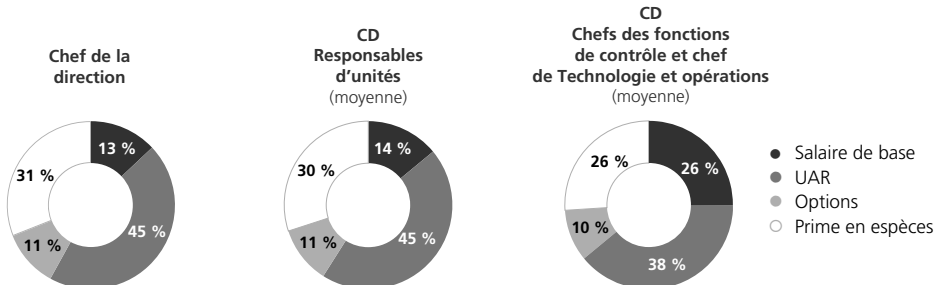
- (1) Groupe de sociétés de référence : Banque de Montréal, Financière Manuvie, Banque Nationale du Canada, Banque Royale du Canada, La Banque de Nouvelle-Écosse, Financière Sun Life et Banque Toronto-Dominion.
- (2) Au 31 octobre 2015 pour les banques et au 30 septembre 2015 pour les sociétés d'assurances.
- (3) Exercice clos le 31 octobre 2015 pour les banques et dernière période de 12 mois close le 30 septembre 2015 pour les sociétés d'assurances.
- (4) Au 31 octobre 2015 pour les banques et au 30 septembre 2015 pour les sociétés d'assurances, tel qu'affichée par Bloomberg.

Établissement de la cible de RDG

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

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

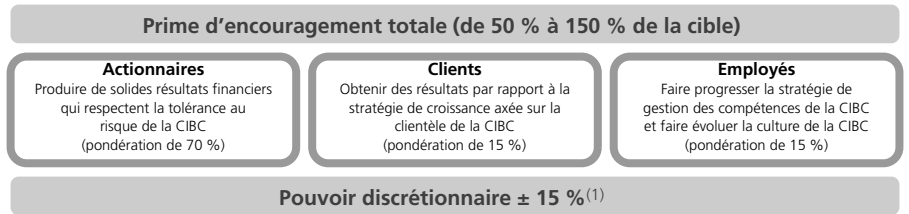
Les graphiques ci-après illustrent les éléments de rémunération du chef de la direction et des membres du CD sous forme de pourcentage de la RDG. Les graphiques démontrent la grande variabilité de la rémunération du chef de la direction et des responsables d'unités du CD qui sont plus susceptibles d'avoir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



Analyse de la rémunération

Conception du régime d'encouragement annuel

La prime d'encouragement variable totale pour le chef de la direction et les membres du CD varie d'un minimum⁽¹⁾ de 50 % à un maximum de 150 % de la prime d'encouragement cible. La prime est fixée en fonction d'objectifs harmonisés avec ceux des principaux groupes de parties intéressées de la CIBC :



(1) Le pouvoir discrétionnaire peut être exercé pour s'assurer que la rémunération établie selon la formule tient compte d'une comparaison avec le marché actuel et de tous les éléments du rendement, notamment la qualité des résultats et les principaux facteurs de risque, et qu'elle est appropriée compte tenu des attentes des actionnaires et du contexte d'exploitation. Dans des circonstances extrêmes, la prime d'encouragement totale peut être réduite à zéro afin d'assurer l'harmonisation de la rémunération avec le rendement.

Évaluation du rendement et établissement de la rémunération

Chaque objectif comprend des mesures et des cibles du rendement communes ou particulières à un poste qui sont établies par le Comité au début de l'année et sont choisies à partir du plan financier approuvé par le conseil, de l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque ou de la grille de pointage approuvée par le conseil afin d'assurer l'harmonisation avec la stratégie de la CIBC.

Le rendement du RPA par rapport à la cible est une mesure commune à tous les membres du CD. Le multiplicateur appliqué à la croissance du RPA est établi selon une formule et varie de 50 % à 150 %, le minimum étant appliqué à 20 % en dessous du plan et le maximum, à 20 % au-dessus du plan. Le RPA dilué ajusté de la CIBC en 2015 s'est élevé à 9,45 \$ (6 % de plus qu'en 2014) et a entraîné un multiplicateur de rendement global du RPA de 106 %.

Pour toutes les autres mesures financières et liées au risque, à la clientèle, à la gouvernance et aux employés, le conseil et le Comité, en tenant compte des commentaires du CGR, assignent un multiplicateur se situant entre 50 % et 150 % en fonction de leur évaluation du rendement par rapport aux cibles et au groupe de sociétés de référence de la CIBC.

Dans l'évaluation du rendement financier, les chefs des fonctions de contrôle examinent tant les résultats présentés (conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS)) que les résultats rajustés et les considèrent tous comme des mesures utiles du rendement. Les résultats rajustés excluent des éléments des résultats présentés et sont utilisés pour calculer nos mesures rajustées indiquées ci-après. Nous estimons que les mesures rajustées permettent de mieux comprendre comment la direction évalue le rendement d'entreprise sous-jacent et se prêtent à une analyse plus éclairée des tendances. Il est à noter qu'il n'existe aucune définition normalisée des mesures rajustées aux termes des principes comptables généralement reconnus (PCGR). Un rapprochement entre les mesures conformes aux PCGR et les mesures non conformes aux PCGR figure à partir de la page 60.

Rémunération en 2015

Les hauts dirigeants visés de la CIBC comprennent le chef de la direction, le chef des services financiers et les trois hauts dirigeants les mieux rémunérés qui étaient des membres actifs du CD le 31 octobre 2015. La rémunération de chaque haut dirigeant visé est fondée sur une combinaison de mesures globales du rendement de la CIBC et de mesures particulières à leurs activités ou à leur poste.

M. Dodig

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

Le conseil a accordé à M. Dodig relativement à son rendement l'évaluation « a répondu avec succès aux attentes ». Le RPA ajusté de la CIBC pour l'exercice 2015 s'est élevé à 9,45 \$, soit 3 % au-dessus de la cible et 6 % de plus que pour l'exercice 2014. Les produits ajustés se sont établis à 1 % au-dessus de la cible et étaient 6 % plus élevés que ceux de l'exercice 2014, la croissance annuelle sur 12 mois passant du sixième rang au quatrième rang des grandes banques canadiennes. Le RDA de la CIBC correspondait à la cible, légèrement en baisse par rapport à l'exercice 2014, et se classait au troisième rang des sociétés de référence. M. Dodig a fortement donné le ton au sommet pour ce qui est du contrôle du risque, a exécuté le plan de déploiement des fonds propres approuvé par le conseil, a maintenu la solidité des fonds propres de la CIBC et a dépassé les principales cibles à la grandeur de la banque relativement à la mobilisation des employés, à la gestion des compétences et à la culture organisationnelle.

Compte tenu de la formule indiquée ci-après, le conseil a approuvé pour M. Dodig une RDG finale de 8,15 M\$, soit une hausse de 72 % par rapport à 2014, principalement attribuable au fait qu'il a occupé le poste de chef de la direction pendant tout l'exercice 2015.

Mesures	Pondération	Multiplicateur	Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2015		
				Cible	Réelle	2014 ⁽¹⁾
Croissance du RPA	40 %	106 %	Prime d'encouragement en espèces	2 275 000	2 502 376	1 579 028
Tolérance au risque	15 %	125 %	Mesures d'encouragement à moyen terme	3 380 000	3 717 819	1 894 834
Croissance des produits	10 %	100 %	Options	845 000	929 455	473 708
Rendement des actifs	5 %	100 %	Rémunération d'encouragement totale	6 500 000	7 149 650	3 947 570
Exécution du plan de déploiement des fonds propres	15 %	100 %	% de la rémunération d'encouragement cible	—	110,0	113,4
Culture des employés	15 %	125 %	Salaire de base	1 000 000	1 000 000	781 250
			RDG	7 500 000	8 149 650	4 728 820
Total	100 %	110 %	% de la RDG cible	—	108,7	110,9

(1) La rémunération de M. Dodig en 2014 tenait compte de 10,5 mois pendant lesquels il a occupé son ancien poste de chef de groupe de Gestion des avoirs (GA) et 1,5 mois où il a agi à titre de chef de la direction.

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

Le ratio de la rémunération réelle de M. Dodig par rapport à la rémunération variable cible de 110 % se compare au ratio moyen de 107 % pour les autres hauts dirigeants visés de la CIBC mentionnés dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 47. Le ratio de la rémunération variable de M. Dodig par rapport à la rémunération variable moyenne des autres hauts dirigeants visés s'élevait à 186 %.

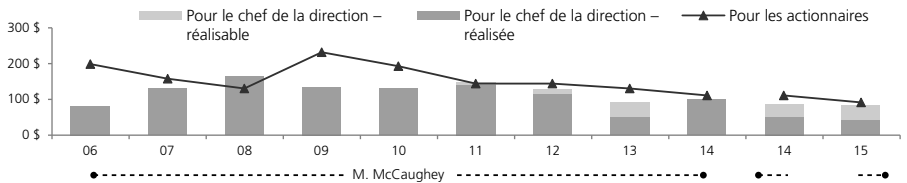
Analyse de la rémunération

Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction

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

La valeur actuelle des attributions du chef de la direction (à l’égard des exercices indiqués) au 31 décembre 2015 représente le total :

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



Année	Chef de la direction	RDG attribuée ⁽¹⁾ (\$)	Valeur au 31 décembre 2015 (\$)			Période	Valeur de 100 \$	
			A Rémunération réalisée ⁽²⁾	B Rémunération réalisable ⁽³⁾	A + B = C Valeur actuelle		Pour le chef de la direction ⁽⁴⁾	Pour les actionnaires ⁽⁵⁾
2006	McCaughey	9 050 000	7 483 351	—	7 483 351	31/10/2005 au 31/12/2015	83	199
2007	McCaughey	5 312 500	7 024 050	—	7 024 050	31/10/2006 au 31/12/2015	132	159
2008	McCaughey	8 160 000	13 497 068	—	13 497 068	31/10/2007 au 31/12/2015	165	132
2009	McCaughey	6 240 000	8 417 525	—	8 417 525	31/10/2008 au 31/12/2015	135	233
2010	McCaughey	9 337 000	12 186 401	—	12 186 401	31/10/2009 au 31/12/2015	131	193
2011	McCaughey	10 010 000	14 089 641	922 626	15 012 267	31/10/2010 au 31/12/2015	150	146
2012	McCaughey	9 244 000	10 937 333	1 107 625	12 044 958	31/10/2011 au 31/12/2015	130	145
2013	McCaughey	9 299 000	4 958 173	3 815 086	8 773 259	31/10/2012 au 31/12/2015	94	132
2014	McCaughey	8 793 700	8 793 700	—	8 793 700	31/10/2013 au 31/12/2015	100	112
2014	Dodig	4 728 820	2 437 700	1 641 876	4 079 576	31/10/2013 au 31/12/2015	86	112
2015	Dodig	8 149 650	3 502 376	3 394 896	6 897 272	31/10/2014 au 31/12/2015	85	93
Moyenne pondérée							118	144

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

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

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

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

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

M. Glass

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

Le chef de la direction a accordé au rendement de M. Glass l'évaluation « a répondu avec succès aux attentes ». La grille de pointage du chef des services financiers comprend les mêmes mesures du rendement financier que celles utilisées pour évaluer le chef de la direction et une évaluation par le Comité de vérification de la façon dont il s'est acquitté de ses responsabilités de gouvernance. M. Glass a reçu une note satisfaisante du Comité de vérification, a contribué au solide rendement de la CIBC par rapport aux cibles de la tolérance au risque et a dépassé les cibles pour ce qui est de la mobilisation des employés clés, de la gestion des compétences et de la culture organisationnelle des Finances.

Compte tenu de la formule indiquée ci-après, le conseil a approuvé pour M. Glass une RDG finale de 2,75 M\$, soit une hausse de 4 % par rapport à l'exercice 2014, attribuable principalement à une hausse de la RDG cible.

Mesures	Pondération	Multiplicateur	Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2015	2014	2013
Croissance du RPA	40 %	106 %	Prime d'encouragement en espèces	700 000	772 200	687 200
Tolérance au risque	15 %	125 %	Mesures d'encouragement à moyen terme	1 040 000	926 640	824 640
Croissance des produits	10 %	100 %	Options	260 000	231 660	206 160
Rendement des actifs	5 %	100 %	Rémunération d'encouragement totale	2 000 000	1 930 500	1 718 000
Responsabilités de gouvernance	15 %	100 %	% de la rémunération d'encouragement cible	102,6	106,1	99,6
Culture des employés	15 %	125 %	Salaire de base ⁽¹⁾	750 000	712 500	637 500
Ajustement discrétionnaire		(7,4 %)	RDG	2 750 000	2 643 000	2 355 500
Total	100 %	102,6 %	% de la RDG cible ⁽²⁾	101,9	102,9	98,1

(1) Au cours de l'exercice 2014, le salaire de M. Glass a été augmenté, avec prise d'effet le 1^{er} mai 2014, et tenait compte de six mois au salaire de 675 000 \$ et de six mois au salaire de 750 000 \$. Au cours de l'exercice 2013, le salaire de M. Glass a été augmenté, avec prise d'effet le 1^{er} mai 2013, et tenait compte de six mois au salaire de 600 000 \$ et de six mois au salaire de 675 000 \$.

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

M. Culham

M. Culham a été nommé chef de groupe de Marchés des capitaux (MC) à la fin d'août 2015. Avec sa promotion, ses responsabilités ont été élargies pour inclure la totalité des activités de MC de CIBC, y compris Banque d'investissement et Services financiers aux entreprises.

Le chef de la direction a accordé au rendement de M. Culham l'évaluation « a répondu avec succès aux attentes ». Le BNAPI ajusté pour l'exercice 2015 des activités de négociation de MC dont M. Culham était responsable jusqu'à la fin d'août était 8 % supérieur à la cible et en hausse de 25 % par rapport à l'exercice 2014, alors que le BNAPI ajusté pour l'exercice 2015 de MC était 4 % supérieur à la cible et en hausse de 12 % par rapport à l'exercice 2014. Le rendement en ce qui concerne la clientèle, mesuré par la part de marché et les produits consolidés provenant des relations avec les particuliers, a été solide et MC est demeuré bien dans les limites quant au risque. M. Culham a également atteint les cibles pour ce qui est de la mobilisation des employés clés, de la gestion des compétences et de la culture organisationnelle de MC.

Analyse de la rémunération

Compte tenu de la formule indiquée ci-après, le conseil a approuvé pour M. Culham une RDG finale de 7,35 M\$, en hausse de 1 % par rapport à l'exercice 2014.

Mesures	Pondération	Multiplieur	Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2015	2014	2013
Croissance du RPA	40 %	106 %	Prime d'encouragement en espèces	2 397 500	2 756 680	3 400 000
Tolérance au risque	15 %	125 %	Mesures d'encouragement à moyen terme	3 562 000	3 308 016	3 400 000
Croissance du BNAPI de MC	15 %	125 %	Options	890 500	827 004	—
Nbre de clients de MC ayant plus de 1 M\$ de revenu	15 %	100 %	Rémunération d'encouragement totale	6 850 000	6 891 700	6 800 000
Culture des employés	15 %	100 %	% de la rémunération d'encouragement cible	105,4	101,9	100,0
Ajustement discrétionnaire		(4,6 %)	Salaires de base ⁽¹⁾	500 000	412 500	400 000
Total	100 %	105,4 %	RDG	7 350 000	7 304 200	7 200 000
			% de la RDG cible	105,0	101,8	100,0

(1) Au cours de l'exercice 2014, le salaire de M. Culham a été augmenté, avec prise d'effet le 15 septembre 2014, et tenait compte de 10,5 mois au salaire de 400 000 \$ et de 1,5 mois au salaire de 500 000 \$.

M. Williamson

À titre de chef de groupe de Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises (SBD-SBE), M. Williamson est chargé de diriger les activités de services bancaires aux particuliers et aux entreprises de la CIBC au Canada et dans les Caraïbes. Son mandat a été élargi à la fin d'août 2015 pour inclure la responsabilité des stratégies d'innovation pour toute la banque visant à rendre les services bancaires plus faciles et plus souples pour les clients de la CIBC.

Le chef de la direction a accordé au rendement de M. Williamson l'évaluation « a répondu avec succès aux attentes ». Les produits ajustés pour l'exercice 2015 des SBD-SBE sont 1 % supérieurs à la cible et en hausse de 5 % par rapport à l'exercice 2014, principalement en raison de la forte croissance des dépôts et des prêts. Le pointage net de recommandation des services de détail de la CIBC, mesure externe et indépendante de la satisfaction de la clientèle des services bancaires de détail au Canada, s'est amélioré davantage que celui de toute autre banque et la CIBC a également comblé l'écart avec ses sociétés de référence dans le sondage annuel de JD Power sur la satisfaction de la clientèle des services bancaires de détail. Les SBD-SBE sont demeurés bien dans les limites de leur tolérance au risque et M. Williamson a dépassé les cibles clés pour ce qui est de la mobilisation des employés, de la gestion des compétences et de la culture organisationnelle pour les entreprises dont il a la responsabilité.

Compte tenu de la formule indiquée ci-après, le conseil a approuvé pour M. Williamson une RDG finale de 4,85 M\$, soit une hausse de 2 % par rapport à l'exercice 2014.

Mesures	Pondération	Multiplieur	Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2015	2014	2013
Croissance du RPA	40 %	106 %	Prime d'encouragement en espèces	1 435 000	1 604 400	1 393 600
Tolérance au risque	15 %	125 %	Mesures d'encouragement à moyen terme	2 132 000	1 925 280	1 672 320
Croissance des produits	10 %	100 %	Options	533 000	481 320	418 080
Croissance du BNAPI de FCIB	5 %	100 %	Rémunération d'encouragement totale	4 100 000	4 011 000	3 484 000
Pointage net de recommandation	15 %	125 %	% de la rémunération d'encouragement cible	109,3	112,2	101,0
Culture des employés	15 %	125 %	Salaires de base	750 000	750 000	750 000
Ajustement discrétionnaire		(4,4 %)	RDG	4 850 000	4 761 000	4 234 000
Total	100 %	109,3 %	% de la RDG cible	107,8	110,1	100,8

M. Capatides

À titre de chef de l'administration et avocat général de la CIBC, M. Capatides a la responsabilité globale des fonctions juridiques et des ressources humaines à l'échelle de la CIBC, de la stratégie d'entreprise, des fonctions liées à la protection des renseignements personnels et des fonctions d'ombudsman et de secrétaire général de la CIBC.

Le chef de la direction a accordé au rendement de M. Capatides l'évaluation « a répondu avec succès aux attentes ». La grille de pointage du chef de l'administration comprend les mêmes mesures du rendement financier que celles utilisées pour évaluer le chef de la direction et le chef des services financiers et une évaluation par le Comité et le Comité de vérification de la façon dont il s'est acquitté de ses responsabilités de gouvernance. M. Capatides a reçu une note satisfaisante des comités du conseil, a contribué au solide rendement de la CIBC par rapport aux cibles de la tolérance au risque et a atteint les cibles clés pour ce qui est de la mobilisation des employés, de la gestion des compétences et de la culture organisationnelle des fonctions sous sa gouverne.

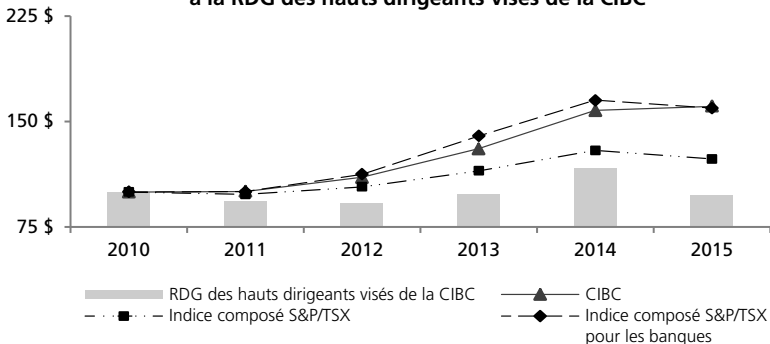
Compte tenu de la formule indiquée ci-après, le conseil a approuvé pour M. Capatides une RDG finale de 3,15 M\$ US, soit la même que l'année 2014.

Mesures	Pondération	Multiplificateur	Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2015	2014	2013
Croissance du RPA	40 %	106 %	Prime d'encouragement en espèces	840 000	960 480	796 800
Tolérance au risque	15 %	125 %	Mesures d'encouragement à moyen terme	1 248 000	1 152 576	956 160
Croissance des produits	10 %	100 %	Options	312 000	288 144	239 040
Rendement des actifs	5 %	100 %	Rémunération d'encouragement totale	2 400 000	2 401 200	1 992 000
Responsabilités de gouvernance	15 %	100 %	% de la rémunération d'encouragement cible	109,1	109,1	99,6
Culture des employés	15 %	100 %	Salaires de base	750 000	750 000	750 000
Ajustement discrétionnaire		2,9 %	RDG	3 150 000	3 151 200	2 742 000
Total	100 %	109,1 %	% de la RDG cible	106,8	106,8	99,7

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

Le graphique ci-après compare le RTA cumulatif de la CIBC sur la période de cinq ans allant du 1^{er} novembre 2010 au 31 octobre 2015 au RTA cumulatif de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX pour les banques sur la même période. L'évolution de la RDG annuelle des hauts dirigeants visés au cours de cette même période illustre l'harmonisation de la rémunération des hauts dirigeants visés de la CIBC avec le rendement de la CIBC.

Rendement total sur cinq ans d'un placement de 100 \$ par rapport à la RDG des hauts dirigeants visés de la CIBC



Analyse de la rémunération

Rendement cumulatif ⁽¹⁾ (%)	2010	2011	2012	2013	2014	2015
CIBC	100,00	100,43	110,29	130,59	157,84	160,94
Indice composé S&P/TSX	100,00	99,17	103,60	115,00	129,45	123,47
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,00	100,12	112,50	139,87	165,10	159,57
RDG des hauts dirigeants visés de la CIBC⁽²⁾	100,00	93,23	91,92	98,04	116,46	97,68

- (1) Avec le réinvestissement des dividendes.
- (2) La RDG des hauts dirigeants visés de la CIBC est la somme du salaire de base, de la prime d'encouragement en espèces, des mesures d'encouragement à moyen terme, de la valeur à la date de l'octroi des options plus la valeur des prestations au titre du RRCS. Les données de 2014 excluent les deux hauts dirigeants visés les moins rémunérés. La RDG des hauts dirigeants visés de la CIBC en 2010 est établie ci-dessus à 100 \$ comme référence par rapport à la RDG pour les années ultérieures.

Ratio du coût de gestion (RCG)⁽¹⁾

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

Année	Rémunération des hauts dirigeants visés ⁽²⁾ (en milliers de dollars)	BNAI ⁽³⁾ (en milliers de dollars)	Rémunération des hauts dirigeants visés exprimée sous forme de pourcentage du BNAI ⁽³⁾
2015	27 052	3 590 000	0,75 %
2014	32 256	3 215 000	1,00 %
2013	27 153	3 350 000	0,81 %

- (1) Le RCG n'est pas un terme défini en vertu de la législation canadienne sur les valeurs mobilières et ne constitue pas une mesure conforme aux PCGR. Par conséquent, le RCG de la CIBC peut ne pas être directement comparable à celui d'autres sociétés.
- (2) La RDG des hauts dirigeants visés de la CIBC est la somme du salaire de base, de la prime d'encouragement en espèces, des mesures d'encouragement à moyen terme, de la valeur à la date de l'octroi des options plus la valeur des prestations au titre du RRCS. Les données de 2014 excluent les deux hauts dirigeants visés les moins rémunérés et sont supérieures à ce qu'elles auraient par ailleurs été en raison des changements apportés à la haute direction.
- (3) Le RCG fondé sur le bénéfice net ajusté s'établissait à 0,71 % pour 2015, à 0,88 % pour 2014 et à 0,76 % pour 2013. Un rapprochement entre le bénéfice net présenté et le bénéfice net ajusté figure à partir de la page 60.

Gestion des compétences et planification de la relève

Une gestion des compétences, un perfectionnement du leadership et une planification de la relève efficaces sont essentiels à la création de valeur pour nos parties intéressées. Notre stratégie de gestion des compétences est axée sur trois objectifs principaux :

Bonnes personnes

Assurer que nous avons les bonnes personnes pour soutenir nos clients et améliorer le rendement d'entreprise

Bons leaders

Assurer que nous avons les bons leaders à long terme en augmentant les compétences de leadership et la force de l'équipe de direction

Bonne culture

Soutenir le changement vers la culture voulue de la CIBC afin de permettre la réalisation de la stratégie de la CIBC

Le conseil et le Comité examinent des mises à jour régulières sur les progrès de notre stratégie de gestion des compétences, sur la force et la diversité de notre bassin de futurs leaders ainsi que sur l'intégration des stratégies de gestion des compétences et d'entreprise de la CIBC. Le Comité tient

le chef de la direction et le CD responsables de l'évolution de notre stratégie de gestion des compétences en fixant des objectifs précis de gestion des compétences.

Tout au long de l'année, le Comité effectue des examens approfondis des compétences des cadres supérieurs en se concentrant sur la force et la diversité des membres de la relève aux principaux postes de leadership dans l'ensemble de la CIBC ainsi que sur les plans de perfectionnement individuels pour les membres de notre haute direction. Chaque année, le conseil examine les plans de relève pour le chef de la direction et les personnes qui relèvent directement de lui dans des situations d'urgence et dans le cours normal. Le conseil examine également les mesures de perfectionnement afin d'accroître l'état de préparation des candidats de la relève pour ces postes.

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

Le Comité estime que la stratégie de gestion des compétences de la CIBC est conçue pour attirer et fidéliser des employés et des leaders talentueux et motivés qui sont bien placés pour transformer notre banque et l'amener à croître en étant les artisans d'une banque solide, innovatrice et axée sur les relations.

Diversité et intégration

La CIBC reconnaît que des équipes diversifiées, travaillant dans un milieu inclusif, où les différences de points de vue sont appréciées, sont plus innovatrices, prennent de meilleures décisions, réduisent le risque et créent une expérience de qualité supérieure pour nos clients. La diversité est intégrée à nos processus de gestion des compétences et constitue un élément important de la nomination des cadres supérieurs ainsi que du perfectionnement des compétences en général. En 2015, nous avons lancé un programme de perfectionnement des cadres supérieurs visant à ébranler les préjugés inconscients afin de soutenir nos leaders dans la constitution et le développement de notre bassin diversifié de compétences.

Toutes les dimensions de la diversité sont jugées importantes dans le recrutement, la promotion et le perfectionnement de nos cadres supérieurs, ainsi que de notre bassin de leaders, et sont essentielles pour assurer un milieu inclusif qui appuie l'ensemble de nos leaders et de nos employés. Laura Dottori-Attanasio, première vice-présidente à la direction et chef de la gestion du risque, a été nommée championne du comité sur la diversité et l'intégration de la CIBC et cadre déléguée au Conseil des champions et des cadres délégués de la diversité et de l'intégration, ce qui lui permet d'en assurer la direction et de favoriser la sensibilisation et l'appui en faveur de la diversité et de l'intégration aux postes de niveau supérieur.

Mixité

En 2015, nous avons également lancé une stratégie globale de mixité et d'intégration qui raffermira notre engagement de bâtir des équipes mixtes équilibrées de leaders.

Un comité d'action sur la mixité, composé de leaders d'expérience à l'échelle de la CIBC et présidé par Kevin Patterson, premier vice-président à la direction, Technologie et opérations, a supervisé la mise en œuvre de notre stratégie pendant la première année, stratégie visant à favoriser un milieu de travail inclusif, où les différences sont appréciées et mises à contribution, en vue d'atteindre notre objectif de devenir une banque solide, innovatrice et axée sur les relations.

Afin de mesurer nos progrès concernant la promotion des femmes, la CIBC s'est fixé comme objectif d'avoir une proportion d'au moins 30 % à 35 % de femmes occupant des postes de direction d'ici 2018. À la fin de l'exercice, les femmes occupaient 29 % de ces postes et elles représentaient 27 % du CD, soit 3 femmes sur 11 membres. La mixité est prise en compte pendant le processus de nomination des cadres supérieurs par l'utilisation de listes, au moment de combler des postes de cadres supérieurs, et par la démonstration de l'incidence des nominations projetées sur la mixité au moment de l'approbation.

Information sur la rémunération

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération gagnée au cours des exercices 2015, 2014 et 2013 par les cinq hauts dirigeants visés de la CIBC.

Nom et principale fonction	Exercice	Salaire ⁽¹⁾ (\$)	Attributions à base d'actions ⁽²⁾ (\$)	Attributions à base d'options ⁽³⁾ (\$)	Rémunération d'encouragement annuelle autre qu'à base d'actions ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁽⁵⁾ (\$)	Toute autre rémunération ⁽⁶⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Victor Dodig Chef de la direction	2015	1 000 000	3 717 819	929 455	2 502 376	387 000	2 250	8 538 900
	2014	781 250	1 894 834	473 708	1 579 028	2 389 000	2 250	7 120 070
	2013	750 000	1 479 360	369 840	1 232 800	140 000	2 250	3 974 250
Kevin Glass Chef des services financiers	2015	750 000	1 040 000	260 000	700 000	209 000	2 250	2 961 250
	2014	712 500	926 640	231 660	772 200	229 000	2 250	2 874 250
	2013	637 500	824 640	206 160	687 200	214 000	2 250	2 571 750
Harry Culham Chef de groupe, Marchés des capitaux	2015	500 000	3 562 000	890 500	2 397 500	134 000	2 250	7 486 250
	2014	412 500	3 308 016	827 004	2 756 680	19 000	2 250	7 325 450
	2013	400 000	3 400 000	—	3 400 000	16 000	2 250	7 218 250
David Williamson Chef de groupe, SBD-SBE	2015	750 000	2 132 000	533 000	1 435 000	198 000	2 250	5 050 250
	2014	750 000	1 925 280	481 320	1 604 400	216 000	2 250	4 979 250
	2013	750 000	1 672 320	418 080	1 393 600	197 000	2 250	4 433 250
Michael Capatides⁽⁷⁾ Chef de l'administration	2015	941 025	1 565 866	391 466	1 053 948	346 000	627 994	4 926 299
	2014	820 275	1 260 572	315 143	1 050 477	268 000	520 370	4 234 837
	2013	767 625	978 630	244 657	815 525	217 000	447 603	3 471 040

- (1) Le salaire annuel de M. Dodig a augmenté, passant de 750 000 \$ à 1 000 000 \$, le 15 septembre 2014. Le salaire annuel de M. Glass a augmenté, passant de 675 000 \$ à 750 000 \$ au sixième mois de l'exercice 2014 et de 600 000 \$ à 675 000 \$ au sixième mois de l'exercice 2013. Le salaire annuel de M. Culham a augmenté, passant de 400 000 \$ à 500 000 \$ le 15 septembre 2014.
- (2) Les montants indiqués représentent la valeur à la date de l'attribution des UAR attribuées aux termes du régime d'UAR pour les exercices indiqués. La valeur d'une UAR à l'attribution et à l'acquisition correspond au cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre des exercices indiqués. Les UAR sont réglées en espèces trois ans après la date de l'octroi. Le montant reflétant les unités acquises peut être jusqu'à 25 % supérieur ou inférieur au montant reflétant le nombre d'unités attribuées en fonction du RCP et du RTA de la CIBC par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la CIBC pour la rémunération. Pour les attributions d'UAR de l'exercice 2015, les équivalents de dividendes seront réinvestis en unités supplémentaires qui ne seront payées en espèces qu'à la date d'acquisition. Pour les attributions d'UAR de l'exercice 2014 et de l'exercice 2013, les dividendes sont versés trimestriellement en espèces en fonction du nombre d'unités attribuées.
- (3) Les montants indiqués correspondent à la juste valeur à la date de l'octroi (valeur de rémunération) établie à l'aide d'un modèle de Black et Scholes. Pour les exercices indiqués, les hypothèses clés du modèle, les valeurs de rémunération et les écarts par rapport à la juste valeur comptable (JVC) sont résumés dans les tableaux ci-après.

Mesure	Octrois effectués en décembre 2015 pour l'exercice 2015	Octrois effectués en décembre 2014 pour l'exercice 2014	Octrois effectués en décembre 2013 pour l'exercice 2013
Méthode	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (exercice considéré)
Taux sans risque (%)	1,57	1,96	2,69
Rendement des actions (%)	4,70	4,03	4,24
Volatilité du cours des actions (%)	25,6	12,8	16,9
Durée	10 ans	10 ans	10 ans
Valeur de rémunération (\$)	10,99	13,46	9,19

Haut dirigeant visé	2015		2014		2013	
	JVC (5,12 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (8,65 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (9,58 \$ par option)	Écart (\$)
Victor Dodig	433 122	496 017	304 515	169 331	385 250	15 683
Kevin Glass	121 160	138 754	148 918	82 809	214 755	8 743
Harry Culham	414 966	475 224	531 620	295 618	Aucune option octroyée	—
David Williamson	248 375	284 442	309 402	172 049	435 507	17 729
Michael Capatides	193 753	221 889	201 398	111 991	254 033	10 342

- (4) La rémunération annuelle en vertu d'un régime d'encouragement autre qu'à base d'actions est composée entièrement de rémunération d'encouragement en espèces annuelle fondée sur le rendement. À compter des octrois effectués en décembre 2014 pour l'exercice 2014, les cadres supérieurs peuvent choisir volontairement de reporter leur rémunération d'encouragement annuelle en UADD. M. Culham a choisi de reporter 50 % de sa rémunération d'encouragement en espèces de 2015 de 2 397 500 \$.

- (5) Les montants indiqués représentent la « valeur rémunératoire » des changements dans l'obligation au titre du régime de retraite au cours des exercices indiqués.
- La valeur du régime de retraite en 2014 de M. Dodig comprend un montant de 2 201 000 \$ attribuable à la hausse de sa limite de rémunération aux termes du RRCS à sa nomination au poste de chef de la direction.
- La valeur du régime de retraite en 2015 de M. Culham comprend la valeur rémunératoire de deux mois de service aux termes du RRCS. M. Culham a commencé à participer au RRCS à sa nomination au poste de chef de groupe, Marchés des capitaux, avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2015.
- (6) Les montants indiqués pour MM. Dodig, Glass, Williamson et Culham représentent les cotisations versées par la CIBC à leurs comptes du régime d'achat d'actions par les employés (le RAAE).
- Pour M. Capatides, les montants indiqués comprennent des cotisations de 13 206 \$ au cours de l'exercice 2015, de 11 292 \$ au cours de l'exercice 2014 et de 10 363 \$ au cours de l'exercice 2013 à son régime d'épargne 401(k) des États-Unis et des paiements de régularisation fiscale de 614 788 \$ au cours de l'exercice 2015, de 509 078 \$ au cours de l'exercice 2014 et de 437 240 \$ au cours de l'exercice 2013 effectués par la CIBC. Ces paiements sont effectués pour le compte de M. Capatides pour l'impôt sur le revenu payé au Canada en sus de l'impôt sur le revenu aux États-Unis, puisqu'une partie des tâches de M. Capatides doivent être exécutées au Canada.
- Pour tous les hauts dirigeants visés, les montants indiqués excluent la valeur des avantages accessoires, car elle est inférieure à 50 000 \$ pour chacun d'entre eux. Pour le chef de la direction, les montants excluent également la valeur de l'utilisation personnelle de l'avion de la CIBC par le chef de la direction, car il rembourse les frais à la CIBC. Les montants indiqués excluent également les équivalents de dividendes gagnés sur les UAR, les UVC et les UADD octroyées au cours des années antérieures puisque les équivalents de dividendes ont été pris en compte dans la juste valeur des octrois déclarée à la date de l'attribution. Les montants des équivalents de dividendes pour les exercices 2015, 2014 et 2013 sont les suivants : 263 876 \$, 287 539 \$ et 239 918 \$, respectivement, pour M. Dodig; 154 539 \$, 165 414 \$ et 129 610 \$ pour M. Glass; 452 794 \$, 462 532 \$ et 439 915 \$ pour M. Culham; 351 741 \$, 374 143 \$ et 424 716 \$ pour M. Williamson; et 195 035 \$, 226 678 \$ et 282 851 \$ pour M. Capatides.
- (7) La rémunération de M. Capatides est établie et lui est versée en dollars américains. La totalité de la rémunération, à l'exception de la valeur du régime de retraite, a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen de la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,2547 \$ CA pour 2015, de 1,00 \$ US = 1,0937 \$ CA pour 2014 et de 1,00 \$ US = 1,0235 \$ CA pour 2013. La valeur du régime de retraite de M. Capatides a été convertie en dollars canadiens au taux de change au comptant de la Banque du Canada le 31 octobre de 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA pour 2015, de 1,00 \$ US = 1,1271 \$ CA pour 2014 et de 1,00 \$ US = 1,0427 \$ CA pour 2013.

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

Le tableau ci-après présente des renseignements concernant la valeur des attributions en vertu de régimes d'encouragement acquises ou gagnées par chaque haut dirigeant visé au cours de l'exercice 2015.

Haut dirigeant visé	Valeur des attributions à base d'options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ⁽¹⁾ (\$)	Valeur des attributions à base d'actions dont les droits ont été acquis et payés au cours de l'exercice ⁽²⁾ (\$)	Valeur de la rémunération d'encouragement annuelle autre qu'à base d'actions gagnée au cours de l'exercice ⁽³⁾ (\$)	Valeur des UVC dont les droits ont été acquis et payés au cours de l'exercice ⁽⁴⁾ (\$)
Victor Dodig	579 964	909 239	2 502 376	1 134 807
Kevin Glass	270 531	503 686	700 000	564 391
Harry Culham	néant	5 725 759	2 397 500	néant
David Williamson	636 188	1 179 564	1 435 000	1 165 897
Michael Capatides	539 159	917 263	1 053 948	861 535

- (1) Les montants indiqués correspondent à l'écart entre le prix d'exercice des attributions et le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX à la date d'acquisition. Puisque les hauts dirigeants visés pourraient ne pas avoir exercé les options à la date d'acquisition ou par la suite, le montant indiqué pourrait ne pas refléter le montant réel réalisé par les hauts dirigeants visés.
- (2) Le facteur de rendement appliqué aux UAR attribuées en décembre 2011 pour l'exercice 2011 pour déterminer le montant final payé aux participants en décembre 2014 correspondait au maximum de 125 %, d'après le RCP de la CIBC pour la période allant du 1^{er} novembre 2011 au 31 octobre 2014, qui était le plus élevé par rapport à celui du groupe de sociétés de référence de la CIBC.
- (3) Les montants indiqués correspondent à la somme des primes en espèces annuelles pour l'exercice 2015 présentées dans le tableau sommaire de la rémunération. La prime en espèces annuelle de M. Capatides lui a été payée en dollars américains. Elle a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen de la Banque du Canada pour l'exercice 2015 de 1,00 \$ US = 1,2547 \$ CA.
- (4) Les montants indiqués correspondent à la valeur des UVC acquises et payées au cours de l'exercice 2015. Les valeurs à la date de l'octroi des UVC pour les hauts dirigeants visés concernés sont présentées dans le tableau sommaire de la rémunération dans les circulaires de sollicitation de procurations des années antérieures.

Information sur la rémunération

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

Le tableau ci-après présente les attributions à base d'options, les attributions à base d'actions et les attributions d'UVC déjà octroyées aux hauts dirigeants visés et qui demeurent en cours au 31 octobre 2015.

Nom	Année de la rémunération	Attributions à base d'options ⁽¹⁾					Attributions à base d'actions et attributions d'UVC ⁽²⁾			
		Titres sous-jacents aux options non exercées (pibre)	Prix d'exercice des options ⁽³⁾ (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Valeur des options exercées ⁽⁴⁾ (\$)	Régime	Unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (pibre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions acquises qui ne sont pas payées ou distribuées (\$)
Victor Dodig	2006	—	96,25	11 décembre 2016	—	32 420				
	2007	—	79,55	9 décembre 2017	—	77 732				
	2010	13 566	78,50	5 décembre 2020	295 467	103 185				
	2011	23 689	71,54	4 décembre 2021	680 822	—				
	2012	31 211	80,10	9 décembre 2022	629 838	—	UAR	7 561	568 663	—
	2013	40 214	90,52	8 décembre 2023	392 489	—	UVC	20 625	1 057 031	—
Kevin Glass	2014	35 204	102,33	7 décembre 2024	—	—	UAR	16 237	1 221 185	—
	2009	8 060	70,66	6 décembre 2019	238 737	—	UAR	18 005	1 354 156	—
	2010	5 749	78,50	5 décembre 2020	125 213	—				
	2011	13 124	71,54	4 décembre 2021	377 184	—				
	2012	20 808	80,10	9 décembre 2022	419 905	—	UAR	5 041	379 134	—
	2013	22 417	90,52	8 décembre 2023	218 790	—	UVC	13 750	704 688	—
Harry Culham	2014	17 216	102,33	7 décembre 2024	—	—	UAR	9 051	680 726	—
	2009	11 821	70,66	6 décembre 2019	350 138	—	UAR	8 805	662 224	—
	2010	13 686	78,50	5 décembre 2020	298 081	—				
	2011	30 732	71,54	4 décembre 2021	883 238	—				
	2012	41 615	80,10	9 décembre 2022	839 791	—	UAR	36 549	2 748 850	—
	2013	45 460	90,52	8 décembre 2023	443 690	—	UAR	37 318	2 806 687	—
David Williamson	2014	35 769	102,33	7 décembre 2024	—	—	UAR	31 434	2 364 151	—
	2009	11 821	70,66	6 décembre 2019	350 138	—				
	2010	13 686	78,50	5 décembre 2020	298 081	—	UADD	—	—	1 042 679
	2011	30 732	71,54	4 décembre 2021	883 238	—				
	2012	41 615	80,10	9 décembre 2022	839 791	—	UAR	9 767	734 576	—
	2013	45 460	90,52	8 décembre 2023	443 690	—	UVC	26 641	1 365 351	—
Michael Capatides	2014	23 283	102,33	7 décembre 2024	—	—	UAR	18 355	1 380 480	—
	2006	13 391	96,25	11 décembre 2016	53 966	—	UAR	18 294	1 375 892	—
	2007	24 297	79,55	9 décembre 2017	503 677	—				
	2010	14 371	78,50	5 décembre 2020	313 000	—				
	2011	23 900	71,54	4 décembre 2021	686 886	—				
	2012	26 169	80,10	9 décembre 2022	528 090	—	UAR	6 340	476 831	—
	2013	26 517	90,52	8 décembre 2023	258 806	—	UVC	17 293	886 266	—
	2014	23 283	102,33	7 décembre 2024	—	—	UAR	10 706	805 198	—
							UAR	11 908	895 601	—

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

(2) Les UAR sont acquises et réglées lorsque trois années se sont écoulées depuis leur octroi. Les unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis correspondent aux unités initiales attribuées et la valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis correspond au seuil, ou à la valeur de paiement minimale de 75 % des unités initiales attribuées. Pour les UAR attribuées en 2012, le nombre d'unités dont les droits s'acquerraient a été établi au moyen du RCP de la CIBC par rapport à celui du groupe de sociétés de référence de la CIBC pour la rémunération.

Les UVC sont acquises et réglées en espèces lorsque trois années se sont écoulées depuis leur octroi, le prix de l'unité étant fondé sur la valeur comptable des actions ordinaires de la CIBC. Les dividendes, les rachats d'actions et l'émission de nouvelles actions ordinaires ont un effet sur le nombre d'UVC qui sont acquises en fin de compte. Les dernières attributions aux termes de ce régime seront acquises en décembre 2015.

Les UADD dont les droits sont entièrement acquis attribuées à M. Williamson ne sont payables qu'à la fin de son emploi, à sa retraite ou à son décès.

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

(4) La valeur des options exercées correspond au produit brut reçu, au cours de l'exercice 2015, avant déduction des impôts et des commissions, à l'exercice d'options attribuées au cours des années antérieures.

Actionnariat des hauts dirigeants visés au 31 octobre 2015

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

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

Nom	Ligne directrice relative à l'actionnariat minimal (multiple du salaire) ⁽¹⁾	Actionnariat ⁽²⁾					Actionnariat actuel (multiple du salaire)	Période de détention après le départ à la retraite (années)
		UADD (\$)	UAR (\$)	Actions détenues directement (\$)	Total			
					(\$)	Unités		
Victor Dodig	8,0	—	4 281 238	1 751 296	6 032 534	60 157	6,0 ⁽³⁾	2
Kevin Glass	4,0	—	2 339 749	381 055	2 720 804	27 132	3,6	1
Harry Culham	4,0	—	10 715 371	800 308	11 515 679	114 835	23,0	1
David Williamson	4,0	1 042 679	4 745 262	170 859	5 958 800	59 422	7,9	1
Michael Capatides	4,0	—	2 962 523	1 398 405	4 360 928	43 488	4,6	1

(1) Ces lignes directrices prendront effet en 2017 pour l'actuel chef de la direction et en 2016 pour les autres hauts dirigeants visés.

(2) Les montants indiqués ont été calculés en utilisant le cours de 100,28 \$ au 31 octobre 2015.

(3) L'actionnariat actuel du chef de la direction au 31 décembre 2015 correspondait à 8,1 fois son salaire.

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 2015 sur les actions ordinaires dont l'émission aux termes du régime d'options de souscription d'actions des employés (le ROSAE) et du régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (le ROSAA), soit les seuls régimes de rémunération en actions de la CIBC qui prévoient l'émission de nouvelles actions, a été autorisée.

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

	A	B	C
Régimes de rémunération en actions	Titres à émettre à l'exercice d'options en cours de validité (nbre)	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours de validité (\$)	Titres pouvant être émis ultérieurement aux termes de régimes de rémunération en actions (compte non tenu des titres visés par la colonne A) (nbre)
Approuvés par les porteurs de titres	4 100 310	82,62	3 241 350
Non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	4 100 310	82,62	3 241 350

Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2015

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 du ROSAA.

Régime	A		B		C = A+B	
	Options en cours de validité		Options pouvant être octroyées		Total	
	(nbre)	% des actions ordinaires en circulation	(nbre)	% des actions ordinaires en circulation	(nbre)	% des actions ordinaires en circulation
ROSAE ⁽¹⁾	4 655 597	1,17	2 371 731	0,60	7 027 328	1,77
ROSAA	—	—	74 000	0,02	74 000	0,02
Total	4 655 597	1,17	2 445 731	0,62	7 101 328	1,79

(1) Au 31 octobre 2015, le nombre total d'options en cours de validité était de 4 100 310, le nombre total d'options pouvant être octroyées était de 3 241 350 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 397 291 068 (y compris les actions autodétenues en circulation).

L'utilisation d'options a une incidence directe sur le résultat par action ordinaire, car cela augmente le nombre réel d'actions ordinaires en circulation (à mesure de l'exercice des options) et le nombre possible d'actions ordinaires en circulation (à mesure de l'octroi des options). L'utilisation limitée des options par la CIBC se reflète dans les ratios indiqués dans le tableau ci-après, qui se situent bien à l'intérieur des normes des pratiques exemplaires recommandées par les organismes de gouvernance.

Mesures ⁽¹⁾	2015	2014	2013
Taux de dilution			
• nombre d'options octroyées non exercées / nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	1,03 %	0,99 %	1,08 %
Taux de dilution excédentaire			
• (nombre d'options à octroyer + nombre d'options octroyées non exercées) / nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	1,85 %	1,94 %	2,22 %
Taux de dilution possible par année			
• nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice / nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	0,15 %	0,20 %	0,21 %

(1) Le ROSAE et le ROSAA sont compris dans les chiffres du tableau ci-dessus. Tous les chiffres sont exprimés en pourcentage des actions ordinaires en circulation (y compris les actions autodétenues en circulation) le 31 octobre des exercices indiqués.

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

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

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

Régimes de rémunération d'encouragement reportée – principales conditions

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

Avant 2013, les membres de l'équipe de la haute direction (EHD) recevaient des attributions aux termes du régime d'UVC. La dernière attribution d'UVC a eu lieu en décembre 2012 et les droits ont été acquis en décembre 2015. Pour plus de renseignements concernant ce régime, veuillez consulter les circulaires de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC de 2010 à 2013.

ROSAE

Admissibilité	Tout employé à temps plein de la CIBC (ou d'une de ses filiales) qui est désigné par le Comité
Durée	10 ans à compter de la date de l'octroi (sous réserve d'une durée plus courte en raison de changements dans le statut d'emploi ou d'une prolongation imputable à l'application de restrictions sur la négociation, tel qu'il est décrit ci-dessous)
Acquisition	À compter des octrois de décembre 2010, l'acquisition se fait à raison de 50 % à chacun des troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi
Prix d'exercice	- Fixé par le Comité, mais ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi - La CIBC a établi une politique concernant la date des octrois d'options qui prévoit un processus d'établissement de la date des octrois d'options, lequel s'applique uniformément à toutes les options octroyées aux termes du ROSAE et facilite le respect par la CIBC des exigences du ROSAE et de la TSX pour l'octroi d'options - Lorsque le Comité autorise un octroi d'options à un moment où des restrictions internes de la CIBC sur la négociation de titres sont en vigueur ou lorsque le cours des actions ordinaires de la CIBC ne reflète par ailleurs pas tous les renseignements importants connus de la direction, la date de prise d'effet de l'octroi est la date à laquelle les restrictions sur la négociation de titres ont été levées ou le troisième jour de bourse suivant la communication de tous les renseignements importants concernant la CIBC, respectivement, à moins que le Comité ne désigne une date ultérieure
Titres réservés à des fins d'émission	Le nombre de nouvelles actions ordinaires qui peuvent être émises ne peut excéder 42 634 500
Limite aux octrois individuels	Le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises à une même personne à l'exercice d'options ne peut dépasser 1 % du nombre d'actions ordinaires alors en circulation
Résiliation	- À la démission ou à la cessation d'emploi pour un motif valable : les options sont perdues après 30 jours - À une cessation d'emploi sans motif valable : les options non acquises continuent de s'acquérir, et les options acquises demeurent en cours de validité et peuvent être exercées, pendant la période d'indemnité de l'employé - À la retraite : les options continuent de s'acquérir et peuvent être exercées sous réserve des dates initiales d'acquisition et d'expiration, si le participant est âgé d'au moins 55 ans
Prolongation d'une période de restrictions sur la négociation de titres	La durée des options qui devaient expirer au cours d'une période durant laquelle le titulaire d'option ne peut exercer l'option en raison de restrictions sur la négociation de titres ou peu après celle-ci est automatiquement prolongée de sorte que les options expirent 10 jours ouvrables après la fin de ces restrictions
Droits à la plus-value des actions (DPVA)	La CIBC peut assortir les options d'une condition prévoyant qu'au plus 50 % des options octroyées peuvent être exercées en tant que DPVA. Il n'y a actuellement aucune option accompagnée de DPVA en cours de validité
Aide financière	Des prêts peuvent être consentis pour aider les employés à exercer leurs options; toutefois, ils ne doivent pas dépasser le salaire annuel de l'employé au moment du prêt et doivent être consentis aux mêmes conditions que les prêts aux employés pour l'achat d'actions de la CIBC. Aucun prêt de cet ordre à l'un des hauts dirigeants visés n'était impayé au 31 octobre 2015
Cessibilité	Les bénéficiaires d'octrois aux termes du ROSAE ne peuvent pas, en général, céder ou transférer leurs options. Un bénéficiaire d'options peut céder ses droits à un conjoint, à un enfant mineur ou à un petit-enfant mineur ou encore à une fiducie dont les bénéficiaires sont à la fois un bénéficiaire d'options et une des personnes susmentionnées, ou au profit de ces personnes, avec l'approbation préalable de la CIBC
Modifications	- Le Comité et le conseil peuvent modifier le ROSAE de temps à autre. 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 si le transfert est en faveur d'un membre de la famille, d'une entité contrôlée par le titulaire de l'option ou un membre de sa famille, d'un organisme caritatif ou à des fins de planification successorale ou de règlement de succession - 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
Récupération	Les octrois pour l'exercice 2010 et par la suite sont soumis à une récupération en cas d'inconduite⁽¹⁾

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

Information sur la rémunération

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

Régime d'UAR

Octrois	- Les octrois sont habituellement attribués sous forme de montant en dollars - Le nombre d'UAR octroyées est fonction : - de la valeur en dollars de l'attribution; - du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixe (p. ex., le 1^{er} décembre pour les octrois annuels)
Équivalents de dividendes	Les équivalents de dividendes sont versés en espèces au cours de la période d'acquisition en fonction de la totalité des UAR et aucun rajustement n'est apporté en fonction de l'acquisition réelle des UAR. À compter des UAR attribuées en 2015, les équivalents de dividendes seront réinvestis; ils sont versés au même moment et sont assujettis aux mêmes conditions liées au rendement que les UAR sous-jacentes
Couverture	La CIBC couvre ces obligations⁽¹⁾
Conditions liées au rendement	- Les UAR sont assujetties au respect, au moment de l'acquisition, de critères de rendement supplémentaires fondés : - sur le RTA et le RCP de la CIBC par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la CIBC pour les attributions à compter de décembre 2013; - sur le RCP de la CIBC par rapport à celui du groupe de sociétés de référence de la CIBC pour les attributions avant décembre 2013
Période de rendement	Trois ans
Acquisition	Sont acquises à la fin de la période de trois ans
Païement	- Les paiements varient de 75 % à 125 % de la valeur du nombre d'UAR octroyées selon le rendement par rapport aux critères décrits ci-dessus. La période de rendement couvre les trois exercices qui commencent le premier jour de l'exercice au cours duquel les octrois ont été effectués - Les UAR acquises sont payées en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixe
Récupération	- Les octrois pour l'exercice 2010 et par la suite sont soumis : - à une récupération en cas d'inconduite⁽²⁾; - à une annulation dans certains cas pour des pertes imprévues⁽³⁾

Régime d'UADD

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

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

(2) La personne dont l'inconduite occasionne une perte financière importante à la CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la CIBC devra rembourser sur demande à la CIBC la valeur totale de tout paiement de rémunération d'encouragement effectué dans les 12 mois précédant la date à laquelle la CIBC a déterminé que

cette perte importante a été subie ou que ce retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. De même, toute rémunération d'encouragement reportée non acquise et toute rémunération d'encouragement reportée en cours de validité (les UAR, les UVC ou les UADD) acquise dans les 12 mois précédents seront annulées. L'inconduite à cette fin est définie à la note (1) à la page 52.

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

Dispositions relatives à la retraite

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

Tous les hauts dirigeants visés ont été désignés par le Comité comme admissibles aux prestations du RRCCS. Les prestations du RRCCS pour les participants canadiens sont garanties au moyen d'un fonds en fiducie en cas de liquidation du régime. Chaque année, la CIBC cote en fiducie du RRCCS, ou obtient de celui-ci un remboursement, afin de maintenir un niveau de financement correspondant aux obligations estimées en cas de liquidation pour les prestations accumulées au titre du RRCCS. M. Capatides bénéficie du même niveau de prestations du RRCCS que les autres hauts dirigeants visés (sauf le chef de la direction), mais les montants sont libellés en dollars américains.

Le versement des prestations du RRCCS est soumis au respect de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence. D'autres dispositions clés du RRCCS sont résumées dans le tableau ci-après.

Calcul des prestations de retraite	2 % du revenu moyen de fin de carrière par année de service ouvrant droit à pension (jusqu'à un maximum de 35 années de service), moins les autres prestations de revenu de retraite offertes par la CIBC. - Les prestations de retraite annuelles globales payables à M. Dodig sont assujetties à une limite globale de 1 000 000 \$.
Limites relatives au revenu moyen de fin de carrière	2 300 000 \$ pour M. Dodig; 1 194 401 \$(⁽¹⁾) pour M. Capatides et 913 500 \$ pour les autres hauts dirigeants visés.
Revenu moyen de fin de carrière (sous réserve des limites en dollars indiquées ci-dessus)	- La somme de : - la moyenne du salaire des cinq années consécutives les mieux rémunérées au cours de la période de 10 ans précédant la retraite; - la moyenne des attributions de primes en espèces annuelles les plus élevées pour cinq ans au cours de la période de 10 ans précédant la retraite.
Réduction en cas de retraite anticipée	Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans pour tous les hauts dirigeants visés, sauf M. Culham. La prestation de retraite de M. Culham est réduite de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans pour les années de service constituées jusqu'au 31 décembre 2012 et de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 65 ans pour les années de service à compter du 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 / du Régime de rentes du Québec (réduites à compter de l'âge normal de la retraite aux termes de la sécurité sociale du montant d'assurance primaire maximale payable pour M. Capatides).
Forme de prestations	Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du cadre supérieur. En cas de décès, 50 % des prestations de retraite sont versées à son conjoint, sa vie durant. D'autres formes facultatives de versements équivalents sur le plan actuariel sont offertes.
Prestations supplémentaires provenant des cotisations des employés	Les cadres supérieurs qui ont versé des cotisations au Régime de retraite de la CIBC recevront des prestations de retraite supplémentaires correspondant à la valeur de leurs cotisations cumulées majorées de l'intérêt.

- (1) La limite du revenu moyen de fin de carrière pour M. Capatides s'élève à 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 la Banque du Canada le 31 octobre 2015, soit 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA.

Information sur la rémunération

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

Régimes à prestations déterminées							
Nom	Années décomptées (nibre)	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 (\$)
		Au 31 octobre 2015 ⁽²⁾	À 65 ans ⁽³⁾				
Victor Dodig	10,3	472 000	1 000 000	3 689 000	387 000	(114 000)	3 962 000
Kevin Glass	6,5	119 000	250 000	1 262 000	209 000	(116 000)	1 355 000
Harry Culham	7,2	23 000	330 000	117 000	134 000	(13 000)	238 000
David Williamson	7,8	142 000	315 000	1 455 000	198 000	(122 000)	1 531 000
Michael Capatides ⁽⁷⁾	20,0	464 000	578 000	5 060 000	346 000	1 301 000	6 707 000

- (1) Ces montants représentent les prestations de retraite annuelles estimatives payables à l'âge de 65 ans pour des années de service décomptées acquises et non acquises constituées à la date indiquée, dans l'hypothèse où le revenu moyen de fin de carrière pour les participants au RRCCS sera égal ou supérieur à la limite de rémunération applicable aux termes du RRCCS. Outre sa participation au RRCCS avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2015, M. Culham compte sept autres années de service décomptées aux termes du régime de retraite de la CIBC qui ne sont pas comptabilisées aux termes du RRCCS. La rémunération annuelle de M. Culham utilisée pour établir sa prestation de retraite aux termes du régime de retraite de la CIBC est fondée sur la moyenne du salaire des cinq années consécutives les mieux rémunérées au cours de la période de 10 ans précédant la retraite, le salaire annuel étant plafonné à 200 000 \$ jusqu'au 31 août 2015. La prestation de retraite de M. Culham aux termes du régime de retraite de la CIBC comprise dans les montants indiqués ci-dessus est fondée sur son revenu moyen de fin de carrière au 31 octobre 2015. À partir de l'âge de 65 ans, les prestations de retraite aux termes du RRCCS au Canada seront réduites des prestations maximales aux termes du Régime de pensions du Canada et, pour M. Capatides, à partir de l'âge normal de la retraite, du montant d'assurance primaire maximal aux termes de la sécurité sociale des États-Unis.
- (2) Les prestations annuelles payables au 31 octobre 2015 sont pleinement acquises pour tous les hauts dirigeants visés, sauf MM. Dodig et Culham. Les prestations annuelles acquises payables à MM. Dodig et Culham s'élèvent, respectivement, à 187 000 \$ et à 20 000 \$. La prestation annuelle non acquise de 285 000 \$ payable à M. Dodig sera acquise le 15 septembre 2016 et la prestation annuelle non acquise de 3 000 \$ payable à M. Culham sera acquise le 1^{er} septembre 2017.
- (3) Tous les hauts dirigeants, sauf M. Culham, sont admissibles à des prestations de retraite sans réduction en cas de départ à la retraite à l'âge de 61 ans. Les prestations de retraite annuelles estimatives payables à la dernière des éventualités suivantes, l'âge de la retraite sans réduction des hauts dirigeants visés (65 ans pour M. Culham et 61 ans pour les autres dirigeants visés) ou le 31 octobre 2015, est de 958 000 \$ pour M. Dodig, de 177 000 \$ pour M. Glass, de 242 000 \$ pour M. Williamson, de 486 000 \$ pour M. Capatides et de 330 000 \$ pour M. Culham.
- (4) Ces montants représentent la valeur actualisée des prestations de retraite projetées des hauts dirigeants visés gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2014. Ces montants ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour les états financiers de la CIBC. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :
 - un taux d'actualisation annuel de 4,26 % (4,32 % pour M. Capatides);
 - un taux d'augmentation annuel de la rémunération de 3,0 % (2,0 % pour M. Capatides) compte non tenu des limites au revenu moyen de fin de carrière;
 - aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de pension agréés par rapport aux prestations supplémentaires de retraite;
 - des dates de retraite hypothétiques qui reflètent l'historique du régime de retraite de la CIBC.
- (5) Ces montants représentent le coût annuel pour l'exercice 2015 des prestations, déduction faite des cotisations des employés, et, le cas échéant, l'incidence sur la valeur actualisée des obligations au titre des prestations déterminées des écarts entre les gains réels et les gains estimatifs. Pour M. Culham, la variation attribuable à des éléments rémunératoires comprend un montant de 91 000 \$ en raison de l'incidence de la suppression prospective de la limite de 200 000 \$ des gains ouvrant droit à pension dans le régime de retraite enregistré. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :
 - un taux d'actualisation annuel de 4,44 % (4,46 % pour M. Capatides);
 - un taux d'augmentation annuel de la rémunération de 2,5 % pour les cinq prochaines années et de 3,0 % par la suite (2,0 % pour toutes les années à venir pour M. Capatides) compte non tenu des limites au revenu moyen de fin de carrière;
 - aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de pension agréés par rapport aux prestations supplémentaires de retraite;
 - des dates de retraite hypothétiques qui reflètent l'historique du régime de retraite de la CIBC.
- (6) Ces montants comprennent l'intérêt sur la valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées, les gains et les pertes actuariels autres que ceux qui sont associés aux niveaux de rémunération, les fluctuations du taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien pendant l'exercice et les changements dans les hypothèses actuarielles.
- (7) La prestation de retraite annuelle estimée de M. Capatides a été convertie en dollars canadiens en utilisant le taux de change au comptant de la Banque du Canada le 31 octobre aux taux suivants : 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA pour 2015 et 1,00 \$ US = 1,1271 \$ CA pour 2014.

Contrats relatifs à un changement de contrôle

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

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

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

Information sur la rémunération

Avantages postérieurs à l'emploi⁽¹⁾

Le tableau ci-après résume les indemnités de départ contractuelles estimatives de chacun des hauts dirigeants visés en cas de cessation d'emploi sans motif valable à tout moment ou dans le cadre d'un changement de contrôle si la cessation de l'emploi du cadre supérieur se fait sans motif valable ou qu'il démissionne pendant la période de couverture pour des motifs précisés dans la politique en cas de changement de contrôle. Les montants ne comprennent pas les droits supérieurs éventuels en vertu de la common law.

Nom	Élément de la rémunération	Indemnités estimatives au 31 octobre 2015 ⁽¹⁾	
		Cessation d'emploi sans motif valable ⁽²⁾ (\$)	Changement de contrôle ⁽³⁾ (\$)
Victor Dodig	Espèces	—	6 036 667
	Acquisition de la rémunération reportée	—	6 611 777
	Avantages	—	200 000
	Total des paiements supplémentaires	—	12 848 444
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	—	376 000
Kevin Glass	Espèces	1 471 467	2 942 933
	Acquisition de la rémunération reportée	—	3 828 098
	Avantages	—	150 000
	Total des paiements supplémentaires	1 471 467	6 921 031
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	—	37 000
Harry Culham	Espèces	3 351 393	6 702 787
	Acquisition de la rémunération reportée	—	10 559 584
	Avantages	—	100 000
	Total des paiements supplémentaires	3 351 393	17 362 371
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	—	3 000
David Williamson	Espèces	4 455 333	4 455 333
	Acquisition de la rémunération reportée	—	7 745 050
	Avantages	—	150 000
	Total des paiements supplémentaires	4 455 333	12 350 383
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	—	37 000
Michael Capatides	Espèces	—	4 225 212
	Acquisition de la rémunération reportée	—	4 920 135
	Avantages	—	196 125
	Total des paiements supplémentaires	—	9 341 472
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	—	48 000

(1) En cas de démission ou de cessation d'emploi avec motif valable, aucun montant supplémentaire n'est payable.

(2) Les montants indiqués comme Espèces pour MM. Culham, Glass et Williamson représentent le droit de recevoir un paiement en espèces tenant lieu de préavis. Pour MM. Culham et Glass, le paiement en espèces correspond à une fois la somme du salaire annuel et de la prime en espèces annuelle moyenne pour les trois années antérieures. Pour M. Williamson, le paiement en espèces correspond à deux fois la somme du salaire annuel et de la prime en espèces annuelle moyenne pour les trois années antérieures.

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

(3) Les montants indiqués comme Acquisition de la rémunération reportée comprennent un montant pour des UAR et des options non acquises d'après le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC de 100,28 \$ le 31 octobre 2015 et un montant pour les attributions d'UVC non acquises en fonction de la valeur comptable par action de la CIBC de 51,25 \$ le 31 octobre 2015.

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

Les montants indiqués comme Prestations de retraite annuelles supplémentaires correspondent aux prestations de retraite annuelles supplémentaires payables dès l'âge de 65 ans (ou à un âge de retraite sans réduction moins avancé, selon l'admissibilité) en raison du fait que tous les hauts dirigeants visés, à l'exception de M. Culham (puisqu'il a acquis le droit de participer au RRCCS après le 27 mai 2015), ont droit à deux années de service décomptées supplémentaires. Pour MM. Dodig et Culham, les montants comprennent la somme de 285 000 \$ et de 3 000 \$, respectivement, à l'égard de l'acquisition anticipée. Les valeurs actualisées au 31 octobre 2015 des prestations de retraite annuelles supplémentaires sont de 3 067 000 \$ pour M. Dodig, de 547 000 \$ pour M. Glass, de 19 000 \$ pour M. Culham, de 512 000 \$ pour M. Williamson et de 779 000 \$ pour M. Capatides. Ces valeurs actualisées ont été établies en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées

pour le calcul du passif de fin d'exercice au titre des régimes de retraite au 31 octobre 2015 qui sont communiquées dans les états financiers de la CIBC; toutefois, il est présumé que les hauts dirigeants visés prendront leur retraite dès qu'ils y sont admissibles pour la première fois à l'âge de 55 ans (ou le 31 octobre 2015 si cette date est ultérieure) avec les réductions en cas de retraite anticipée applicables. Le paiement des prestations de retraite annuelles est assujéti à l'acceptation par le haut dirigeant visé de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence.

Les montants des Avantages et des Prestations de retraite annuelles pour M. Capatides ont été convertis en dollars canadiens au taux de change au comptant de la Banque du Canada au 31 octobre 2015 de 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA.

Renseignements supplémentaires exigés par le CSF et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire⁽¹⁾

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

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

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

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

Montants et formes de la rémunération attribuée

Le tableau ci-après présente les montants de la rémunération attribuée et les composantes de la rémunération variable pour les exercices indiqués. La rémunération peut avoir été attribuée et reçue pendant ou après l'exercice, mais à l'égard de l'exercice indiqué.

(en \$, sauf indication contraire)	2015		2014	
	CD	Rôles importants	CD	Rôles importants
Salaire de base fixe	7 300 000	49 000 000	8 400 000	46 200 000
Rémunération variable				
– espèces	15 600 000	102 700 000	24 800 000 ⁽¹⁾	89 000 000
– titres	21 400 000	75 200 000	17 700 000	65 200 000
– liés aux actions	21 400 000	75 200 000	17 700 000	65 200 000
– autres	—	—	—	—
Rémunération variable totale	37 000 000	177 900 000	42 500 000	154 200 000
Rémunération totale	44 300 000	226 900 000	50 900 000	200 400 000
Nombre de bénéficiaires	12	177	12	171

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

Information sur la rémunération

Rémunération reportée attribuée et versée

Le tableau ci-après présente les 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).

(Tous les chiffres sont en dollars)	2015		2014 ⁽¹⁾	
	CD	Rôles importants	CD	Rôles importants
Attribuée pour l'exercice	21 400 000	75 900 000	17 700 000	66 900 000
Versée au cours de l'exercice ⁽²⁾	22 500 000	88 800 000	77 300 000	63 900 000

(1) Le montant des paiements aux membres du CD comprend le règlement et le versement des attributions acquises aux termes du programme incitatif spécial de retraite et des attributions acquises d'unités d'actions reportées en vue de la retraite à l'ancien chef de la direction de la CIBC, M. McCaughey, qui étaient assujetties à un report obligatoire jusqu'à son départ de la CIBC. Ces montants réduisent d'autres formes de rémunération d'encouragement pour chacune des années au cours desquelles des attributions ont été effectuées. M. McCaughey a reçu au total 43 283 623 \$ en règlement et versement de ces attributions.

(2) Comprend, dans l'exercice 2015, des montants versés en décembre 2014 relativement à l'exercice 2013 et à des exercices antérieurs et comprend, dans l'exercice 2014, des montants versés en décembre 2013.

Rémunération reportée en cours

Le tableau ci-après présente les montants de 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, à la retraite ou au décès.

(Tous les chiffres sont en dollars)	2015		2014	
	CD	Rôles importants	CD	Rôles importants
Acquise	6 900 000	15 700 000	6 800 000	57 500 000
Non acquise	53 500 000	198 800 000	105 300 000	227 400 000
Total	60 400 000	214 500 000	112 100 000	284 900 000

Réductions implicites et explicites

Le tableau ci-après indique le montant des 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 2015 liés à la rémunération gagnée en 2014). Les réductions implicites découlent de la diminution de la valeur des actions ordinaires ou des unités d'actions de la CIBC alors que les réductions explicites découlent de l'application de récupérations en cas d'inconduite ou de récupérations liées au rendement.

(Tous les chiffres sont en dollars)	2015		2014	
	CD	Rôles importants	CD	Rôles importants
En cours	27 300 000	153 400 000	45 200 000	147 900 000
Réductions				
– implicites	29 100 000	29 700 000	—	—
– explicites	—	—	—	—

Nouveaux paiements à la signature

Le tableau ci-après présente les attributions en espèces et sous forme de rémunération d'encouragement reportée octroyées aux nouvelles recrues à la signature au cours des exercices indiqués. Les paiements effectués dans le cadre de ces attributions peuvent avoir été faits en totalité ou en partie au cours de l'exercice 2015 ou 2014 ou, si l'attribution comporte une rémunération reportée, ils seront effectués au cours d'exercices ultérieurs.

	2015		2014	
	CD	Rôles importants	CD	Rôles importants
Total des paiements à la signature (\$)	—	750 000	—	1 900 000
Nombre de bénéficiaires	—	1	—	5

Garanties

Le tableau ci-après présente les attributions de rémunération d'encouragement garanties octroyées au cours des exercices indiqués. Les paiements effectués relativement à ces attributions peuvent avoir été faits en totalité ou en partie au cours des exercices indiqués ou, si les attributions comportent une rémunération reportée, ils seront effectués au cours d'exercices ultérieurs.

	2015		2014	
	CD	Rôles importants	CD	Rôles importants
Total des garanties (\$)	—	875 000	—	350 000
Nombre de bénéficiaires	—	1	—	1

Mesures non conformes aux PCGR

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

Mesures rajustées

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

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

Information sur la rémunération

CIBC (en millions de dollars; pour l'exercice clos le 31 octobre)	2015		2014	
	Produits	Résultat net	Produits ⁽¹⁾	Résultat net
Présentés (PCGR)	13 856	3 590	13 363	3 215
Charges de restructuration cumulées principalement liées à des indemnités de départ	—	225		
Profit découlant d'ajustements comptables apportés aux montants au bilan liés aux cartes de crédit	(46)	(34)		
Profit à la vente d'un placement dans notre portefeuille de Banque d'affaires	(23)	(13)		
Charges liées à CIBC FirstCaribbean			—	543
Profit relativement aux transactions Aéroplan conclues avec Aimia Canada Inc. et la Banque Toronto-Dominion, net des coûts liés au développement de notre programme amélioré de primes voyages			(260)	(147)
Charges en raison de l'intégration des rajustements de l'évaluation liés au financement à la méthode d'évaluation de nos dérivés non garantis			112	82
Profit, net des charges connexes, à la vente d'un placement en actions dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées en Europe			(96)	(57)
Perte liée aux activités de crédit structuré en voie de liquidation	19	21	11	11
Profit tiré d'un placement comptabilisé selon la méthode de la mise en équivalence dans notre portefeuille de Banque d'affaires			(52)	(30)
Amortissement d'immobilisations incorporelles	10	33	9	28
Charge découlant de changements liés à l'exploitation apportés au traitement de radiations dans SBD-SBE			—	19
Pertes sur créances dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées aux États-Unis			—	12
Diminution de la provision collective, y compris une baisse des pertes sur créances estimées liées aux inondations en Alberta			—	(19)
Rajustés (non conformes aux PCGR)	13 816		13 087	
Rajustement selon la BIE	482	—	421	—
Rajustés, BIE (non conformes aux PCGR)	14 298	3 822	13 508	3 657
SBD-SBE				
Présentés (PCGR)	8 440	2 524	8 263	2 483
Amortissement d'immobilisations incorporelles	—	6	—	4
Profit découlant d'ajustements comptables apportés aux montants au bilan liés aux cartes de crédit	(46)	(34)		
Charge découlant de changements liés à l'exploitation apportés au traitement de radiations dans SBD-SBE			—	19
Profit relativement aux transactions Aéroplan conclues avec Aimia Canada Inc. et la Banque Toronto-Dominion, net des coûts liés au développement de notre programme amélioré de primes voyages			(179)	(87)
Rajustés (non conformes aux PCGR)	8 394	2 496	8 084	2 419
GA				
Présentés (PCGR)	2 471	520	2 202	471
Amortissement d'immobilisations incorporelles	9	18	8	15
Rajustés (non conformes aux PCGR)	2 480	538	2 210	486
MC				
Présentés (PCGR)	2 642	1 004	2 424	895
Perte liée aux activités de crédit structuré en voie de liquidation	19	21	11	11
Profit à la vente d'un placement dans notre portefeuille de Banque d'affaires	(23)	(13)		
Profit, net des charges connexes, à la vente d'un placement en actions dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées en Europe			(96)	(57)
Profit tiré d'un placement comptabilisé selon la méthode de la mise en équivalence dans notre portefeuille de Banque d'affaires			(52)	(30)
Charge en raison de l'intégration des rajustements de l'évaluation liés au financement à la méthode d'évaluation de nos dérivés non garantis			112	82
Pertes sur créances dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées aux États-Unis			—	12
Rajustés (non conformes aux PCGR)	2 638	1 012	2 399	913

(1) Au cours de l'exercice 2015, nous avons reclassé certains montants de l'exercice 2014 liés à nos activités d'assurance de SBD-SBE des charges autres que d'intérêts aux produits autres que d'intérêts. Ce reclassement n'a eu aucune incidence sur le résultat net de SBD-SBE ou de la CIBC.

Lettre aux actionnaires sur la gouvernance

À NOS ACTIONNAIRES

En réponse à vos commentaires

Le maintien d'un dialogue constant avec vous demeure une priorité. Au cours de l'année, nous avons rencontré bon nombre de nos parties intéressées – actionnaires, groupes d'actionnaires, cabinets de services-conseils en gouvernance de votes par procuration et autorités de réglementation. Ces rencontres sont importantes pour nous en raison des commentaires précieux que vous nous formulez concernant la gouvernance et notre communication de l'information.

À votre écoute

Nous vous encourageons à lire la lettre à la page 29 de Mme Linda Hasenfratz, présidente du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, et de M. John Manley, président du conseil. Cette lettre explique la façon dont nous avons donné suite au vote consultatif sur la rémunération de l'année dernière et les modifications que nous avons apportées à la rémunération des cadres supérieurs et à notre processus de planification de la relève. Nous souhaitons également vous faire part des progrès que nous avons réalisés dans d'autres activités clés du conseil en 2015.

Mixité

La CIBC et votre conseil appuient fièrement l'Accord Catalyst et le 30% Club Canada, organismes sans but lucratif qui se consacrent à élargir les possibilités offertes aux femmes d'affaires et à améliorer la mixité à tous les niveaux. Le président et chef de la direction de la CIBC, M. Victor Dodig, est président du 30% Club Canada. MM. Dodig et Manley sont membres fondateurs de cet organisme. Ils siègent également au conseil consultatif de Catalyst Canada avec Mme Linda Hasenfratz.

Votre conseil s'est engagé à promouvoir la mixité et la représentation des femmes au sein du conseil. Au cours de la dernière année, nous avons présenté deux candidates talentueuses et expérimentées en vue de leur élection au conseil : Mme Nanci Caldwell, qui s'est jointe à nous le 4 décembre 2015, et Mme Christine Larsen, qui est une nouvelle candidate à un poste d'administratrice cette année. La cible de mixité au conseil a été modifiée, passant de « 25 % à 30 % » d'ici 2017 à « au moins 30 % » d'ici 2017. Nous sommes fiers d'avoir atteint notre cible, les femmes composant 31 % de votre conseil. Si les candidates proposées dans la présente circulaire sont élues, les femmes composeront 35 % du conseil de la CIBC.

Composition de votre conseil

Il est important que les compétences et l'expérience collectives présentes au sein du conseil soutiennent les priorités stratégiques de la CIBC et que le conseil combine adéquatement administrateurs aguerris et nouvelles recrues. Nous estimons qu'il est avantageux de combler les vacances anticipées au conseil bien avant les départs à la retraite prévus. Cette approche permet aux nouveaux membres du conseil de profiter des connaissances et de l'expérience des administrateurs sortants. Au cours de la dernière année, nous avons demandé à trois administrateurs de se joindre à votre conseil – M. Barry Zubrow, Mme Nanci Caldwell et maintenant, Mme Christine Larsen. Collectivement, ces personnes améliorent l'expérience en institutions financières, les compétences en gestion du risque et les connaissances approfondies en technologie de l'information au sein du conseil – des domaines clés sur lesquels se concentre votre conseil.

Nous vous remercions de votre soutien

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

Vos commentaires sont toujours appréciés. Vous pouvez communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un administrateur en nous écrivant à corporate.secretary@cibc.com.

Salutations distinguées,

La présidente du Comité de gouvernance,



Katharine B. Stevenson

Énoncé des pratiques de gouvernance

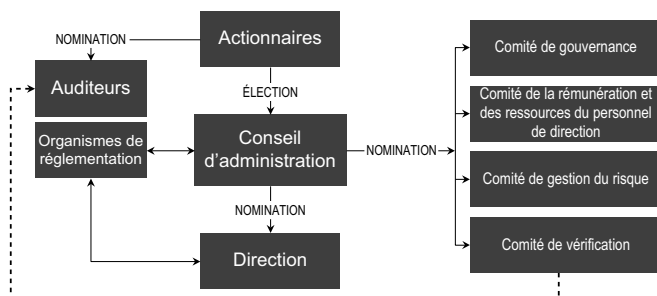
Le présent énoncé des pratiques de gouvernance de la CIBC décrit le cadre de travail en la matière qui sert de guide au conseil et à la direction lorsque ceux-ci s'acquittent de leurs obligations envers la CIBC et ses parties intéressées. Le conseil l'a examiné et approuvé pour la dernière fois en février 2016.

64 Structure de la gouvernance	68 Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection	73 Orientation et formation continue des administrateurs
64 Composition du conseil	69 Nomination d'un administrateur actuel en vue de sa réélection	73 Orientation des nouveaux administrateurs
65 Responsabilités du conseil	69 Mandat des administrateurs	74 Formation continue des administrateurs
66 Indépendance des administrateurs	69 Limites d'un mandat	75 Rémunération des administrateurs
66 Normes d'indépendance	70 Démission d'un administrateur	75 Rémunération
66 Relations négligeables	70 Vote à la majorité	76 Diversité et intégration
67 Membres du conseil siégeant à d'autres conseils	70 Présence aux réunions	76 Gestion des compétences et planification de la relève
67 Membres du conseil siégeant ensemble à d'autres conseils	71 Ancien chef de la direction	77 Code de conduite de la CIBC et Code de déontologie des administrateurs
67 Membres de comités de vérification ou d'audit d'autres sociétés ouvertes	71 Évaluation du rendement annuel du conseil	77 Responsabilité de l'entreprise
68 Séances à huis clos	71 Le chef de la direction	77 Engagement
68 Conflits d'intérêts	72 Le président du conseil	
68 Président du conseil indépendant	72 Les comités du conseil	
68 Processus de nomination des administrateurs	73 Accès du conseil à des conseillers indépendants et à la direction	

Cadre de la gouvernance de la CIBC

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

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



1. Structure de la gouvernance

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

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

2. Composition du conseil

- ▶ Dix-sept candidats sont proposés en vue de l'élection des administrateurs à l'assemblée des actionnaires 2016 de la CIBC.
- ▶ Les compétences et l'expérience des membres du conseil de la CIBC sont indiquées à la page 16 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2016 (la « circulaire ») qui peut être consultée sur le site www.cibc.com/francais.
- ▶ Une biographie de chaque candidat au poste d'administrateur figure à partir de la page 7 de la circulaire.

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

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

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

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

3. Responsabilités du conseil

- Les principales responsabilités du conseil comprennent la supervision de ce qui suit et la prise de décisions à cet égard : la planification stratégique, la gestion du risque, les ressources humaines, la gestion des compétences et la planification de la relève, la gouvernance, les renseignements financiers, les communications, les comités du conseil ainsi que le perfectionnement et l'évaluation des administrateurs.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Indépendance des administrateurs

- Tous les candidats aux postes d'administrateurs à l'assemblée des actionnaires 2016 sont indépendants, à l'exception de M. Victor Dodig, président et chef de la direction de la CIBC.

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

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

Normes d'indépendance

Selon les normes d'indépendance du conseil, une majorité importante des administrateurs doivent être indépendants. Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil établit clairement qu'il n'a aucun lien important avec la CIBC, notamment à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une organisation qui est liée à la CIBC. Un « lien important » est un lien qui, de l'avis du conseil, est raisonnablement susceptible de nuire à l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur et comprend un lien indirect important. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le conseil applique des normes conformes au *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* pris en vertu de la *Loi sur les banques*, aux règles de gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE) et aux règles relatives à l'indépendance des administrateurs des ACVM. Le conseil détermine l'indépendance des administrateurs lorsqu'il approuve les candidats aux postes d'administrateurs qui seront nommés dans la circulaire et à d'autres moments s'il le juge nécessaire ou souhaitable. Par exemple, lorsqu'un administrateur se joint au conseil au cours de l'année, le conseil rend une décision à ce moment.

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

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

Relations négligeables

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

- les services bancaires courants dans le cadre desquels un administrateur, des membres de sa famille immédiate ou des entités qu'ils contrôlent reçoivent des services bancaires, des prêts et d'autres services financiers personnels dans le cours normal des activités de la CIBC ou de l'une

Énoncé des pratiques de gouvernance

- de ses filiales tant que ces services sont rendus aux conditions du marché, respectent les lois applicables et ne dépassent pas les seuils monétaires fixés dans les normes d'indépendance du conseil;
- l'emploi d'un membre de la famille immédiate d'un administrateur au sein de la CIBC ou d'une filiale (pourvu que le membre de la famille immédiate ne soit pas le conjoint d'un administrateur ou un haut dirigeant de la CIBC ou d'une filiale) si la rémunération et les avantages reçus par le membre de la famille ont été établis par la CIBC conformément aux politiques et pratiques qui s'appliquent aux employés de la CIBC qui occupent des postes comparables.

Membres du conseil siégeant à d'autres conseils

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

Néanmoins, le Comité de gouvernance reconnaît qu'il est important que les administrateurs équilibrent les connaissances qu'ils acquièrent dans le cadre de leur mandat au sein d'autres conseils et leur capacité de se préparer aux réunions du conseil et des comités de la CIBC, d'y assister et d'y participer efficacement. Le Comité revoit le rendement des administrateurs pour s'assurer que ceux-ci continuent d'avoir le temps et la détermination de s'acquitter de leurs obligations envers le conseil de la CIBC. Le Comité examine l'assiduité et l'apport des administrateurs aux réunions, les résultats de l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil et les commentaires formulés par ses pairs lors de rencontres individuelles entre le président du conseil et les administrateurs.

Le conseil estime qu'il est important de communiquer les noms des autres sociétés ouvertes au conseil desquelles siègent des membres du conseil et l'assiduité des administrateurs aux réunions du conseil et des comités de la CIBCAF de présenter le rendement des administrateurs. Voir les notes biographiques des candidats à un poste d'administrateur à partir de la page 7 de la circulaire pour obtenir des renseignements sur ces questions.

Membres du conseil siégeant ensemble à d'autres conseils

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

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

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

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

Aucun membre du Comité de vérification ne peut siéger au comité de vérification ou d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes, à moins que le conseil ne détermine que cette situation ne nuit pas à la capacité du membre d'être efficace au sein du Comité de vérification de la CIBC. Le Comité de gouvernance estime que lorsqu'un administrateur a le temps et l'énergie nécessaires pour maintenir l'attention et l'engagement auxquels on s'attend aux réunions du conseil et des comités de la CIBC, le fait d'être membre du comité de vérification ou d'audit d'autres sociétés

ouvertes lui permet d'élargir et d'approfondir son expérience et son rendement global, en lui offrant une autre façon d'être informé des tendances en matière de comptabilité et d'information ainsi que de l'évolution du contexte réglementaire.

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

M^{me} Stevenson est membre du Comité de vérification de la CIBC et du comité d'audit de trois autres sociétés ouvertes. Après avoir examiné les connaissances financières, les compétences à titre d'expert financier du comité de vérification, l'expérience connexe, les exigences réglementaires et les contraintes de temps de M^{me} Stevenson ainsi que la portée de ses activités au sein des comités de vérification ou d'audit, le conseil a décidé que la capacité de celle-ci à siéger efficacement au Comité de vérification de la CIBC n'était pas compromise. Pour plus de renseignements sur les compétences et l'expérience des membres du Comité de vérification de la CIBC, voir la section des notes biographiques des candidats à un poste d'administrateur de la circulaire et de la notice annuelle de la CIBC. Pour plus de renseignements sur les membres siégeant à plusieurs comités de vérification ou d'audit, voir la page 19 de la circulaire.

Séances à huis clos

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

Conflits d'intérêts

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

Président du conseil indépendant

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

5. Processus de nomination des administrateurs

- Le Comité de gouvernance fait fonction de comité de mises en candidature, ce qui signifie qu'il recommande des candidats en vue de leur nomination au conseil.

Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection

Le Comité de gouvernance est chargé de recommander au conseil des candidats aux postes d'administrateurs. Lorsque le conseil décide de recruter un administrateur, le Comité de gouvernance crée un profil de candidat esquissant l'ensemble souhaité de compétences et d'expérience qui consolideront les compétences et l'expérience collectives du conseil à l'appui des priorités stratégiques de la CIBC. Le Comité de gouvernance pourrait avoir recours à une entreprise de recrutement externe afin de repérer des candidats éventuels qui auraient le profit souhaité. Toutefois, le Comité tient également une liste de candidats éventuels aux postes d'administrateurs. Une fois les meilleurs candidats repérés, le président du conseil, le président du Comité de

Énoncé des pratiques de gouvernance

gouvernance et d'autres membres du conseil rencontrent les candidats pour parler de leurs antécédents, de leurs compétences et de leur aptitude à consacrer le temps et les efforts requis pour siéger au conseil de la CIBC. Le Comité de gouvernance étudie l'intégrité et l'aptitude de chaque candidat en obtenant des références, en vérifiant ses antécédents académiques, en effectuant une vérification de sécurité et en évaluant les éventuels conflits ou problèmes liés à l'indépendance ou à la communication d'information.

La *Loi sur les banques* établit le processus par lequel des actionnaires détenant dans l'ensemble au moins 5 % des actions ordinaires en circulation de la CIBC peuvent présenter une proposition faisant état de candidatures en vue de l'élection d'administrateurs. De plus, les actionnaires peuvent suggérer des candidats aux postes d'administrateurs au président du conseil qui demandera au Comité de gouvernance d'examiner la suggestion.

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

6. Mandat des administrateurs

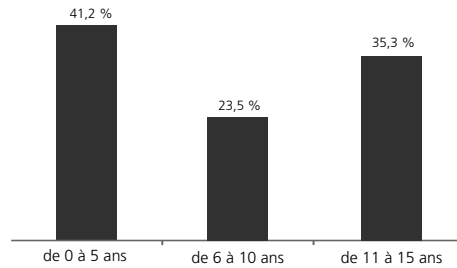
- Un administrateur quitte le conseil après un mandat de 15 ans ou à l'âge de 75 ans, la première de ces éventualités étant à retenir.
- Les éléments déclencheurs de la démission d'un administrateur comprennent :
 - une modification importante de son statut d'emploi
 - le fait de recueillir plus d'« abstentions » que de votes « en faveur »
 - le fait d'assister à moins de 75 % des réunions ordinaires du conseil et des comités.

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

Limites d'un mandat

Un administrateur peut siéger au conseil pendant un maximum de 15 ans ou jusqu'à l'âge de 75 ans, la première de ces éventualités étant à retenir. Un administrateur ne peut se présenter en vue de sa réélection à l'assemblée annuelle qui suit cet événement. En de rares circonstances, le Comité de gouvernance peut recommander qu'un administrateur soit réélu après la fin de son mandat maximal s'il en va de l'intérêt de la CIBC.

Le conseil estime que l'imposition de limites aux mandats aide à créer un équilibre entre le regard neuf d'un nouvel administrateur et l'expérience d'un membre du conseil aguerri. Le graphique ci-après indique la durée du mandat que les candidats à un poste d'administrateur à l'assemblée des actionnaires 2016 ont rempli au conseil de la CIBC. La durée moyenne des mandats de ces candidats est de 6,7 ans.



Démission d'un administrateur

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

- s'il ne respecte plus les exigences de qualification des administrateurs en vertu des lois applicables;
- s'il y a une modification importante de son statut d'emploi;
- s'il accepte un poste au sein d'une société ou d'une organisation qui pourrait avoir un conflit important avec la CIBC;
- s'il fait en sorte que la CIBC subit une perte irrécouvrable;
- s'il apprend que des circonstances personnelles pourraient avoir un effet négatif sur la réputation de la CIBC.

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

Vote à la majorité

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

Présence aux réunions

Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ deux ans d'avance. Des réunions extraordinaires sont organisées au besoin. Les administrateurs sont incités à assister à toutes les réunions et on s'attend à ce qu'ils assistent à au moins 75 % de toutes les réunions ordinaires du conseil et des comités, sauf lorsque le Comité de gouvernance juge qu'un administrateur ne peut se conformer à cette obligation en raison de circonstances personnelles indépendantes de sa volonté. Cette norme ne s'applique pas aux réunions extraordinaires du conseil ou des comités qui sont convoquées avec peu de préavis. Voir les pages 7 à 15 de la circulaire pour obtenir des renseignements détaillés sur la présence aux réunions du conseil et des comités. Pendant l'exercice 2015, l'assiduité moyenne de tous les administrateurs aux réunions ordinaires du conseil et des comités s'est élevée à 99 %. En outre, à la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC, tous les candidats à un poste d'administrateur étaient présents, sauf un.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Ancien chef de la direction

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

7. Évaluation du rendement annuel du conseil

- ▶ Chaque année, le conseil évalue son rendement et son efficacité et chaque administrateur participe à une auto-évaluation annuelle et à un processus d'examen annuel par les pairs.

Le Comité de gouvernance supervise l'évaluation annuelle du rendement et de l'efficacité du conseil, de ses comités, du chef de la direction et de chaque administrateur. Un conseiller externe effectue l'évaluation afin d'encourager les commentaires francs, de maintenir la confidentialité et de favoriser l'objectivité. L'évaluation est fondée sur :

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

Les sondages comprennent des questions sur la façon dont le conseil ou ses comités s'acquittent de leur mandat, sur ce qui a été bien fait et sur ce qui pourrait être mieux fait. Les sujets couverts par le sondage sont le leadership du conseil, les relations entre le conseil et le chef de la direction, la gestion des compétences et la planification de la relève, la stratégie, la gestion du risque et les activités. Le sondage demande également des commentaires sur les domaines à cibler pour le prochain exercice.

Les 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 part au conseil des grands thèmes soulevés dans ces rencontres et utilise les commentaires des pairs pour examiner le rendement de chaque administrateur et identifier les possibilités de perfectionnement pour chacun d'eux.

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 Comité de gouvernance mesure le progrès accompli par rapport à ces plans.

8. Le chef de la direction

- ▶ Le conseil examine et approuve le mandat du chef de la direction annuellement.
- ▶ On trouvera le mandat sur le site www.cibc.com/francais.

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

9. Le président du conseil

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

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

10. Les comités du conseil

- ▶ Le conseil compte quatre comités permanents qui font régulièrement rapport au conseil.
- ▶ Pour plus de renseignements concernant les activités de chaque comité en 2015, veuillez consulter la circulaire.

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

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

Le **Comité de gouvernance** est chargé de superviser la gouvernance et agit à titre de comité de révision de la CIBC et de certaines filiales de régime fédéral. Il surveille la structure de gouvernance de la CIBC, la composition et le rendement du conseil et de ses comités, le processus de planification de la relève pour le président du conseil ainsi que le respect du Code de conduite des employés et des travailleurs occasionnels de la CIBC et du Code de déontologie des administrateurs. Tous les membres du Comité sont indépendants.

Le **Comité de gestion du risque** est chargé de déterminer la tolérance au risque de la CIBC et de surveiller le profil de risque de la CIBC de même que son rendement par rapport à la tolérance au risque définie. Il supervise la détermination, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des principaux risques d'affaires de la CIBC. Le Comité de gestion du risque a des responsabilités spécifiques

Énoncé des pratiques de gouvernance

touchant tous les principaux risques d'affaires ainsi que la définition et l'efficacité des fonctions de conformité et de gestion du risque de la CIBC et la conformité aux exigences légales et réglementaires. Le Comité de gestion du risque formule des commentaires au Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction sur des aspects liés au risque des décisions de rémunération. Tous les membres du Comité sont indépendants.

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

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

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

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

12. Orientation et formation continue des administrateurs

- ▶ L'objectif du conseil consiste à consacrer environ 10 % du temps des réunions ordinaires du conseil et des comités à des présentations informatives.

Le programme de perfectionnement des administrateurs de la CIBC favorise la formation continue des membres du conseil. Il comporte deux volets : 1) l'orientation des nouveaux administrateurs afin de les aider à jouer un rôle actif le plus rapidement possible et 2) la formation continue afin d'aider les administrateurs à comprendre les nouvelles pratiques de gouvernance et l'évolution réglementaire touchant les responsabilités des administrateurs au sein du conseil ou d'un comité. Au cours de l'exercice 2015, environ 11 % de l'ordre du jour des réunions a été consacré au perfectionnement des administrateurs.

Orientation des nouveaux administrateurs

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

Formation continue des administrateurs

La formation continue des administrateurs regroupe des cours externes, des présentations informatives régulières données par des experts internes et externes, des séances individuelles avec un expert interne ou externe sur des sujets précis, des visites des entreprises et un survol des activités de la CIBC et des documents publiés en ligne. La CIBC assume les frais de la formation continue des administrateurs. Il incombe au président du conseil de coordonner les programmes de formation continue pour le conseil. Le président de chaque comité du conseil est chargé de la formation continue des membres du comité.

Le tableau ci-après indique la formation continue à laquelle les administrateurs ont assisté au cours de l'exercice 2015.

	Sujet
Conseil	• Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité • Gestion des fonds propres • Négociation sur les marchés des capitaux • Cybersécurité • Mise à jour sur la conjoncture de l'économie • Innovation dans la distribution de détail • Numérisation • Services bancaires privés • Visite des Opérations de sécurité de l'entreprise de la CIBC
Comité de vérification	• Méthodologie et tendances de la vérification interne • Faits nouveaux concernant les normes d'audit et de certification pour l'amélioration du rapport de l'auditeur • Le BA/FAT et le renseignement financier • Normes internationales d'information financière - Le modèle des pertes de crédit attendues aux termes de la norme IFRS 9 • Trois lignes de défense
Comité de gestion du risque	• Tolérance au risque • Nouveaux risques stratégiques • Stratégie relative aux données d'entreprise • Cadre de gestion du risque de liquidité • Actif pondéré en fonction du risque – Approches standardisées et planchers des fonds propres • Trésorerie et chef des placements • Ratio de liquidité à court terme • Trois lignes de défense
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	• Intelligence des sexes (<i>Gender Intelligence</i>) • Évolution de la gouvernance et de la réglementation • Rendement du marché et tendances quant à la rémunération
Comité de gouvernance	• Mixité • Évolution de la réglementation sur la gouvernance

13. Rémunération des administrateurs

- ▶ On demande aux administrateurs d'avoir six fois leur provision en espèces annuelle en actions ordinaires ou en unités d'actions à dividende différé de la CIBC dans les cinq années suivant leur arrivée au conseil.
- ▶ Pour plus de renseignements concernant la rémunération versée à chaque administrateur au cours de l'exercice 2015, veuillez consulter la circulaire.

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

14. Rémunération

- ▶ Les régimes de rémunération et les pratiques de gouvernance de la CIBC s'harmonisent avec les principes et les normes du Conseil de stabilité financière :
 - le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est chargé de la rémunération d'encouragement de tous les employés, et non seulement de celle des membres de la haute direction;
 - les incidences de la prise de risque sont évaluées tout au long du processus décisionnel relatif à la rémunération;
 - il y a une proportion plus élevée de rémunération reportée pour les personnes pouvant représenter un risque important pour la CIBC;
 - il existe un mécanisme de récupération de rémunération en cas d'inconduite et de pertes imprévues importantes.
- ▶ Pour plus de renseignements concernant la rémunération des cadres supérieurs, veuillez consulter la circulaire.

Lorsqu'il prend des décisions relativement à la rémunération d'encouragement, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine le rendement financier de la CIBC, le respect de l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la CIBC, l'effet sur les questions de contrôle, les paramètres sur les clients et les employés et d'autres paramètres clés établis par la direction et le conseil. En outre, pour certains postes, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient compte du rendement individuel par rapport aux objectifs approuvés par le Comité en mettant l'accent sur la réalisation de la stratégie.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient compte des commentaires du chef des services financiers, du chef de la gestion du risque, du chef des Ressources humaines, du chef de l'administration et du président du Comité de gestion du risque lorsqu'il revoit et recommande à l'approbation du conseil le niveau global du financement de la rémunération d'encouragement pour la CIBC et la répartition entre les unités d'exploitation stratégiques et les principaux secteurs d'activité. Le Comité examine également la durabilité des résultats et le respect du cadre de gestion et de contrôle du risque de la CIBC. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande également à l'approbation du conseil le montant de la rémunération individuelle connexe 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 directe globale se situe au-dessus d'un certain seuil d'importance relative.

15. Diversité et intégration

- ▶ Classée parmi les meilleurs employeurs du Canada pour la diversité les cinq dernières années
- ▶ Le conseil a atteint sa cible de mixité d'au moins 30 % de femmes au sein du conseil d'ici 2017.
- ▶ Les femmes au sein du conseil et de la haute direction :
 - 35 % du conseil (selon les candidats présentés dans la circulaire)
 - 27 % du Comité de direction
 - 29 % des postes de direction

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

Le conseil reconnaît la valeur que tous les aspects de la diversité apportent au conseil qui profite d'autres points de vue et prend de meilleures décisions pour la CIBC et ses clients, actionnaires et employés. Le conseil a une politique qui énonce sa philosophie quant à la mixité. Le conseil vise à améliorer sa mixité tout en recherchant les meilleurs administrateurs dotés des compétences et de la gamme d'habiletés et d'expérience nécessaires pour qu'il s'acquitte de ses obligations. Le Comité de gouvernance établit les critères de sélection des administrateurs et évalue chaque année les habiletés, la diversité, les compétences et l'expérience des membres du conseil. Il examine la mixité du conseil par rapport à l'information publique disponible émanant d'institutions financières et d'autres grandes sociétés à l'échelle mondiale. Voir « Composition du conseil – Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs ».

L'engagement du conseil envers la mixité se traduit par certaines mesures prises par celui-ci :

1. *Renouvellement du conseil* : Le Comité de gouvernance supervise les efforts de renouvellement du conseil. Avec l'aide d'entreprises de recherche, il repère les meilleurs candidats à soumettre à l'approbation du conseil. Voir « Processus de nomination des administrateurs ».
2. *Collaboration et leadership* : Le conseil a développé une culture où les hommes et les femmes sont incités à exprimer leurs points de vue. Trois des quatre Comités du conseil de la CIBC sont présidés par des femmes : le Comité de vérification, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le Comité de gouvernance.
3. *Donner le ton au sommet* : La diversité et l'intégration sont importantes pour M. Dodig, chef de la direction de la CIBC. M. Dodig est membre du Conseil consultatif de Catalyst Canada, de même que John Manley, président du conseil, et Linda Hasenfratz, présidente du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. M. Dodig est président du conseil du 30% Club Canada, dont John Manley est également membre fondateur. Le chef de la direction a également constitué un groupe de membres de la haute direction, le comité d'action sur la mixité, qui se concentre spécifiquement sur la mise en œuvre de la stratégie de diversité et d'intégration de la CIBC. Ce comité suit l'évolution des objectifs de la CIBC en matière de diversité.

Pour plus de renseignements, voir « Diversité et intégration » à la page 46 de la circulaire et le Rapport sur la responsabilité de l'entreprise et l'Énoncé de responsabilité envers le public 2015 de la CIBC.

16. Gestion des compétences et planification de la relève

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

La CIBC s'est engagée à former les employés à tous les niveaux de l'organisation et à assurer que la diversité de nos effectifs reflète les marchés où nous exerçons des activités. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction surveille la stratégie de gestion des compétences de la CIBC et le rendement par rapport à des paramètres clés, supervise les initiatives de perfectionnement du leadership à tous les niveaux de l'organisation, a la responsabilité de la planification de la relève et revoit les plans de perfectionnement personnels pour les employés présentant un fort potentiel et les candidats de la relève pour des postes de leadership clés.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil ont régulièrement des discussions afin d'examiner les candidats à l'interne qui pourraient prendre la relève dans des postes clés de direction au sein de la CIBC selon divers échéanciers allant de un an à cinq ans ou plus. Chaque examen permet d'identifier des candidats pour divers postes et de constater l'état des plans de perfectionnement et les changements depuis la dernière mise à jour. Ils repèrent également des candidats qui pourraient occuper un poste clé en cas d'urgence.

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

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

- ▶ Chaque année, les employés attestent de leur bonne connaissance du Code de conduite et de leur respect de celui-ci.
- ▶ Les administrateurs font la même attestation à l'égard du Code de déontologie des administrateurs.

La CIBC s'engage à respecter les normes déontologiques et professionnelles les plus élevées. Le Code de conduite de la CIBC s'applique aux travailleurs occasionnels et aux employés, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel pour la CIBC ou ses filiales en propriété exclusive. Le Code de déontologie des administrateurs s'applique à tous les administrateurs. Ces codes établissent les normes qui régissent la façon dont les employés et les administrateurs agissent entre eux, avec les actionnaires, les clients, les fournisseurs et les concurrents de la CIBC ainsi qu'avec les communautés. Les codes portent sur la conduite générale, les conflits d'intérêts, la gestion de l'information, la protection de l'actif de la CIBC et les enquêtes internes et réglementaires. Les nouveaux administrateurs et employés sont tenus d'étudier le code applicable et de déclarer par écrit qu'ils acceptent de le respecter. Tous les administrateurs et les employés sont tenus de revoir chaque année le code applicable et d'attester de leur respect de celui-ci.

Le conseil étudie et approuve toute modification des codes. Le conseil ou le Comité de vérification peut accorder à certains administrateurs ou membres de la haute direction une dispense de l'application du code; les actionnaires de la CIBC doivent être avisés sans délai de ces dispenses.

18. Responsabilité de l'entreprise

- ▶ Veuillez consulter le Rapport sur la responsabilité de l'entreprise et Énoncé de responsabilité envers le public 2015 de la CIBC sur le site www.cibc.com/francais.

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

19. Engagement

- ▶ Les commentaires que les parties intéressées formulent constituent des outils précieux qui aident le conseil à améliorer les pratiques de gouvernance de la CIBC.
- ▶ Le conseil apprécie les commentaires des actionnaires et ceux-ci peuvent communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un administrateur comme il est indiqué ci-après.

Le conseil estime qu'il est important de comprendre les perspectives très variées des parties intéressées. Le conseil interagit avec les parties intéressées de la CIBC de diverses façons.

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

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

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

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

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

Communications des actionnaires – Le site Web des relations avec les investisseurs de la CIBC au www.cibc.com/francais fournit à toutes les personnes intéressées des renseignements utiles, comme les fiches de renseignements trimestrielles sur le rendement financier, les paramètres d'évaluation et les réalisations de la CIBC. Le service des relations avec les investisseurs de la CIBC souhaite établir un dialogue avec les investisseurs et les investisseurs éventuels.

Communication avec le conseil de la CIBC

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

Demande de versions imprimées

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

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

Autres renseignements

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Au 17 février 2016, date de la présente circulaire, les administrateurs, les candidats aux postes d'administrateurs, les hauts dirigeants de la CIBC (ou de ses filiales) et les personnes avec qui ils ont des liens n'ont aucune dette impayée envers la CIBC (ou ses filiales), à l'exception de prêts de caractère courant⁽¹⁾, au sens défini dans la législation sur les valeurs mobilières canadienne. Les prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants de la CIBC sont consentis aux conditions du marché ou à des conditions qui ne sont pas plus favorables que celles offertes au grand public, conformément à la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

Le tableau ci-après indique l'encours total de la dette, envers la CIBC et ses filiales, des administrateurs, hauts dirigeants et employés anciens ou actuels de la CIBC et de ses filiales. Ce montant ne comprend pas les prêts de caractère courant décrits à la note 1 ci-après.

Endettement total		
	Envers la CIBC ou ses filiales au 31 janvier 2016 (\$)	Envers une autre entité
Objet		
Souscription de titres	—	—
Autre dette ⁽²⁾	176 635 407	—

- (1) Les prêts de caractère courant comprennent : (i) les prêts consentis à des conditions qui ne sont pas plus favorables que celles consenties aux employés en général, dont le solde impayé n'a jamais dépassé 50 000 \$ au cours du dernier exercice complet, à un administrateur, à un membre de la haute direction ou à un candidat, ainsi qu'à toute personne avec qui ils ont des liens, (ii) les prêts consentis aux employés à plein temps, entièrement garantis par une hypothèque sur leur résidence et dont le montant total ne dépasse pas leur salaire annuel, (iii) les prêts consentis à une personne qui n'est pas employée à temps plein sensiblement aux mêmes conditions que celles consenties à d'autres clients qui présentent une solvabilité comparable s'ils ne comportent pas de risque de recouvrement inhabituel et (iv) les prêts consentis à l'occasion d'achats effectués à des conditions commerciales normales, ou d'avances de frais de voyage ou d'avances sur frais ordinaires, ou consentis à des fins semblables, si les modalités de remboursement sont conformes aux pratiques commerciales usuelles.
- (2) Certains prêts ont été consentis en dollars américains. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens en fonction du cours au comptant à la fin du mois de janvier 2016 de la Banque du Canada, soit 1,00 \$ US = 1,4096 \$ CA.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2015, la CIBC a souscrit à ses frais une police d'assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants qui les protège à l'égard d'obligations contractées dans le cadre de leurs fonctions auprès de la CIBC et de ses filiales. Cette police s'applique lorsque la CIBC ne les indemnise pas ou n'est pas autorisée à les indemniser. Cette police est assortie d'une limite de garantie de 300 M\$ par réclamation et globalement pour la période de 12 mois se terminant le 1^{er} novembre 2016. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle pour cette police s'élève à environ 1,5 M\$.

Indemnisation

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

la CIBC à titre d'administrateur ou de dirigeant ou en qualité semblable et 2) dans le cas d'une poursuite ou d'une procédure criminelle, pénale ou administrative qui entraîne une pénalité pécuniaire, la personne ait eu des motifs raisonnables de croire que sa conduite était licite.

Au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2015, la CIBC a versé environ 425 000 \$ à titre d'avance pour honoraires et débours juridiques pour le compte de Gerald T. McCaughey, ancien président et chef de la direction, de Thomas D. Woods, ancien premier vice-président à la direction et vice-président du conseil, de Ken Kilgour, ancien premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque et de Brian G. Shaw, ancien premier vice-président à la direction et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC inc., dans le cadre de la contestation de l'action civile intitulée *Howard Green and Anne Bell v. Canadian Imperial Bank of Commerce, et al.* intentée devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario.

Accessibilité de l'information

De l'information financière concernant la CIBC figure dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice 2015. Des renseignements supplémentaires peuvent être consultés sur les sites www.cibc.com/francais et www.sedar.com. Les actionnaires peuvent se procurer, sans frais, un exemplaire des documents suivants :

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

Il suffit d'envoyer une demande adressée à la secrétaire générale par courriel à corporate.secretary@cibc.com ou par la poste au secrétariat général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2.

Procès-verbal de l'assemblée et résultats des votes

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

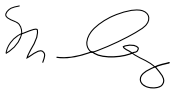
Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC

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

Approbation des administrateurs

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

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



Michelle Caturay

Le 17 février 2016

ANNEXE A

Propositions d'actionnaires

Les actionnaires auront à voter sur deux propositions d'actionnaires soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal QC H2X 1X3, téléphone : 514 286-1155, courriel : admin@medac.qc.ca.

Le MÉDAC a soumis puis retiré trois autres propositions d'actionnaires. Vancity Investment Management a également soumis une proposition d'actionnaire qu'elle a retirée par la suite. Voir la page 2 de la présente annexe pour plus d'information sur ces propositions d'actionnaires retirées.

PROPOSITION N^o 1

Simplification de l'information financière

Il est proposé que le conseil d'administration adopte un plan d'action afin de simplifier et de rendre plus accessibles les états financiers ou crée un comité avec les petits actionnaires afin de simplifier et de rendre plus accessibles les états financiers.

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

Depuis maintenant près de vingt ans, le MÉDAC fait lecture d'un très grand nombre d'états financiers et de rapports annuels. Au cours des années, nous avons pu observer une surcharge d'information et constater que l'information financière est devenue un lourd exercice de conformité dont la pertinence pour les actionnaires diminue. Bref, les rapports annuels sont de plus en plus volumineux et mêlent les lecteurs plus souvent qu'ils les informent.

Il est impérieux que la Banque réfléchisse à cette problématique et s'engage sur une période donnée à revoir la présentation de son information financière afin de la simplifier et de la rendre plus accessible. À cet égard, nous donnons comme exemple **la Fiche du MÉDAC** qui, présente sur une feuille 8 1/2 x 11 recto verso, les faits saillants de la performance extrafinancière et financière du dernier exercice annuel d'une organisation..

Sur le plan financier, ces fiches contiendront des informations qui permettent à l'investisseur peu aguerri d'évaluer la capacité de l'entreprise à générer des profits de façon soutenue et d'évaluer le niveau de sécurité financière que l'entreprise peut procurer, en fonction de son taux d'endettement, de sa capitalisation boursière, ainsi que de sa cote de crédit auprès des agences de notation. Sur le plan extrafinancier, ces fiches permettent d'avoir un aperçu des améliorations apportées par la direction à des aspects de sa gouvernance d'entreprise, notamment en matière de rôles et de composition du conseil d'administration, de rémunération des hauts dirigeants, d'écarts salariaux entre le personnel et les dirigeants, de présence des femmes sur le conseil d'administration, etc.

Nous offrons notre collaboration pour participer à votre comité de simplification et entreprenons des efforts auprès des autorités de réglementation et de l'Association des Banquiers canadiens afin de concrétiser ce projet.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

L'ampleur et la nature de notre communication de l'information financière reflètent notre statut de société ouverte exerçant des activités dans une multitude de marchés et ayant une vaste gamme de parties intéressées, l'accroissement des exigences réglementaires de communication de l'information et le contexte changeant dans lequel nous évoluons. Nos reconnaissons que notre auditoire comprend des parties intéressées qui ont besoin de renseignements financiers détaillés ainsi que d'autres qui préfèrent des sommaires financiers simplifiés. Nous nous efforçons de fournir l'information financière dans des formats qui répondront aux besoins de la majorité de nos parties intéressées.

Le *Rendement de 2015 en bref* qui figure au début de notre Rapport annuel 2015 offre un résumé sur deux pages de nos résultats financiers, des principales mesures de rendement et des réalisations non financières par rapport à nos objectifs. Ce résumé est immédiatement suivi du *Message du*

président et chef de la direction qui présente un résumé sur quatre pages, énoncé de façon succincte et conviviale, du point de vue de notre chef de la direction quant à notre rendement financier, à nos réalisations et à nos priorités.

La rubrique *Vue d'ensemble du rendement financier* de notre rapport de gestion à la page 5 du Rapport annuel 2015 fournit un résumé d'une page de notre rendement financier sur une base consolidée sur une période de cinq ans comprenant les principales mesures de rendement. Les parties intéressées qui souhaitent obtenir un résumé des renseignements financiers et non financiers sur les unités d'exploitation stratégique trouveront ces renseignements à la rubrique *Vue d'ensemble des unités d'exploitation stratégique* qui débute à la page 16 du Rapport annuel 2015.

De l'information résumée est également disponible à la page des relations avec les investisseurs du site Web de la CIBC au <https://www.cibc.com/ca/investor-relations/welcome-fr.html>. Cette page de renvoi offre aux parties intéressées un accès à notre feuille d'information à l'intention des investisseurs sur deux pages qui résume les secteurs d'activité, la stratégie, les principales mesures, les points saillants financiers, les cotes de crédit, le rendement du cours de l'action, l'historique des dividendes et présente un résumé de chaque unité d'exploitation de la CIBC.

La CIBC continuera de tenir compte des commentaires dans son évaluation continue des renseignements qu'elle communique afin de s'assurer que ces renseignements sont présentés dans un format utile pour nos groupes diversifiés de parties intéressées et remplissent les exigences réglementaires qui s'appliquent à la communication de l'information.

PROPOSITION N° 2

Payer sa juste part d'impôts

Il est proposé que la Banque comme l'ensemble des autres citoyens québécois participe à l'effort d'optimisation des finances publiques du Québec.

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

Lors de sa dernière mise à jour économique, le ministre des Finances du Québec, Carlos Leitão annonçait une augmentation, applicable à partir du 3 décembre 2014 jusqu'au 31 mars 2017, de la contribution temporaire pour les salaires versés par les institutions financières. Cette taxe temporaire sur la masse salariale passerait de 2,8 % à 4,48 %. À la suite de cette annonce, il a été rapporté, dans les médias, que l'Association des banquiers canadiens (ABC)¹ s'activait en coulisses pour tenter de faire reculer le gouvernement québécois.

Dans une telle situation où tous doivent mettre l'épaulé à la roue, on peut se questionner sur cette réaction des banques canadiennes d'autant plus qu'au cours de la dernière année financière, les sept grandes banques canadiennes ont engrangé des profits de l'ordre de 33,4 milliards \$.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

La CIBC appuie le plan du Québec visant à améliorer sa situation fiscale. Nous estimons important que toutes les sphères de la société québécoise contribuent à cet objectif, tout en maintenant un cadre fiscal qui stimule la croissance économique et la création d'emplois. La CIBC se conforme aux exigences des lois sur la fiscalité et des autres lois dans les territoires où elle exerce ses activités.

Propositions d'actionnaires retirées

Après des discussions avec la CIBC :

- Vancity Investment Management a retiré une proposition d'actionnaire demandant que la CIBC effectue un examen de la faisabilité, des coûts et des avantages de la mise en œuvre par la CIBC d'une politique sur le salaire vital et en fasse rapport aux actionnaires au plus tard le 31 décembre 2016, la CIBC ayant accepté d'effectuer l'examen et de communiquer ses conclusions dans la circulaire 2017 de la CIBC.

¹ <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/economie/2014/12/16/004-banque-surtaxe-quebec-equilibre-budgetaire-lobbyisme.Shtml>

Propositions d'actionnaires

- le MÉDAC a retiré trois propositions d'actionnaires. À la demande du MÉDAC, le libellé de chaque proposition, l'énoncé du MÉDAC à l'appui de sa proposition et la position de la CIBC sont présentés ci-après.

Il n'y aura pas de vote sur ces propositions d'actionnaires.

Durée des mandats

Il est proposé que le conseil d'administration (« CA ») adopte une politique de renouvellement de ses administrateurs en fixant à 15 ans, la durée maximale d'un mandat d'administrateur indépendant.

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

Actuellement, 1 administrateur siège depuis 15 ans et plus au conseil d'administration de la Banque canadienne impériale de commerce. Il s'agit M. Gordon D. Giffin.

Au cours de la dernière année, l'AMF et certains autres régulateurs canadiens ont invité les entreprises canadiennes à considérer un renouvellement plus soutenu de leurs administrateurs afin de faire la place à de nouveaux talents, notamment les femmes. Dans certains pays, comme la France, l'Angleterre et l'Australie, la question de limite de mandat est soulevée dans la perspective de l'indépendance des administrateurs. Il est en effet permis de penser qu'après une certaine période, les administrateurs ne peuvent plus procurer le recul nécessaire pour créer de la valeur ajoutée dans le processus de décision. Une routine s'installe et il devient plus difficile de voir l'entreprise autrement que dans ses paradigmes de développement traditionnels. Tout en reconnaissant qu'il faut un équilibre entre les administrateurs d'expérience et les administrateurs fraîchement nommés, il est essentiel d'avoir cet apport de sang neuf, notamment provenant d'administratrices féminines et plus jeunes.

Dans une étude récente intitulée de **Zombie Boards : Board Tenure and Firm Performance**, il est suggéré que la contribution d'un administrateur atteint un plateau après 12 ans de participation à un CA. Cette contribution moindre après une certaine période s'exprimerait notamment dans les décisions portant sur les fusions et acquisitions, les stratégies d'affaires, l'innovation, la reddition de compte financière et la rémunération.

À l'instar de l'ensemble des entreprises québécoises et canadiennes, la Banque canadienne impériale de commerce doit se mesurer à des contextes économique, technologique et politique de plus en plus complexes. Tout en reconnaissant que la fonction d'administrateur exige une période de familiarisation de la part des nouveaux administrateurs, il est dans l'intérêt des entreprises de renouveler régulièrement leur conseil d'administration en faisant appel à des personnes qui non seulement apportent de nouvelles compétences, mais peuvent analyser les défis de l'entreprise avec un nouveau regard.

Enfin, nous préconisons que cette limitation s'exprime sous forme de durée de mandats plutôt que d'âge, pratique que nous jugeons discriminatoire à l'égard des aînés.

Les administrateurs concernés

Gordon D. Giffin

Siège depuis 15 ans (depuis 2001)

Énoncé du conseil et de la direction

En 2004, le conseil a approuvé une politique sur le mandat des administrateurs aux termes de laquelle les administrateurs devaient quitter après un mandat de 15 ans au conseil. À ce moment-là, certains administrateurs de la CIBC avaient rempli un mandat de 15 ans ou plus et un calendrier de transition avait été créé pour eux. Ces administrateurs ont depuis quitté le conseil. En 2014, le conseil a modifié sa politique sur le mandat des administrateurs pour prévoir que ceux-ci doivent quitter après un mandat de 15 ans ou à l'âge de 75 ans, la première de ces éventualités étant à retenir. M. Gordon Giffin a été nommé administrateur le 6 septembre 2001 et complètera son mandat de 15 ans le 6 septembre 2016. Conformément au processus établi par le Comité de gouvernance, M. Giffin ne se représentera pas en vue de sa réélection à notre assemblée annuelle 2017.

Service à la clientèle

Il est proposé que le conseil d'administration dépose un rapport sur les moyens qu'il a entrepris au cours de la dernière année pour accroître le taux de satisfaction de la clientèle tant à court qu'à moyen terme.

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

Selon un rapport publié le 31 juillet 2015 par la firme J.D.Power¹, l'une des firmes les plus réputées au monde dans l'évaluation des produits et services aux consommateurs, la recherche de profits à court terme par les banques canadiennes s'effectue au détriment de la satisfaction de la clientèle. Deux exemples : l'augmentation significative du temps moyen d'attente en succursale et la hausse des frais divers.

Pour un actionnaire, cette performance est fort préoccupante puisqu'elle peut avoir de graves répercussions sur la performance de la Banque à moyen et long terme. Selon une étude d'Accenture², 27 % de tous les clients bancaires canadiens qui pourraient envisager de changer de banque le feraient pour une banque numérique, c'est-à-dire sans succursale. Autre résultat de cette étude soulevant des inquiétudes : les plus jeunes clients des banques nord-américaines seraient ouverts au fait que des entreprises technologiques leur offrent des services bancaires tels que Google, Amazon ou Apple. Selon une représentante d'Accenture Canada :

« Le jeu est en train de changer quant aux services bancaires au Canada et aux États-Unis, et les clients de demain ont une perception différente de ce qu'une banque devrait être. Les attentes de ces nouveaux consommateurs auront un effet perturbateur sur les banques, si le phénomène des banques sans succursale prend de l'ampleur et qu'elles ne s'adaptent pas rapidement. »

Nous formulons donc cette proposition pour obtenir davantage d'information sur la stratégie de la banque en regard de ces nouvelles tendances et des actions qu'elle entend prendre à court terme pour mieux répondre aux attentes de leur clientèle.

Énoncé du conseil et de la direction

La CIBC est déterminée à améliorer la satisfaction de la clientèle (mesurée par le pointage net de recommandation) depuis de nombreuses années et a dépassé ses concurrentes au cours de chacune des trois dernières années pour ce qui est de l'amélioration absolue. Cela dit, nous avons raffermi cet engagement au cours de notre Journée des investisseurs en octobre 2015 avec l'annonce de notre objectif d'occuper le premier rang au chapitre de la satisfaction de la clientèle et nous avons pour la première fois soumis 20 % de la rémunération variable des cadres supérieurs à l'atteinte de cet objectif. Nous sommes convaincus que ces mesures, jumelées à nos stratégies de satisfaction de la clientèle, continueront d'améliorer la satisfaction de la clientèle.

La CIBC connaît très bien la propension accrue des clients à favoriser les services bancaires en ligne et, au cours des dernières années, nous avons été un chef de file dans le lancement d'innovations axées sur ces tendances, notamment les suivantes :

- la première banque canadienne à lancer le dépôt électronique, qui permet aux clients de déposer un chèque en le prenant en photo à l'aide de leur appareil mobile;
- la première banque canadienne à lancer une application bancaire pour la montre Apple;
- la première banque canadienne à lancer un système de virement de fonds mondial gratuit permettant aux clients d'envoyer de l'argent à l'étranger sans engager de frais;
- le lancement d'un nouveau service gratuit qui permet aux clients de commander des devises en ligne et de les faire livrer à leur domicile avant leur voyage.

Forrester Research a récemment nommé la CIBC première banque de services mobiles au Canada.

Vous trouverez plus de renseignements sur nos stratégies de satisfaction de la clientèle et d'innovation dans le *Message du président et du chef de la direction* dans notre Rapport annuel 2015.

¹ Sondage réalisé auprès de 14 000 clients particuliers de banques canadiennes au Canada.
<http://affaires.lapresse.ca/economie/services-financiers/201507/31/01-4889437-plus-dinsatisfaction-envers-les-banques-canadiennes.php>

² <http://www.conseiller.ca/nouvelles/services-bancaires-que-veut-la-generation-y-47955>

Suivi sur les votes élevés contre la politique de rémunération des administrateurs

Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les correctifs apportés à sa politique de rémunération afin de répondre aux préoccupations des actionnaires qui ont voté contre sa politique de rémunération à 56,84 %.

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

Rappelons les faits. Au début de l'année 2015, les actionnaires de la Banque canadienne impériale de commerce ont été surpris de découvrir qu'à la suite de la révision des ententes de départ à la retraite de deux anciens dirigeants de la Banque, ceux-ci avaient reçu une rémunération additionnelle de plus de 25 millions de dollars. De plus, selon une analyse du cabinet d'avocats Osler, ce pourcentage de rejet sans précédent de la politique de rémunération parmi les institutions financières canadiennes reflétait également les vives préoccupations des actionnaires à l'égard du processus de planification de la relève de la banque.

Une autre entreprise canadienne a vécu un rejet aussi massif de sa politique de rémunération en 2013 : *Barrick Gold*. À la suite de cette situation, l'entreprise a adopté diverses mesures pour corriger la situation dont un plus grand dialogue avec les actionnaires et les diverses parties prenantes, la nomination de six nouveaux administrateurs, le gel des salaires et la réduction des montants de primes jusqu'à l'adoption d'une nouvelle politique et autres.

Quelles actions ont été prises par le conseil d'administration afin d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise et pour rebâtir la confiance des actionnaires dans leur entreprise? Quelles nouvelles lignes directrices ont été données au comité des ressources humaines afin de redresser la situation? Il en va de la crédibilité et de l'honorabilité des membres de son conseil d'administration comme en font foi les pourcentages élevés d'abstention recueillis par deux membres de son comité de ressources humaines soit M^{me} Linda S. Hasenfratz et M. Luc Desjardins avec respectivement 14,98 % d'abstention et 13,66 %.

Énoncé du conseil et de la direction

La CIBC souscrit à une évaluation continue de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs afin d'assurer l'harmonisation de celle-ci avec l'intérêt des actionnaires et les pratiques exemplaires. Des communications ouvertes avec les parties intéressées constituent un aspect important de notre modèle de gouvernance. Dans ce contexte, nous avons été déçus des résultats du vote consultatif sur la rémunération l'année dernière. Nous avons interprété ces résultats comme un appel à l'action et voici ce que nous avons fait :

- le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction a discuté des raisons sous-jacentes aux résultats du vote et des commentaires reçus des actionnaires au cours de nombreuses rencontres avec la direction et avec le conseiller indépendant en rémunération, Pay Governance LLC;
- nous avons réalisé un examen exhaustif de nos pratiques de rémunération des cadres supérieurs et y avons apporté plusieurs modifications, qui sont décrites dans la circulaire de sollicitation de procurations 2016;
- nous avons ajouté, dans le *Message à nos actionnaires* dans la circulaire de sollicitation de procurations 2016, de l'information sur les conditions d'emploi de notre chef de la direction actuel ainsi que sur la philosophie de planification de la relève de la CIBC;
- nous avons établi un dialogue proactif avec nos parties intéressées au cours de la dernière année afin de discuter des résultats du vote et des mesures que nous avons prises pour y donner suite.

Parmi les éléments clés des conditions de rémunération et d'emploi du chef de la direction actuel figurent les suivants :

- un niveau d'actionnariat de la CIBC fixé à huit fois le salaire de base;
- aucune indemnité de départ garantie par contrat;
- une prestation de retraite plafonnée à 1 M\$.

Siège social

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

Relations avec les investisseurs

Téléphone : 416 980-8691
Courriel : relationsinvestisseurs@cibc.com



Tout le papier utilisé dans la production de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2016 de la CIBC a été certifié par le Forest Stewardship Council® (FSC®).

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

