



Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires
Le 3 avril 2025



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



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

Date et heure : Le jeudi 3 avril 2025, 9 h 30, heure avancée de l'Est (HAE)

Lieu : Par webdiffusion en direct au <https://cibcvirtual.com/agm2025>

Saisissez le mot de passe : cibc2025 (sensible à la casse)

En personne à l'édifice CIBC Square, 81 Bay Street, Toronto (Ontario)

Vous pouvez également écouter l'assemblée par téléphone au [514 392-1587](tel:5143921587) (appels locaux) ou au [1 800 898-3989](tel:18008983989) (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 9040336# (français), ou au [416 340-2217](tel:4163402217) (appels locaux) ou au [1 800 806-5484](tel:18008065484) (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 7053922# (anglais).

L'assemblée est convoquée aux fins suivantes :

1. recevoir nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 octobre 2024 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 voie de résolution spéciale une modification au Règlement n° 1 concernant la rémunération des administrateurs;
6. confirmer par voie de résolution ordinaire des modifications d'ordre administratif au Règlement n° 1;
7. voter à l'égard des propositions d'actionnaires; et
8. étudier toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Les instructions de vote commencent à la page 5 de notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2025 (la circulaire). Veuillez lire la circulaire attentivement.

Admissibilité à voter

Il y avait 940 057 664 actions ordinaires en circulation au 3 février 2025, notre date de clôture des registres. Les porteurs d'actions ordinaires à cette date peuvent voter à notre assemblée (sous réserve des restrictions de la *Loi sur les banques* (Canada)).

Votre vote est important

Nous vous invitons à lire la circulaire et à voter avant l'assemblée. Pour savoir comment voter ou nommer une autre personne qui votera pour vous, veuillez vous reporter à la rubrique « Vote », qui commence à la page 5 de la circulaire. Veuillez voter dès que possible afin que vos actions soient représentées à l'assemblée. Votre vote doit parvenir à Compagnie Trust TSX (Trust TSX) au plus tard à 13 h (HAE) le 1^{er} avril 2025.

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

Questions

Pour obtenir de plus amples renseignements à propos des procédures de notification et d'accès ou sur la façon d'accéder à notre assemblée en ligne, vous pouvez communiquer avec Trust TSX au [1888 433-6443](tel:18884336443) (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au [416 682-3801](tel:4166823801) (autres pays).

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

Par ordre du conseil d'administration

La vice-présidente et secrétaire générale,

Natalie Biderman

Le 12 février 2025

Invitation adressée aux actionnaires

C'est avec grand plaisir que nous vous invitons à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la Banque CIBC, qui se tiendra cette année le 3 avril 2025, à 9 h 30 (HAE). Veuillez passer en revue la présente circulaire pour obtenir de l'information sur la manière de participer à l'assemblée, sur les instructions de vote et sur les questions qui seront abordées à l'assemblée, ainsi que sur notre philosophie en matière de rémunération des cadres supérieurs et nos pratiques de gouvernance. Vous trouverez également de l'information au sujet de l'assemblée dans la section de notre site Web des Relations aux investisseurs dédiée à notre assemblée annuelle, au www.cibc.com.

En 2024, nous avons dégagé de robustes résultats financiers, amélioré la solidité de notre capital et généré un levier d'exploitation positif. Ces réalisations sont le résultat de nos relations approfondies avec nos clients et de notre engagement à mettre en œuvre notre stratégie axée sur le client de manière rigoureuse et cohérente. Ces efforts se reflètent dans l'amélioration continue de nos solides pointages en matière d'expérience client et dans la mobilisation soutenue de nos employés, qui ont tous contribué cette année à un rendement total pour les actionnaires parmi les plus élevés du secteur.

Nous sommes également restés fidèles à notre soutien aux communautés que nous servons. En tant que commanditaire principal de la Course à la vie de la Société canadienne du cancer, l'Équipe CIBC a recueilli 2,8 millions de dollars en 2024 pour financer la recherche sur le cancer et fournir un soutien vital aux personnes touchées par cette maladie. En outre, la Journée du miracle CIBC a permis de recueillir 6 millions de dollars pour donner aux enfants et aux familles les moyens de réaliser leurs ambitions grâce à des programmes de bienfaisance essentiels.

Le succès de la Banque CIBC repose sur la force de nos équipes et sur leur engagement à aider nos clients à concrétiser leurs ambitions.

Nous vous remercions pour votre soutien continu et sommes impatients de vous voir à l'assemblée annuelle et extraordinaire.

Veuillez agréer nos salutations distinguées,

La présidente du conseil,



Katharine B. Stevenson

Le président et chef de la direction,



Victor G. Dodig

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

L'information figurant dans la présente circulaire est à jour en date du 6 février 2025 et toutes les sommes sont exprimées en dollars canadiens, sauf indication contraire. « Vous », « votre » et « actionnaire » désignent les porteurs d'actions ordinaires de la Banque CIBC.

Table des matières

1	Ordre du jour	63	Analyse de la rémunération	92	Information sur la rémunération
4	Documents de l'assemblée	63	Philosophie, pratiques et gouvernance de la rémunération	107	Propositions d'actionnaires
5	Vote	65	Philosophie de rémunération des cadres supérieurs	118	Autres renseignements
11	Administrateurs	74	Rendement et rémunération en 2024	118	Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
11	Candidats à un poste d'administrateur	75	Gestion des compétences et planification de la relève	119	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
27	Rémunération des administrateurs	76	Inclusion	119	Information au sujet de la Banque CIBC
31	Rapports des comités du conseil	77	Rémunération des membres de la haute direction visés en 2024	119	Résultats des votes et procès-verbal de l'assemblée
39	Énoncé des pratiques de gouvernance			119	Pour communiquer avec notre conseil d'administration
58	Message de la présidente du conseil et du président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction			119	Approbation du conseil d'administration

Glossaire

ACVM	Autorités canadiennes en valeurs mobilières	PCGR	principes comptables généralement reconnus
BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières du Canada	RCP	rendement des capitaux propres
CSF	Conseil de stabilité financière	RDG	rémunération directe globale
CX	expérience client	ROSAE	Régime d'options de souscription d'actions des employés
ESG	(questions) environnementales, sociales et de gouvernance	RPA	résultat par action
EY	Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.	RRCCS	Régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs
FRO	facteur de rendement opérationnel	RTA	rendement total pour les actionnaires
HAE	heure avancée de l'Est	S&P	Standard & Poor's
IFRS	Normes internationales d'information financière	SEC	Securities and Exchange Commission des États-Unis
NYSE	New York Stock Exchange	TSX	Bourse de Toronto
OAS	octroi d'actions subalternes	UADD	unité d'actions à dividende différé
ORS	Objectifs Rendement Succès	UAR	unité d'actions en fonction du rendement
PCAOB	Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis)	UES	unité d'exploitation stratégique

On entend par membres de la **haute direction** le chef de la direction et les personnes qui en relèvent directement.

Les **chefs des fonctions de surveillance** comprennent l'auditeur en chef, le chef de la conformité, le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent, le chef des services financiers (qui fait également partie des membres de la haute direction) et le chef de la gestion du risque (qui fait également partie des membres de la haute direction).

Ordre du jour

1. États financiers

Les états financiers consolidés de l'exercice clos le 31 octobre 2024 figurent dans notre Rapport annuel 2024, accessible au www.cibc.com.

2. Élection des administrateurs

Il vous sera demandé d'élire 13 candidats aux postes d'administrateurs, qui siégeront à notre conseil jusqu'à la première des deux éventualités suivantes : la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou le départ de cet administrateur du conseil. Le conseil recommande que vous votiez **EN FAVEUR** de chaque candidat au poste d'administrateur.

Des renseignements sur les candidats à l'élection au conseil sont présentés aux pages 11 à 25.

3. Nomination des auditeurs

Il vous sera demandé de nommer Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) à titre d'auditeurs de la Banque CIBC. EY agit à ce titre depuis décembre 2002. Le conseil recommande que vous votiez **EN FAVEUR** d'EY pour agir en qualité d'auditeurs pour notre compte.

Vous trouverez aux pages 33 et 34 des renseignements sur l'évaluation annuelle par le comité d'audit de l'indépendance, de la qualité de l'audit, de l'efficacité et de la qualité du service d'EY ainsi qu'une description des honoraires versés aux auditeurs.

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

Vous pouvez donner votre avis sur la rémunération en votant au sujet de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs. L'année dernière, 96,6 % des voix des actionnaires ont été exprimées **en faveur** de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs. Nous estimons que le vote fait partie intégrante de notre processus de mobilisation des actionnaires, en ce qu'il apporte une précieuse rétroaction à notre conseil. Ce vote est consultatif en vertu des lois applicables et ne diminue aucunement le rôle et les responsabilités du conseil. Même si la résolution n'est pas contraignante, le conseil et le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tiennent compte des résultats du vote dans le cadre de la prise de décisions futures concernant la rémunération des cadres supérieurs.

Le message à nos actionnaires et l'analyse de la rémunération sont présentés aux pages 58 à 106.

Lorsqu'il évalue notre stratégie de rémunération des cadres supérieurs, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient compte des commentaires des actionnaires et de toute préoccupation qui a été formulée. Si le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction estime qu'une préoccupation est importante, nous communiquerons des renseignements au sujet du processus d'examen du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction ainsi que le résultat de cet examen dans notre prochaine circulaire.

Nous vous invitons à nous faire part de vos questions ou de vos commentaires concernant notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs en nous écrivant par courriel au Corporate.Secretary@cibc.com ou par la poste, à l'adresse Division du secrétaire général de la Banque CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, 20^e Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter **EN FAVEUR** de la résolution de consultation 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 énoncée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC pour l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2025.

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

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le règlement administratif de la Banque CIBC doit prévoir une disposition fixant le montant global que les administrateurs peuvent toucher pour leurs services à titre d'administrateurs de la banque pour une période déterminée. Le paragraphe 2.6 du Règlement n° 1 fixe actuellement ce montant à 5 000 000 \$ pour chaque exercice. Les actionnaires ont approuvé ce montant à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires tenue le 5 avril 2016.

Le 12 décembre 2024, le conseil a adopté une résolution visant à modifier le paragraphe 2.6 du Règlement n° 1 afin d'augmenter le montant global que les administrateurs peuvent toucher pour un exercice, le faisant passer de 5 000 000 \$ à 6 000 000 \$. Pour prendre effet, la modification proposée du règlement doit être confirmée par une résolution spéciale des actionnaires, approuvée par au moins les deux tiers des voix exprimées en personne ou par procuration à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2025.

L'augmentation du montant global qui peut être versé aux administrateurs nous confère la souplesse nécessaire pour rémunérer les administrateurs supplémentaires qui pourraient être nommés à l'avenir, dans le cadre d'une stratégie planifiée de renouvellement du conseil. Ce changement permet en outre à la Banque CIBC de continuer à attirer et à fidéliser des candidats talentueux ayant les compétences et l'expérience nécessaires pour agir à titre d'administrateurs. L'élection d'administrateurs supplémentaires pour siéger aux côtés d'administrateurs de plus longue date nous permet de mettre à profit l'expertise de pairs chevronnés, qui contribuent à orienter les nouveaux administrateurs dans l'exercice des responsabilités du conseil, tout particulièrement dans un contexte où le secteur bancaire se complexifie et où la réglementation évolue à l'échelle mondiale. De plus, cette augmentation permet à la Banque CIBC de réagir à tout événement imprévu qui pourrait nécessiter la constitution d'un comité ad hoc du conseil ou la tenue de réunions ponctuelles supplémentaires ou de réunions de comités pour lesquelles une rémunération est payable, ainsi que de tenir compte de toute augmentation de la rémunération des administrateurs approuvée par le conseil dans les années à venir.

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

« IL EST RÉSOLU, PAR VOIE DE RÉSOLUTION SPÉCIALE, CE QUI SUIT :

La modification du paragraphe 2.6 du Règlement n^o 1 visant à supprimer la mention « 5 000 000 \$ » et à la remplacer par « 6 000 000 \$ », de sorte que le paragraphe 2.6 se lit comme suit, est par les présentes confirmée :

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 6 000 000 \$ répartis entre eux selon les proportions établies à l'occasion par le conseil d'administration. »

6. Résolution ordinaire visant des modifications d'ordre administratif au Règlement n^o 1

Le 12 décembre 2024, le conseil a adopté une résolution visant à modifier certaines dispositions administratives du Règlement n^o 1, avec prise d'effet uniquement au moment de sa confirmation par les actionnaires, afin de tenir compte des modifications réglementaires et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance et d'apporter certaines autres modifications de nature administrative (le « Règlement n^o 1 modifié »). Une description des principales questions visées par ces changements figure ci-dessous. Un exemplaire complet du Règlement n^o 1 modifié, reflétant toutes les modifications proposées, peut être consulté sur notre site Web au www.cibc.com, sur SEDAR+ au www.sedarplus.com et sur le site Web de la SEC au www.sec.gov/edgar.shtml.

Modifications proposées	Paragraphes modifiés ou nouveaux
Réunions du conseil d'administration en virtuel - permettre aux administrateurs de se réunir par des moyens virtuels avec le consentement unanime des administrateurs.	2.3
Assemblées annuelles - conférer la souplesse nécessaire, en cas de circonstances atténuantes, pour reporter la tenue de l'assemblée annuelle si la <i>Loi sur les banques</i> (Canada), les lois applicables et les règles applicables des bourses le permettent.	4.1
Quorum aux assemblées des actionnaires - clarifier la définition du quorum aux assemblées des actionnaires, et préciser que les exigences en matière de quorum ne s'appliquent pas aux assemblées d'actionnaires où les dispositions régissant une catégorie ou une série particulière d'actions fixent un quorum différent.	4.3
Ajournement et levée d'une assemblée - ajouter un paragraphe prévoyant le pouvoir du président de toute assemblée des actionnaires d'ajourner et de lever l'assemblée.	4.4 (nouveau)
Aucune deuxième voix ou voix prépondérante - éliminer le pouvoir du président d'une assemblée des actionnaires d'exercer une deuxième voix ou une voix prépondérante en cas d'égalité des voix.	4.4 (ancien)
Acceptation de procurations - conférer au président d'une assemblée des actionnaires le pouvoir de déterminer l'admissibilité de procurations.	4.6
Mise à jour de la numérotation - ajouter un nouveau paragraphe 4.4 et renuméroter les anciens paragraphes 4.4, 4.5 et 4.6, qui deviennent respectivement les paragraphes 4.5, 4.6 et 4.7.	4.4 (ancien), 4.5, 4.6
Avis par voie électronique - ajouter la possibilité de transmettre les avis ou les documents par voie électronique conformément à la <i>Loi sur les banques</i> (Canada).	5.3
Utilisation d'un langage épique	Partout dans le Règlement

Pour entrer en vigueur, chaque modification du règlement doit être confirmée par les actionnaires au moyen d'une résolution ordinaire approuvée à la majorité des voix exprimées en personne ou par procuration lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2025. Si vous ne précisez pas dans votre formulaire de procuration ou dans votre formulaire d'instructions de vote comment vous souhaitez exercer les droits de vote rattachés à vos actions et que vous ne désignez pas un autre fondé de pouvoir, les personnes désignées par la direction dans le formulaire voteront en faveur de la résolution ordinaire visant à confirmer les modifications au Règlement n° 1 modifié.

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

« IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :

Les modifications au Règlement n° 1 de la banque selon la forme déposée sur le site Web de SEDAR+ (www.sedarplus.com) et sur le site Web de la SEC (www.sec.gov/edgar.shtml) aux environs du 4 mars 2025, sauf à l'égard de son paragraphe 2.6, sont par les présentes confirmées. »

7. Propositions d'actionnaires

Vous serez appelés à vous prononcer sur 7 propositions d'actionnaires reproduites aux pages 107 à 114 de la circulaire. Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** ces propositions et explique les raisons de sa recommandation à la suite de chaque proposition.

Les propositions d'actionnaires qui ont été retirées, de même que l'argumentaire correspondant et la réponse du conseil à chaque proposition, figurent aux pages 115 à 117.

Les propositions des actionnaires en vue de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires doivent être soumises au plus tard le 14 novembre 2025.

*Les propositions d'actionnaires et les réponses du conseil sont présentées aux **pages 107 à 117**.*

Documents de l'assemblée

Remise des documents de l'assemblée par notification et accès

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction - Nous avons recours à des procédures de notification et d'accès pour envoyer à nos actionnaires inscrits et non inscrits notre circulaire, comme le permettent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) du Canada. En d'autres termes, notre circulaire est publiée en ligne pour que vous puissiez y accéder, plutôt que d'être imprimée et de vous être envoyée par la poste. La réduction de la quantité de papier que nous envoyons aux actionnaires contribue à réduire l'impact environnemental associé à l'utilisation du papier. Vous recevrez un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste afin que vous puissiez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, ainsi qu'un avis expliquant comment consulter notre circulaire par Internet ou en demandant un exemplaire papier.

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

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

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

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, nous utiliserons les procédures de notification et d'accès pour vous donner accès à nos états financiers annuels et notre rapport de gestion, comme le permettent les lois sur les valeurs mobilières, de sorte que vous puissiez accéder à ces documents en ligne de la même façon que notre circulaire. Nous enverrons l'avis de notification et d'accès aux actionnaires aux environs du 4 mars 2025.

Notre circulaire et notre Rapport annuel (les documents de l'assemblée) peuvent être consultés sur le site Web de notre agent des transferts, Trust TSX (www.documentsassemblee.com/TSXT/cibc_fr/), sur notre site Web (www.cibc.com), sur SEDAR+ (www.sedarplus.com) et sur le site Web de la SEC (www.sec.gov/edgar.shtml).

Demander une copie papier des documents de l'assemblée

Vous pouvez obtenir gratuitement une copie papier des documents de l'assemblée pendant l'année suivant la date du dépôt des documents de l'assemblée sur SEDAR+.

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

Pour vous assurer de recevoir la copie papier des documents de l'assemblée avant la date limite pour voter et la date de l'assemblée, nous estimons que votre demande devrait nous parvenir au plus tard à 17 h (HAE) le 19 mars 2025, ce qui nous donne trois jours ouvrables pour traiter les demandes, compte tenu des délais d'envoi habituels.

Pour faire votre demande à la date de l'assemblée ou après celle-ci, appelez Trust TSX au **1 888 433-6443** (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au **416 682-3801** (autres pays) ou envoyez un courriel à TSXT-fulfilment@tmx.com. Les documents demandés vous seront envoyés dans les 10 jours civils suivant votre demande.

Pour assister à l'assemblée

Cette année, vous pourrez participer à l'assemblée par webdiffusion en direct à l'adresse <https://cibcvirtual.com/agm2025> et en personne à l'édifice CIBC Square, au 81 Bay Street, Toronto (Ontario). Dans tous les cas, vous pourrez participer, voter et poser vos questions à l'assemblée. Pour obtenir les renseignements les plus à jour au sujet de notre assemblée, nous vous invitons à visiter la page dédiée à notre assemblée annuelle dans la section Relations avec les investisseurs de notre site Web au www.cibc.com.

Vote

Approbation des actionnaires

Chaque question sur laquelle vous êtes invité à voter doit être approuvée à la majorité simple (plus de 50 %) des voix exprimées, à l'exception de la résolution spéciale visant la modification du Règlement n° 1 concernant le montant global de la rémunération des administrateurs, laquelle doit être approuvée au moins aux deux tiers (66,67 %) des voix exprimées, dans tous les cas par procuration ou en personne à l'assemblée, soit lors d'un scrutin en ligne pendant la webdiffusion de l'assemblée, soit par scrutin en personne à l'édifice CIBC Square.

Qui peut voter?

Vous pouvez exprimer une voix pour chaque action ordinaire dont vous êtes propriétaire le 3 février 2025, notre date de clôture des registres. Il y avait 940 057 664 actions ordinaires donnant droit de vote en circulation à cette date.

Conformément à la *Loi sur les banques* (Canada), ne peuvent être exercés les droits de vote rattachés à des actions dont le propriétaire véritable est l'une des entités suivantes :

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

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

Comment voter

Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions avant l'assemblée au moyen d'un formulaire de procuration ou d'un formulaire d'instructions de vote, ou encore pendant l'assemblée, que ce soit par scrutin en ligne lors de la webdiffusion en direct, ou par scrutin en personne pendant l'assemblée à l'édifice CIBC Square. Le processus de vote varie selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit.

Vous êtes un **actionnaire inscrit** si vous détenez un certificat d'actions papier à votre nom ou si vos actions sont détenues par l'entremise du système d'inscription directe. Vous devriez avoir reçu un **formulaire de procuration comportant un numéro de contrôle à 13 chiffres**. Reportez-vous aux instructions de vote qui commencent à la page 6.

Vous êtes un **actionnaire non inscrit** si vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, un courtier ou une société de fiducie. Vous devriez avoir reçu un **formulaire d'instructions de vote comportant un numéro de contrôle à 16 chiffres**. Reportez-vous aux instructions de vote qui commencent à la page 8.

Vote

ACTIONNAIRES INSCRITS

ACTIONNAIRES INSCRITS - Vous êtes un actionnaire inscrit si vous détenez un certificat d'actions papier à votre nom ou si vos actions sont détenues par l'entremise du système d'inscription directe. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous avez reçu un formulaire de procuration avec un numéro de contrôle à 13 chiffres. Si vous n'avez pas reçu ce formulaire, veuillez communiquer avec Trust TSX au 1 800 387-0825 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416 682-3860 (autres pays).

Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée

Renvoyez votre procuration dûment remplie à l'agent des transferts de la Banque CIBC, Trust TSX, avant 13 h (HAE) le 1^{er} avril 2025 pour vous assurer que votre vote soit comptabilisé. Nous vous encourageons à voter dès que possible.

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



En ligne - rendez-vous au <http://www.assemblee-vote.com/>, saisissez le numéro de contrôle à 13 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration et suivez les instructions à l'écran; ou

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



Par télécopieur - remplissez votre formulaire de procuration et télécopiez les deux côtés à Trust TSX au 416 595-9593;



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

Si vous souhaitez voter lors de la webdiffusion en direct

Pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions pendant l'assemblée dans le cadre de la webdiffusion en direct, ne remplissez pas et ne faites pas parvenir votre formulaire de procuration. Vous pourrez voter en temps réel en remplissant un bulletin de vote en ligne pendant la webdiffusion en direct. Vous devez être connecté à Internet et suivre les étapes suivantes :

1. Rendez-vous au <https://cibcvirtual.com/agm2025> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée et vérifiez la compatibilité de votre navigateur. Pour voter, une connexion Internet doit être maintenue pendant la durée de l'assemblée.
2. Sélectionnez « Voter » et une fenêtre distincte s'ouvrira. Comme nom d'utilisateur, entrez le numéro de contrôle à 13 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration. Comme mot de passe, saisissez « cibc2025 » (sensible à la casse). Le fait de voter à l'assemblée aura pour effet de révoquer toute procuration que vous pourriez avoir envoyée. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration que vous avez envoyée, ne votez pas pendant l'assemblée.

Si vous souhaitez voter en personne à l'édifice CIBC Square

Pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne à l'édifice CIBC Square, ne remplissez pas et ne faites pas parvenir votre formulaire de procuration, mais apportez-le avec vous à l'assemblée. Vous pourrez voter à l'assemblée en remplissant un bulletin de vote en format papier. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous enregistrer à la table d'inscription.

ACTIONNAIRES INSCRITS

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

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

1. Écrivez le nom de votre fondé de pouvoir à l'endroit prévu sur votre formulaire de procuration et renvoyez celui-ci par Internet, par télécopieur ou par la poste, de la manière décrite à la page précédente. La personne que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être actionnaire de la Banque CIBC. Vous pouvez ne rien écrire dans la section réservée au vote ou y donner des instructions de vote, auxquelles votre fondé de pouvoir devra se conformer.

Si votre fondé de pouvoir assiste à l'assemblée par la webdiffusion en direct, vous et votre fondé de pouvoir devez suivre les étapes supplémentaires suivantes :

2. Vous devez inscrire votre fondé de pouvoir en appelant Trust TSX au 1 866 751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1 416 682-3860 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou en remplissant un formulaire en ligne à l'adresse <https://www.tsxtrust.com/control-number-request-fr>, avant 13 h le 1^{er} avril 2025. Trust TSX fournira à votre fondé de pouvoir un numéro de contrôle qui lui permettra de voter à l'assemblée. **Si vous ne suivez pas cette étape supplémentaire qui consiste à inscrire votre fondé de pouvoir auprès de Trust TSX, votre fondé de pouvoir ne pourra pas exercer les droits de vote rattachés à vos actions lors de la webdiffusion de l'assemblée.**
3. Votre fondé de pouvoir doit ouvrir une session au <https://cibcvirtual.com/agm2025> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée et vérifier la compatibilité de son navigateur. Pour voter, une connexion Internet doit être maintenue pendant la durée de l'assemblée.
4. Votre fondé de pouvoir doit choisir « Voter » et une fenêtre distincte s'ouvrira. Il doit ensuite saisir son nom d'utilisateur et un mot de passe. Le nom d'utilisateur est le numéro de contrôle que Trust TSX lui a fait parvenir par courriel après son inscription à titre de fondé de pouvoir et le mot de passe est « cibc2025 » (sensible à la casse).

Si votre fondé de pouvoir assiste à l'assemblée en personne, votre fondé de pouvoir devra s'inscrire auprès de notre agent des transferts, Trust TSX, en se présentant à la table d'inscription lors de son arrivée à l'assemblée.

Si vous souhaitez modifier votre vote

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

- Si vous avez renvoyé votre procuration par télécopieur ou par la poste, vous devez signer une déclaration écrite indiquant que vous révoquez votre procuration, donner de nouvelles instructions de vote et envoyer le tout à la Division du secrétaire général CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7. Cet envoi doit lui parvenir avant 13 h (HAE) le 1^{er} avril 2025.
- Si vous avez voté par Internet, vous pouvez voter de nouveau par Internet avant 13 h (HAE) le 1^{er} avril 2025 en indiquant le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.
- Vous pouvez également modifier votre vote en votant lors de la webdiffusion en direct en suivant les instructions à la rubrique **Si vous souhaitez voter lors de la webdiffusion en direct** à la page précédente. Le fait de voter à l'assemblée aura pour effet de révoquer tout vote que vous avez soumis antérieurement. Si vous ne souhaitez pas révoquer un vote soumis antérieurement, ne votez pas pendant l'assemblée.

ACTIONNAIRES NON INSCRITS

ACTIONNAIRES NON INSCRITS – Vous êtes un actionnaire non inscrit si vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, un courtier ou une société de fiducie. Si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous devriez avoir reçu un formulaire d'instructions de vote avec un numéro de contrôle à 16 chiffres. Si vous n'avez pas reçu ce formulaire, veuillez communiquer avec l'intermédiaire auprès duquel vos actions sont immatriculées. Vous pouvez voter par procuration avant l'assemblée en utilisant le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé, ou vous pouvez voter pendant l'assemblée, soit dans le cadre d'un scrutin en ligne lors de la webdiffusion en direct, soit lors d'un scrutin en personne à l'assemblée, à la condition de suivre les étapes ci-dessous pour vous inscrire en tant que fondé de pouvoir.

Il se peut que nous n'ayons pas de relevé de la propriété de vos actions si vous êtes un actionnaire non inscrit. Veuillez vous assurer de suivre les instructions de vote figurant sur votre formulaire d'instructions de vote pour voter.

Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée

Vous devez laisser suffisamment de temps à votre intermédiaire pour recevoir vos instructions de vote et y donner suite. Veuillez consulter votre formulaire d'instructions de vote pour connaître la date avant laquelle vous devriez envoyer ce formulaire. Nous vous encourageons à voter dès que possible.

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



En ligne – rendez-vous au www.proxyvote.com, saisissez le numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions à l'écran;



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



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

Si vous souhaitez voter en personne à l'édifice CIBC Square au cours de l'assemblée ou nommer un fondé de pouvoir pour y assister en personne afin de voter à votre place

Si vous projetez d'assister à l'assemblée et de voter en personne, vous devriez vous nommer fondé de pouvoir en écrivant votre nom dans l'espace prévu à cet effet sur le formulaire d'instructions de vote et renvoyer le formulaire dans l'enveloppe fournie à cette fin. **Ne remplissez pas** la section réservée au vote, car votre vote sera recueilli à l'assemblée. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous enregistrer à la table d'inscription.

Si vous souhaitez nommer une personne à titre de fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée et exercer pour vous les droits de vote rattachés à vos actions, inscrivez le nom de cette personne dans l'espace prévu à cet effet sur votre formulaire d'instructions de vote et retournez le formulaire dans l'enveloppe fournie. La personne que vous choisissez ne doit pas nécessairement être actionnaire de la Banque CIBC. Assurez-vous que cette personne sait qu'elle a été nommée par vous pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions et qu'elle assistera à l'assemblée. Si vous n'inscrivez aucun nom dans l'espace prévu à cet effet, Katharine B. Stevenson, présidente du conseil, et Victor G. Dodig, président et chef de la direction, seront nommés comme vos fondés de pouvoir.

Votre fondé de pouvoir est autorisé à voter et à agir en votre nom à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Vous pouvez indiquer sur votre 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.

ACTIONNAIRES NON INSCRITS

Si vous souhaitez voter lors de la webdiffusion en direct ou nommer un fondé de pouvoir qui votera à votre place

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

1. Si vous souhaitez nommer à titre de fondé de pouvoir une autre personne que vous-même ou les fondés de pouvoir de la direction, soit Katharine B. Stevenson et Victor G. Dodig, pour assister, voter et agir en votre nom à l'assemblée et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, vous devrez écrire son nom à l'endroit prévu à cet effet sur votre formulaire d'instructions de vote et renvoyer celui-ci par la poste dans l'enveloppe fournie. Vous pouvez ne rien écrire dans la section réservée au vote ou donner des instructions de vote que votre fondé de pouvoir devra suivre. Assurez-vous que votre fondé de pouvoir sait qu'il a été nommé par vous pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions et qu'il assistera à la webdiffusion en direct. La personne que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire de la Banque CIBC.
2. Vous devez vous inscrire ou inscrire votre fondé de pouvoir en tant que fondé de pouvoir en appelant Trust TSX au 1 866 751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1 416 682-3860 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou en remplissant un formulaire en ligne à l'adresse <https://www.tsxtrust.com/control-number-request-fr>, avant 13 h (HAE) le 1^{er} avril 2025. Trust TSX vous fournira, à vous ou à votre fondé de pouvoir, un numéro de contrôle permettant de voter à l'assemblée. **Si vous ne suivez pas l'étape supplémentaire qui consiste à vous inscrire auprès de Trust TSX, vous, ou votre fondé de pouvoir, le cas échéant, ne recevrez aucun numéro de contrôle permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à notre assemblée par webdiffusion en direct.**

Si vous êtes un actionnaire non inscrit aux États-Unis et que vous souhaitez voter à l'assemblée lors de la webdiffusion en direct, vous devrez obtenir un formulaire de procuration légale auprès de votre intermédiaire en suivant les étapes du formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé; si vous n'en avez pas reçu, contactez votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légale. Après avoir obtenu le formulaire de procuration légale, nommez-vous, ou nommez une autre personne, comme fondé de pouvoir. Pour savoir comment vous nommer vous-même ou nommer une autre personne comme fondé de pouvoir, reportez-vous à l'étape 1 ci-dessus, puis suivez les instructions de l'étape 2 ci-dessus pour vous inscrire ou inscrire votre fondé de pouvoir auprès de Trust TSX.

Les procurations légales peuvent être renvoyées à Trust TSX par courriel à l'adresse proxymote@tmx.com ou par la poste à l'adresse suivante : Compagnie Trust TSX, à l'attention de Proxy Department, P.O. Box 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1. La mention « Procuration légale » doit figurer.

Veillez prévoir un délai suffisant pour le retour de votre procuration légale avant l'échéance, soit 13 h (HAE) le 1^{er} avril 2025.

3. Vous ou votre fondé de pouvoir devez vous connecter à <https://cibcvirtual.com/aggm2025> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée et vérifier la compatibilité du navigateur. Pour pouvoir voter, il faut être connecté à Internet pendant toute la durée de l'assemblée.
4. Vous ou votre fondé de pouvoir devez choisir « Voter » et une fenêtre distincte s'ouvrira. Vous ou votre fondé de pouvoir devez ensuite saisir un nom d'utilisateur et un mot de passe. Le nom d'utilisateur est le numéro de contrôle qui vous a été envoyé par courriel à vous ou à votre fondé de pouvoir après votre inscription ou celle de votre fondé de pouvoir auprès de Trust TSX. Le mot de passe est « cibc2025 » (sensible à la casse).

Si vous souhaitez modifier votre vote avant l'assemblée

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

Vote

Autres renseignements concernant le vote

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

Vous pouvez inscrire :

EN FAVEUR ou ABSTENTION	<ul style="list-style-type: none">relativement à chacun des candidats à un poste d'administrateurrelativement à la nomination des auditeurs
EN FAVEUR ou CONTRE	<ul style="list-style-type: none">relativement à la résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieursrelativement à la résolution spéciale visant une modification au Règlement n° 1 concernant la rémunération des administrateursrelativement à la résolution ordinaire visant des modifications d'ordre administratif au Règlement n° 1
EN FAVEUR, CONTRE ou ABSTENTION	<ul style="list-style-type: none">relativement aux propositions d'actionnaires

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

EN FAVEUR	<ul style="list-style-type: none">de chacun des candidats à un poste d'administrateur énumérés dans la circulairede la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeursde la résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieursde la résolution spéciale visant une modification au Règlement n° 1 concernant la rémunération des administrateursde la résolution ordinaire visant des modifications d'ordre administratif au Règlement n° 1
CONTRE	<ul style="list-style-type: none">chacune des propositions d'actionnaires

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

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

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

Vous souhaitez assister à l'assemblée en tant qu'invité — Seuls les actionnaires inscrits, les actionnaires non inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés sont invités à participer à l'assemblée en personne. Tous les autres invités intéressés à assister à l'assemblée sont invités à le faire de l'une des manières suivantes :



En ligne - rendez-vous au <https://cibcvirtual.com/agm2025> pour vous joindre à la webdiffusion en direct; ou



Par téléphone - composez le 514 392-1587 (appels locaux) ou le 1 800 898-3989 (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 9040336# (français) ou le 416 340-2217 (appels locaux) ou le 1 800 806-5484 (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 7053922# (anglais) pour une expérience audio seulement.

Renoncez au papier!

Inscrivez-vous à la transmission électronique de nos documents d'assemblée et autres documents d'information continue pour les années à venir. L'inscription est facile et la transmission électronique est sécurisée, gratuite et pratique et contribue à réduire l'impact environnemental associé à l'utilisation du papier.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, rendez-vous au services.tsxtrust.com/edelivery, sélectionnez Banque Canadienne Impériale de Commerce, remplissez le formulaire de consentement et cliquez sur « Soumettre ».

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

Administrateurs

Candidats à un poste d'administrateur

Il y a 13 candidats à l'élection au conseil. Chaque candidat a été élu à la dernière assemblée annuelle des actionnaires tenue le 4 avril 2024, à l'exception de M. François Poirier, qui a été nommé au conseil avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2024.

M. Charles Brindamour prendra sa retraite du conseil à la levée de notre assemblée. Le conseil tient à remercier M. Brindamour pour les années de loyaux services qu'il a consacrées au conseil et à la Banque CIBC.

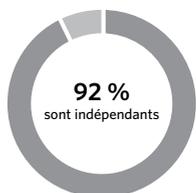
Les renseignements concernant chaque candidat commencent à la page 13 et sont à jour en date du 6 février 2025. Les principales caractéristiques de la composition du conseil de la Banque CIBC, en présumant que chaque candidat est élu par les actionnaires⁽¹⁾, figurent ci-après. En outre, nous notons qu'à l'heure actuelle, aucun candidat au poste d'administrateur ne s'identifie comme une personne vivant avec un handicap⁽²⁾. De plus amples renseignements sur le processus de mise en candidature figurent aux rubriques « Processus de mise en candidature des administrateurs » et « Mandat des administrateurs » dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance à partir de la page 43.

Taux d'assiduité global
aux réunions ordinaires pour
l'exercice 2024
100 %

Moyenne des voix
EN FAVEUR en 2024
99 %

Expérience à titre de
cadre supérieur
100 %

Indépendance



Répartition géographique



Genre



Statut d'Autochtone



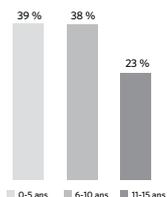
Ethnicité



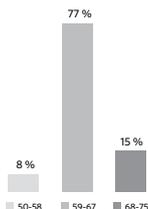
Orientation sexuelle



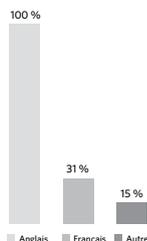
Durée du mandat
Durée moyenne de **7 ans**



Âge
63 ans d'âge moyen



Langues parlées



Administrateurs

- (1) Toutes les données concernant les candidats sont établies en fonction de l'auto-identification volontairement divulguée au 6 février 2025.
- (2) Les personnes handicapées sont les personnes qui s'identifient comme vivant avec des différences à long terme, temporaires ou récurrentes, soit dans leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychologique ou en matière d'apprentissage.
- (3) Le terme « Autochtones » s'entend des premiers peuples du Canada et de leurs descendants, à savoir les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Les données englobent aussi les personnes se déclarant d'ascendance autochtone, ou encore, d'origine mixte et dont au moins une des origines ethniques est autochtone, selon la définition qui précède.
- (4) Les personnes de couleur comprennent celles qui s'identifient comme des membres des minorités visibles au Canada et comme des personnes non blanches à l'extérieur du Canada. Les membres des minorités visibles sont les personnes - autres que les membres des peuples autochtones - qui s'identifient comme non blanches.
- (5) Les membres de la communauté LGBTQ+ sont les personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, asexuelles, queers ou bispirituelles, les hommes trans, les femmes trans, les personnes non binaires et les personnes s'identifiant à une autre identité de genre.

AMMAR ALJOUNDI, Toronto (Ontario) Canada



Administrateur depuis : 2022

Âge : 60 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2024 :
99,5 %

Expérience et compétences principales :

- Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Stratégie

Occupation principale : Président et chef de la direction, Mines Agnico Eagle Limitée

Expérience : M. Aljoudi a été nommé au poste de président et chef de la direction de Mines Agnico Eagle Limitée en février 2022. Il a occupé auparavant les fonctions de président d'Agnico Eagle de 2015 à 2022. M. Aljoudi a également été vice-président principal et chef des finances d'Agnico et compte plus de 20 ans d'expérience dans le domaine des finances et des stratégies d'affaires. M. Aljoudi compte une expérience approfondie du secteur minier, des marchés financiers et du secteur bancaire. Avant 2015, M. Aljoudi a occupé différents postes de haute direction financière au sein de Barrick Gold Corporation, dont celui de vice-président directeur et de chef des finances, de vice-président principal – Répartition du capital et Stratégie d'affaires et de vice-président principal – Finances. M. Aljoudi a par ailleurs occupé des postes de haute direction au sein de Barrick Amérique du Sud, dont celui de directeur général et chef des finances, et a également agi à titre de vice-président – Financement structuré chez Citibank, Canada.

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

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

Actuellement :

Mines Agnico Eagle Limitée – depuis février 2022

Comités dont il est actuellement membre :

–

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2024

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 12/12

Comité de gestion du risque : 13/13

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2025	12 000	11 369	23 369	2 124 943	2,7x
2024	12 000	7 553	19 553	1 247 481	1,6x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025) et au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 6 février 2025 et au 8 février 2024.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2025 et 2024 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2024 (90,93 \$) et au 29 décembre 2023 (63,80 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$.

Administrateurs

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



Administratrice depuis : 2015

Âge : 66 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2024 :
99,2 %

Expérience et compétences principales :

- Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)
- Technologies de l'information
- Stratégie
- Gestion des ressources humaines/rémunération

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Caldwell a été vice-présidente directrice et chef de la commercialisation de PeopleSoft, Inc. de 2002 à 2004. Elle a occupé des postes de plus en plus élevés à la direction et à la haute direction dans les ventes et la commercialisation chez Hewlett Packard Company au Canada et aux États-Unis de 1982 à 2001. M^{me} Caldwell siège au conseil de plusieurs sociétés de technologie ouvertes et fermées depuis 2005 et compte plus de 25 années d'expérience en exploitation dans les secteurs de la technologie et des logiciels à l'échelle mondiale. M^{me} Caldwell a siégé à titre d'administratrice au conseil de sociétés fermées, notamment JDA Software, LiveOps Inc., Sophos, plc et Network General Corporation.

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

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

Actuellement :

Equinix, Inc. - depuis 2015

Procure Technologies Inc. - depuis 2020

Comités dont elle est actuellement membre :

Comité des mises en candidature et de la gouvernance (présidente); comité des talents, de la culture et de la rémunération

Comité de la rémunération (présidente); comité des mises en candidature et de la gouvernance

Auparavant :

Citrix Systems, Inc. - de 2008 à septembre 2022 (a fermé son capital en 2022)

Donnelley Financial Solutions Inc. - de 2016 à juin 2020

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2024

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 12/12

Comité de gouvernance (présidente) : 10/10

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction : 8/8

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2025	24 932	0	24 932	2 267 067	2,0x
2024	22 212	0	22 212	1 417 126	1,3x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerceait un contrôle ou une emprise au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025) et au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 6 février 2025 et au 8 février 2024.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2025 et 2024 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2024 (90,93 \$) et au 29 décembre 2023 (63,80 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$. Les administrateurs qui sont citoyens des États-Unis et dont la résidence principale est aux États-Unis touchent leurs honoraires en dollars américains et la ligne directrice en matière d'actionariat est établie en dollars américains. Aux fins du calcul de l'actionariat d'un administrateur américain par rapport à la ligne directrice, les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3924 \$ CA pour 2024 et de 1,00 \$ US = 1,3868 \$ CA pour 2023, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

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



Administratrice depuis : 2017

Âge : 64 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2024 :
99,3 %

Expérience et compétences principales :

- Expertise financière
- Services financiers
- Législation/réglementation/conformité
- Stratégie

Occupation principale : Présidente, Cambium LLC

Expérience : M^{me} Collins est présidente de Cambium LLC depuis 2007. Cambium est un cabinet de services-conseils commerciaux et financiers établi à Chicago qui offre des services aux petites et moyennes entreprises. Elle compte 30 ans d'expérience dans la gouvernance, les services bancaires d'investissement et les capitaux privés, et possède en outre une vaste expérience au conseil de sociétés, ayant siégé à titre d'administratrice pour plusieurs sociétés ouvertes dans divers secteurs. M^{me} Collins est administratrice de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA, et présidente des comités d'audit de ces deux entités. Elle est en outre membre du Global Risk Institute et membre des conseils consultatifs de Svoboda Capital Partners, LLC et de Cedar Street Asset Management. M^{me} Collins siège également au conseil de plusieurs organismes philanthropiques et sans but lucratif, notamment le Griffin Museum of Science and Industry et Navy Pier, Inc., et a été la présidente du conseil des fiduciaires de la National Louis University.

M^{me} Collins a reçu en 2024 le prix Daniel H. Burnham Award for Distinguished Leadership décerné par la Chicagoland Chamber of Commerce en reconnaissance de ses réalisations remarquables et de sa contribution à la communauté. Elle a en outre reçu en 2023 le prix Bertha Honoré Palmer Making History en reconnaissance de son leadership civique, et a été récipiendaire du prix Outstanding Leader Award for Business que lui a attribué la YWCA en reconnaissance de sa carrière dans le monde des affaires, de son engagement communautaire et de sa volonté d'assumer des postes de leadership qui ont une incidence sur la vie des femmes et sur la justice raciale.

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

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

Actuellement :

Ryan Specialty Group Holdings, Inc. - depuis 2021
Ulta Beauty Inc. - depuis 2014

Comités dont elle est actuellement membre :

Comité d'audit
Comité d'audit; comité de la rémunération

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2024

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 12/12

Comité d'audit : 10/10

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2025	2 714	43 201 ⁽⁵⁾	45 914	4 175 051	3,7x
2024	2 714	37 347 ⁽⁵⁾	40 061	2 555 892	2,3x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025) et au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 6 février 2025 et au 8 février 2024.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2025 et 2024 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2024 (90,93 \$) et au 29 décembre 2023 (63,80 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$. Les administrateurs qui sont citoyens des États-Unis et dont la résidence principale est aux États-Unis touchent leurs honoraires en dollars américains et la ligne directrice en matière d'actionariat est établie en dollars américains. Aux fins du calcul de l'actionariat d'un administrateur américain par rapport à la ligne directrice, les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3924 \$ CA pour 2024 et de 1,00 \$ US = 1,3868 \$ CA pour 2023, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

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

Administrateurs

VICTOR G. DODIG, Toronto (Ontario) Canada



Administrateur depuis : 2014

Âge : 59 ans

Non indépendant

Voir « Indépendance des administrateurs » à la page 41.

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2024 :
99,7 %

Expérience et compétences principales :

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

Occupation principale : Président et chef de la direction, CIBC

Expérience : M. Dodig est président et chef de la direction du groupe de sociétés CIBC depuis septembre 2014. Il compte une vaste expérience commerciale et bancaire de plus de 25 ans, notamment à la direction des secteurs d'activité Gestion de patrimoine, Gestion d'actifs et Services bancaires de détail de la Banque CIBC. Au cours de sa carrière, M. Dodig a également dirigé plusieurs services au sein d'UBS et de Merrill Lynch au Canada et à l'étranger et a été conseiller en gestion chez McKinsey & Company. M. Dodig a été président du Conseil canadien des affaires et est fiduciaire de la Brookings Institution, et il a présidé l'édition 2022 de la International Monetary Conference. M. Dodig est engagé en faveur de l'inclusion, à la fois pour renforcer notre tissu social et en tant qu'impératif économique. Il agit en tant que président du Conseil des leaders de l'inclusion de la Banque CIBC, et a agi auparavant comme coprésident de l'initiative BlackNorth. M. Dodig a été récipiendaire en 2017 du prix d'honneur de Catalyst Canada, a présidé le conseil consultatif de Catalyst Canada et a été président du 30% Club du Canada.

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

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

Actuellement :

TELUS Corporation - depuis mai 2022

Comités dont il est actuellement membre :

Comité des régimes de retraite

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2024

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 12/12

M. Dodig ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur. De plus amples renseignements sur l'actionariat de M. Dodig figurent à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction visés en 2024 » à la page 77 de la présente circulaire.

KEVIN J. KELLY, Toronto (Ontario) Canada



Administrateur depuis : 2013

Âge : 69 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2024 :
96,4 %

Expérience et compétences principales :

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

Occupation principale : Administrateur de sociétés

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

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

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

Aucune

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2024

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 12/12

Comité de gouvernance (depuis avril 2024) : 6/6

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (président) : 8/8

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2025	12 404	65 754	78 158	7 106 907	8,9x
2024	12 404	58 778	71 182	4 541 412	5,7x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025) et au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 6 février 2025 et au 8 février 2024.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2025 et 2024 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2024 (90,93 \$) et au 29 décembre 2023 (63,80 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$.

Administrateurs

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



Expérience et compétences principales :

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

Occupation principale : Administratrice de sociétés

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

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

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

Auparavant :

Datto Holding Corp. – de 2021 à juin 2022

Paya Holdings, Inc. – de 2020 à mai 2022

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2024

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 12/12

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction : 8/8

Administratrice depuis : 2016

Âge : 63 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2024 :
99,6 %

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2025	24 863	0	24 863	2 260 793	2,0x
2024	22 948	0	22 948	1 464 082	1,3x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025) et au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 6 février 2025 et au 8 février 2024.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2025 et 2024 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2024 (90,93 \$) et au 29 décembre 2023 (63,80 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$. Les administrateurs qui sont citoyens des États-Unis et dont la résidence principale est aux États-Unis touchent leurs honoraires en dollars américains et la ligne directrice en matière d'actionariat est établie en dollars américains. Aux fins du calcul de l'actionariat d'un administrateur américain par rapport à la ligne directrice, les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3924 \$ CA pour 2024 et de 1,00 \$ US = 1,3868 \$ CA pour 2023, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

MARY LOU MAHER, Toronto (Ontario) Canada



Administratrice depuis : 2021

Âge : 64 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2024 :
98,8 %

Expérience et compétences principales :

- Expertise financière
- Services financiers
- Gestion des ressources humaines/rémunération
- Gestion du risque/gouvernance du risque

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Maher a été associée directrice canadienne, Qualité et gestion des risques, KPMG Canada de 2017 à 2021. Elle a aussi été chef mondiale, Inclusion et diversité, KPMG International pendant la même période. Elle était au service de KPMG depuis 1983 et a occupé divers postes de direction et de gouvernance, y compris celui de chef des services financiers et de chef des ressources humaines. M^{me} Maher a été membre du Forum économique mondial axé sur les droits de la personne (le point de vue des affaires). Elle a aussi siégé à d'autres conseils d'organismes à but non lucratif, notamment en tant que présidente du Women's College Hospital et membre du CPA Ontario Council. Elle est membre du Conseil canadien sur la reddition de comptes. M^{me} Maher a mis sur pied le tout premier Conseil national de promotion de la diversité de KPMG Canada, et a parrainé le réseau pride@kpmg. M^{me} Maher a reçu le prix Wayne C. Fox Distinguished Alumni de la McMaster University en reconnaissance de son travail sur l'inclusion et la diversité, a été intronisée au Temple de la renommée des femmes exécutives (WXN) regroupant les 100 femmes les plus influentes au Canada, et a reçu un prix pour l'ensemble de ses réalisations d'Out on Bay Street (Proud Strong) et le Senior Leadership Award for Diversity du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. M^{me} Maher a également réussi le programme de formation ESG de Competent Boards.

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

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

Actuellement :

CAE Inc. - depuis mai 2021

Magna International Inc. - depuis mai 2021

Comités dont elle est actuellement membre :

Comité des ressources humaines (présidente)

Comité d'audit (présidente); comité des technologies

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2024

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 12/12

Comité d'audit (présidente) : 10/10

Comité de gouvernance (depuis avril 2024) : 6/6

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2025	3 356	14 397	17 753	1 614 280	2,0x
2024	3 356	11 288	14 644	934 287	1,2x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerceait un contrôle ou une emprise au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025) et au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 6 février 2025 et au 8 février 2024.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2025 et 2024 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2024 (90,93 \$) et au 29 décembre 2023 (63,80 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$.

Administrateurs

L'HONORABLE WILLIAM F. MORNEAU, C.P., Toronto (Ontario) Canada



Administrateur depuis :
2022

Âge : 62 ans

Indépendant

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2024 :
99,5 %

Expérience et compétences principales :

- Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)
- Relations publiques/gouvernementales
- Stratégie
- Gestion des ressources humaines/rémunération

Occupation principale : Administrateur de sociétés

Expérience : M. Morneau a été ministre des Finances du Canada, député de Toronto-Centre, et gouverneur au Fonds monétaire international et à la Banque mondiale de 2015 à 2020. Il a également joué un rôle actif au sein de forums socio-économiques internationaux, dont l'OCDE. De 1990 à 2015, M. Morneau a dirigé Morneau Shepell, qui est devenu le plus important fournisseur de services en matière de ressources humaines et de régimes de retraite au Canada pendant cette période. M. Morneau a auparavant été agrégé supérieur (Senior Fellow) au Jackson Institute de la Yale University, et a agi comme président du conseil de l'hôpital St. Michael's, de Covenant House et de l'Institut C.D. Howe. Il est actuellement président du conseil de NovaSource Power Services et président du conseil consultatif de Magnet à la Toronto Metropolitan University, ainsi que membre du conseil consultatif du Canada Institute du Wilson Center et coprésident du conseil de la campagne Le prochain acte du Centre national des Arts. M. Morneau s'est également vu décerner le titre de membre émérite (Distinguished Fellow) par la Munk School of Global Affairs and Public Policy de la University of Toronto et il agit comme dirigeant en résidence (Executive in Residence) auprès de la Rotman School of Management de la University of Toronto.

Formation : M. Morneau est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Western University, d'une maîtrise ès sciences de la London School of Economics et d'une maîtrise en administration des affaires de l'INSEAD.

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

Actuellement :
Clairvest Group Inc. - depuis juin 2022

Comités dont il est actuellement membre :
Comité d'audit

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2024

Taux d'assiduité : 97 %

Conseil : 12/12

Comité de gouvernance (depuis avril 2024) : 6/6

Comité de gestion du risque : 12/13

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2025	0	9 998	9 998	909 118	1,1x
2024	0	5 813	5 813	370 869	0,5x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025) et au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 6 février 2025 et au 8 février 2024.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2025 et 2024 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2024 (90,93 \$) et au 29 décembre 2023 (63,80 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$.

MARK W. PODLASLY, M.S.M., Vancouver (Colombie-Britannique) Canada



Administrateur depuis :
2023

Âge : 59 ans

Indépendant

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2024 :**
99,6 %

Expérience et compétences principales :

- Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)
- Relations publiques/gouvernementales
- Stratégie
- Gestion des ressources humaines/rémunération

Occupation principale : Chef de la direction, Coalition de grands projets des Premières Nations

Expérience : M. Podlasly, membre de la bande indienne Cook's Ferry, nation Nlaka'pamux en Colombie-Britannique, est chef de la direction de la Coalition de grands projets des Premières Nations, un collectif national de 170 nations autochtones qui cherche à s'approprier des projets importants, comme des pipelines, des services publics d'électricité et des infrastructures de soutien à l'exploitation minière. M. Podlasly conseille les gouvernements autochtones de partout au Canada sur la création de fiducies pour investir les revenus tirés de l'exploitation des ressources. Il est également président de la First Nations (Pacific Trails Pipeline) Group Limited Partnership et fiduciaire de la Nlaka'pamux Nation Legacy Trust auprès de Public Matters, siège au conseil consultatif de Canada 2020, est fellow au sein du Public Policy Forum of Canada et agit comme administrateur au sein du Development Partners Institute.

En 2017, M. Podlasly a reçu la Médaille du service méritoire du Gouverneur général du Canada pour le leadership autochtone dans le cadre de la création de Teach For Canada-Gakinaamaage, un organisme à but non lucratif qui travaille avec les Premières Nations du Nord pour recruter et soutenir des enseignants engagés. M. Podlasly a conseillé de nombreuses sociétés internationales de premier plan sur des programmes de formation d'entreprise, de stratégie, de leadership et de mondialisation. M. Podlasly prend régulièrement la parole lors d'activités mondiales sur les affaires et la gouvernance.

Formation : M. Podlasly est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Trinity Western University et d'une maîtrise en administration publique de la Harvard University, et a obtenu la désignation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

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

Actuellement :

Hydro One – depuis juin 2022

Comités dont il est actuellement membre :

Comité d'audit; comité des ressources humaines

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2024

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 12/12

Comité d'audit : 10/10

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Podlasly a jusqu'au 1^{er} novembre 2028 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2025	0	4 721	4 721	429 281	0,5x
2024	0	1 111	1 111	70 882	0,1x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerceait un contrôle ou une emprise au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025) et au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 6 février 2025 et au 8 février 2024.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2025 et 2024 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2024 (90,93 \$) et au 29 décembre 2023 (63,80 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$.

Administrateurs

FRANÇOIS L. POIRIER, Calgary (Alberta) Canada



Administrateur depuis :
Septembre 2024

Âge : 58 ans

Indépendant

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2024 :**
s.o.

Expérience et compétences principales :

- Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)
- Services financiers
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Stratégie

Occupation principale : Président et chef de la direction, Corporation TC Énergie

Expérience : M. Poirier est devenu président et chef de la direction de TC Énergie en janvier 2021, après avoir occupé pendant sept ans des postes à responsabilité croissante, notamment à titre de chef de l'exploitation et de vice-président à la direction, Stratégie et Expansion de l'entreprise. M. Poirier bénéficie de 35 ans d'expérience professionnelle en leadership, en stratégie, en facteurs ESG, en services bancaires d'investissement et en marchés des capitaux, ainsi qu'en consultation et en gouvernance. Avant de se joindre à TC Énergie, il a été le président fondateur de Wells Fargo Securities au Canada, après avoir passé 17 ans chez JP Morgan Securities. Il est membre du conseil d'administration de Corporation TC Énergie, du Conseil canadien des affaires et de l'American Petroleum Institute. M. Poirier a agi à titre de conseiller indépendant auprès des ministères des Finances et de l'Énergie et des Ressources naturelles du gouvernement du Canada sur des questions stratégiques et a animé des conférences à la Schulich School of Business de la York University dans le cadre du programme de maîtrise en administration des affaires. Dans le cadre de services communautaires, il a notamment été président de la banque alimentaire Harvest de North York et coprésident des Jeux d'hiver d'Olympiques spéciaux de 2024 à Calgary.

Formation : M. Poirier est titulaire d'un baccalauréat en recherche opérationnelle (avec grande distinction) de l'Université d'Ottawa et d'une maîtrise en administration des affaires (avec distinction) de la Schulich School of Business de la York University. Il est diplômé du programme de formation des administrateurs de l'Institut des administrateurs de sociétés de la University of Toronto.

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

Actuellement : Corporation TC Énergie – depuis janvier 2021

Comités dont il est actuellement membre : –

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2024

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil (depuis sept. 2024) : 2/2

Comité de gestion du risque (depuis sept. 2024) : 2/2

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Poirier a jusqu'en 2029 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2025	0	1 294	1 294	117 663	0,2x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerceait un contrôle ou une emprise au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 6 février 2025.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2025 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2024 (90,93 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$.

KATHARINE B. STEVENSON, Toronto (Ontario) Canada



**Administratrice
depuis :** 2011

**Présidente du conseil
depuis :** 2021

Âge : 62 ans

Indépendante

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2024 :**
97,3 %

Expérience et compétences principales :

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

Occupation principale : Présidente du conseil, CIBC

Expérience : M^{me} Stevenson est présidente du conseil de la Banque CIBC depuis 2021. Elle possède une vaste expérience des affaires et de la gouvernance, puisqu'elle a siégé au conseil de nombreuses sociétés ouvertes et d'organismes à but non lucratif au Canada et aux États-Unis au cours des vingt dernières années, où elle a constamment assumé des rôles de direction. Auparavant, M^{me} Stevenson a été cadre financier dans les secteurs des télécommunications et des services bancaires. M^{me} Stevenson est membre du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA et membre du conseil d'administration de Unity Health Toronto. M^{me} Stevenson a été nommée l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada et a reçu en 2025 le Prix des fellows de l'IAS, la plus haute distinction décernée aux administratrices et aux administrateurs de sociétés au Canada.

Formation : M^{me} Stevenson est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec grande distinction) de la Harvard University et est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés où elle a obtenu le titre I.A.S.A. M^{me} Stevenson s'est vu décerner le titre de docteur en droit, *honoris causa*, par la Carleton University.

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

Actuellement :

Open Text Corporation – depuis 2008

Comités dont elle est actuellement membre :

Comité d'audit

Auparavant :

Capital Power Corporation – de 2017 à août 2023

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2024

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil (présidente) : 12/12

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2025	63 978	0	63 978	5 817 520	7,3x
2024	62 249	0	62 249	3 971 486	5,0x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025) et au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 6 février 2025 et au 8 février 2024.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2025 et 2024 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2024 (90,93 \$) et au 29 décembre 2023 (63,80 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$.

Administrateurs

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



Administratrice depuis : 2014

Âge : 64 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2024 :
98,8 %

Expérience et compétences principales :

- Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)
- Technologies de l'information
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Turcotte a été vice-présidente, Direction du Québec de BCE Inc. et de Bell Canada de 2011 à 2020. Elle a occupé le poste de chef des affaires juridiques de BCE de 1999 à 2008 et de Bell Canada de 2003 à 2008, ainsi que le poste de vice-présidente exécutive et chef des affaires juridiques et des questions réglementaires de BCE et de Bell Canada de 2008 à 2011. Elle compte plus de 25 ans d'expérience sur les plans stratégique, juridique et réglementaire. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-après, M^{me} Turcotte est membre du conseil d'administration de l'Institut canadien de recherches avancées (CIFAR) et du conseil d'administration de l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (IGOPP), et est également gouverneur émérite de l'Université McGill. Elle a reçu le prix des conseillers juridiques du Canada dans la catégorie Œuvre de toute une vie, elle a été intronisée au Panthéon des 100 Canadiennes les plus influentes, elle a reçu la distinction Avocat émérite du Barreau du Québec pour l'excellence professionnelle et elle a reçu les médailles du jubilé d'or et de diamant de la reine Elizabeth II en reconnaissance de sa contribution au Canada. M^{me} Turcotte a également siégé à titre de présidente de la Commission d'examen de la rémunération des juges.

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

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

Actuellement :	Comités dont elle est actuellement membre :
Empire Company Limited/Sobeys Inc. - depuis 2012	Comité des ressources humaines

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2024

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 12/12

Comité d'audit : 10/10

Comité de gouvernance (jusqu'en avril 2024) : 4/4

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (depuis avril 2024) : 5/5

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat ⁽⁴⁾
2025	824	51 905	52 729	4 794 648	6,0x
2024	824	47 498	48 322	3 082 944	3,9x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025) et au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 6 février 2025 et au 8 février 2024.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2025 et 2024 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2024 (90,93 \$) et au 29 décembre 2023 (63,80 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionnariat de 800 000 \$.

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



Administrateur depuis : 2015

Âge : 71 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2024 :
99,4 %

Compétences :

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

Occupation principale : Chef de la direction, ITB LLC

Expérience : M. Zubrow est chef de la direction du cabinet de gestion de placements ITB LLC depuis 2021 et était auparavant président d'ITB LLC depuis 2003. M. Zubrow a été membre de la haute direction de JPMorgan Chase & Co. et de The Goldman Sachs Group, Inc. et compte plus de 45 ans d'expérience dans le secteur des services financiers. M. Zubrow a également été chargé de cours à la University of Chicago Law School. M. Zubrow est administrateur et le président du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. Il est également administrateur de MIO Partners et d'Accellix, ainsi que directeur émérite du Haverford College et membre du Council on Foreign Relations.

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

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

Auparavant :

Hudson Executive Investment Corp. III - de 2021 à décembre 2022

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2024

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 12/12

Comité de gouvernance : 10/10

Comité de gestion du risque (président) : 13/13

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2025	18 588	12 851	31 439	2 858 748	2,6x
2024	18 588	9 461	28 049	1 789 526	1,6x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerceait un contrôle ou une emprise au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025) et au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 6 février 2025 et au 8 février 2024.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2025 et 2024 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2024 (90,93 \$) et au 29 décembre 2023 (63,80 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$. Les administrateurs qui sont citoyens des États-Unis et dont la résidence principale est aux États-Unis touchent leurs honoraires en dollars américains et la ligne directrice en matière d'actionariat est établie en dollars américains. Aux fins du calcul de l'actionariat d'un administrateur américain par rapport à la ligne directrice, les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3924 \$ CA pour 2024 et de 1,00 \$ US = 1,3868 \$ CA pour 2023, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

Administrateurs

Fréquence des réunions du conseil et des comités et taux d'assiduité global au cours de l'exercice 2024

Le taux d'assiduité des candidats à un poste d'administrateur aux réunions ordinaires du conseil et des comités permanents au cours de l'exercice 2024 est présenté ci-après. Le taux d'assiduité de chaque candidat à un poste d'administrateur est indiqué dans les notes biographiques à partir de la page 13. Vous trouverez des renseignements sur les attentes à l'égard de la présence des administrateurs aux réunions à la rubrique « Mandat des administrateurs - Présences aux réunions » dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance à la page 44.

Conseil et comités	Nombre de réunions		Taux d'assiduité global aux réunions ordinaires
	Ordinaires	Extraordinaires	
Conseil	11	1	100 %
Comité d'audit	10	0	100 %
Comité de gouvernance	6	4	100 %
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	7	1	100 %
Comité de gestion du risque	7	6	100 %

Assiduité des administrateurs qui ne sont pas candidats

M. Brindamour prend sa retraite du conseil. Au cours de l'exercice 2024, M. Brindamour a assisté à toutes les réunions ordinaires du conseil et du comité de gestion du risque.

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, qui n'est pas indépendant puisqu'il est président et chef de la direction de la Banque CIBC.

Tous les membres des comités du conseil sont également indépendants aux termes des normes d'indépendance du conseil d'administration, que l'on peut consulter au www.cibc.com. Ces normes comprennent le *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe* pris en application de la *Loi sur les banques* (Canada), les règles de gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE), les lignes directrices sur la gouvernance des ACVM et les attentes prévues dans la ligne directrice Gouvernance d'entreprise du BSIF. Vous trouverez des renseignements détaillés sur la façon dont le conseil établit l'indépendance des administrateurs à la rubrique « Indépendance des administrateurs » dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance à partir de la page 41.

Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs

Tous les candidats à l'élection au conseil possèdent des compétences et une expérience acquises dans leur rôle au sein de la haute direction de grandes organisations. Le tableau ci-dessous présente l'expérience et les compétences précises recensées par chaque candidat dans le cadre d'un questionnaire d'autoévaluation, ainsi qu'une description pour chaque expérience ou compétence. Ces descriptions ayant été ajoutées en 2025, les résultats de l'autoévaluation peuvent différer de ceux des années précédentes. Les principales compétences des candidats aux postes d'administrateurs sont indiquées dans leur biographie aux pages 13 à 25.

Compétences et expérience	Ammar Aljoundi	Nanci Caldwell	Michelle Collins	Victor Dodig	Kevin Kelly	Christine Larsen	Mary Lou Maher	William Morneau	Mark Podlasly	François Poirier	Katharine Stevenson	Martine Turcotte	Barry Zubrow
Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Compétences ou expérience relatives à l'intégration des questions ESG, comme le développement durable, les enjeux climatiques, le développement et les investissements communautaires, la diversité, l'équité et l'inclusion, dans la prise de décisions commerciales.													
Expertise financière	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Expérience ou connaissance des principes comptables, des états financiers ou des contrôles ou procédures internes nécessaires à la communication de l'information financière.													
Services financiers	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●
Expérience dans le secteur des services financiers, dans la supervision d'opérations financières ou dans la gestion de placements.													
Gestion des ressources humaines/rémunération	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Expérience ou connaissance des principes et pratiques relatifs aux ressources humaines, de la rémunération, du perfectionnement du leadership, de la gestion stratégique des talents ou de la planification de la relève.													
Technologies de l'information	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●	●
Expérience ou connaissances dans le domaine des technologies de l'information, des pratiques de cybersécurité ou du secteur des télécommunications.													
Législation/réglementation/conformité	●		●	●	●	●		●			●	●	●
Formation ou expérience en droit et en conformité dans les environnements réglementaires complexes.													
Relations publiques/gouvernementales	●	●		●	●	●		●	●	●		●	●
Expérience en politiques publiques et en questions de relations avec les gouvernements.													
Commerce de détail ou marketing	●	●	●	●	●	●	●					●	●
Expérience au sein d'importantes sociétés de commerce de détail ou de produits ou de services à la consommation, ou dans la gestion d'un programme de marketing.													
Gestion du risque/gouvernance du risque	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●	●
Expérience ou connaissance de la gestion du risque au sein d'une institution financière ou de la responsabilité d'une fonction de gestion du risque.													
Stratégie	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Expérience dans l'établissement et la mise en œuvre d'objectifs d'affaires stratégiques au sein d'une grande organisation.													

(1) Comprend l'expérience en matière d'environnement et de climat, y compris le risque climatique ou la gestion de l'environnement, acquise dans le cadre de postes au sein d'organisations dont la stratégie et les activités commerciales tiennent compte de manière significative du climat et/ou du développement durable.

Rémunération des administrateurs

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

Administrateurs

Le comité de gouvernance revoit chaque année le programme de rémunération des administrateurs de la Banque CIBC afin de s'assurer qu'il est harmonisé avec les intérêts de nos actionnaires, qu'il est concurrentiel et qu'il reflète les pratiques exemplaires. Le comité de gouvernance examine également la complexité croissante des entreprises de la Banque CIBC et de son contexte réglementaire, l'interaction croissante des administrateurs avec les organismes de réglementation et d'autres parties intéressées, la charge de travail et les contraintes de temps des membres du conseil, et la capacité de la Banque CIBC de demeurer concurrentielle par rapport aux sociétés de référence pour recruter et fidéliser des administrateurs ayant l'expertise et l'expérience requises pour siéger au conseil de la Banque CIBC. À l'issue de son examen en juin 2024, le comité de gouvernance n'a recommandé aucune modification de la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2025.

Composantes de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-après indique les composantes de la rémunération des administrateurs⁽¹⁾⁽²⁾.

	Pour l'exercice 2025 (\$)
Provisions annuelles	
Espèces (la rémunération peut être reçue sous forme d'espèces, d'actions ou d'UADD ⁽³⁾)	
Président du conseil ⁽⁴⁾	195 000
Autres administrateurs ⁽⁵⁾	100 000
Titres de capitaux propres (la rémunération peut être reçue sous forme d'actions ou d'UADD)	
Président du conseil ⁽⁴⁾	290 000
Autres administrateurs	160 000
Président de comité	50 000
Participation à chaque comité supplémentaire ⁽⁶⁾	15 000
Jetons de présence et frais de déplacement	
Comités ad hoc (par réunion)	1 000
Frais de déplacement (par voyage) ⁽⁷⁾	2 000

(1) Les administrateurs touchent une rémunération supplémentaire lorsqu'ils siègent aux conseils et aux comités de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA (les conseils américains). Veuillez vous reporter au tableau de la rubrique « Rémunération des administrateurs » à la page 29 pour obtenir des renseignements supplémentaires.

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

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

(4) Le président du conseil ne touche aucune rémunération en sa qualité d'administrateur de la Banque CIBC sauf les montants annuels en espèces et les provisions sous forme d'actions à l'intention du président du conseil.

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

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

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

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

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

Il est interdit aux administrateurs d'avoir recours à des stratégies de couverture afin de compenser une diminution de la valeur au marché des titres de la Banque CIBC. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la page 97, « Restrictions à la négociation et à la couverture des titres de la Banque CIBC ».

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente la rémunération totale payable aux administrateurs indépendants au cours de l'exercice 2024 et comprend la rémunération versée aux administrateurs qui ont été invités à siéger aux conseils de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA.

Nom ⁽¹⁾ (tous les chiffres sont en \$ CA)	Rémunération gagnée ⁽²⁾						Répartition de la rémunération		
	Provision annuelle		Provisions des membres et du président des comités	Frais de déplacement	Toute autre rémunération ⁽³⁾	Rémunération totale	À base d'actions		
	Capitaux propres	Espèces					Espèces	Actions ordinaires	UADD
Ammar Aljoundi	160 000	100 000	-	2 000	-	262 000	-	-	262 000
Charles Brindamour	160 000	100 000	-	2 000	-	262 000	-	262 000	-
Nanci Caldwell	219 121	136 951	68 475	13 736	-	438 283	219 162	219 121	-
Michelle Collins	219 121	136 951	-	10 989	313 619	680 680	354 704	-	325 976
Luc Desjardins ⁽⁴⁾	68 444	42 778	6 417	4 000	13 367	135 006	53 195	-	68 444
Kevin Kelly	160 000	100 000	50 000	2 000	280 749	592 749	280 749	-	312 000
Christine Larsen	219 121	136 951	-	13 736	-	369 808	150 687	219 121	-
Mary Lou Maher	160 000	100 000	50 000	2 000	15 000	327 000	108 000	-	219 000
William Morneau	160 000	100 000	8 583	2 000	15 000	285 583	-	-	285 583
Mark Podlasly	160 000	100 000	-	10 000	-	270 000	-	-	270 000
François Poirier	26 667	16 667	-	4 000	-	47 334	-	-	47 334
Katharine Stevenson	290 000	195 000	-	-	253 358	738 358	448 358	290 000	-
Martine Turcotte	160 000	100 000	15 000	8 000	-	283 000	123 000	-	160 000
Barry Zubrow	219 121	136 951	68 475	13 736	358 811	797 094	577 973	-	219 121

- (1) M. Dodig n'a reçu aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur de la Banque CIBC. Voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 92 pour connaître la rémunération de M. Dodig à titre de président et chef de la direction.
- (2) Les sommes versées en dollars américains aux administrateurs de la Banque CIBC qui sont citoyens américains et dont la résidence principale est située aux États-Unis ont été converties en dollars canadiens au moyen du taux de change de WM/Reuters aux dates de paiement suivantes :
- 1,00 \$ US = 1,3468 \$ CA le 8 février 2024
 - 1,00 \$ US = 1,3681 \$ CA le 9 mai 2024
 - 1,00 \$ US = 1,3732 \$ CA le 15 août 2024
 - 1,00 \$ US = 1,3899 \$ CA le 14 novembre 2024
- (3) Les montants inscrits à la colonne « Toute autre rémunération » comprennent les montants suivants :
- Honoraires de 1 000 \$ par réunion versés à M^{me} Maher, à M. Morneau et à M. Zubrow, qui ont siégé à un comité ad hoc du conseil.
 - Honoraires pour avoir siégé aux conseils et aux comités des conseils américains. M^{me} Collins, M. Kelly, M^{me} Stevenson et M. Zubrow ont chacun reçu 185 000 \$ US pour leur rôle d'administrateur au sein des conseils américains. En outre, M. Zubrow a reçu 50 000 \$ US pour son rôle de président des conseils américains; M^{me} Collins a reçu 30 000 \$ US pour son rôle de présidente du comité d'audit, et M. Kelly a reçu 20 000 \$ US pour son rôle de président du comité de surveillance des fortunes privées. M^{me} Collins et M. Zubrow ont chacun reçu des honoraires de 1 000 \$ US par réunion à titre de membres d'un comité ad hoc des conseils américains. Ces sommes ont été converties en dollars canadiens aux taux indiqués à la note (2).
- (4) M. Desjardins a pris sa retraite du conseil le 4 avril 2024. En reconnaissance de ses services, M. Desjardins a reçu un cadeau de départ à la retraite évalué à 3 367 \$, et la Banque CIBC a fait un don de 10 000 \$ à deux organismes de bienfaisance canadiens enregistrés de son choix. Ces sommes sont indiquées dans la colonne « Toute autre rémunération ».

Administrateurs

Ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs

Le conseil s'attend des administrateurs qu'ils aient la propriété d'actions ordinaires et/ou d'UADD correspondant au moins à huit fois la provision annuelle en espèces (pour les administrateurs autres que le président du conseil) (800 000 \$) dans les cinq ans suivant l'arrivée de l'administrateur au conseil. Le niveau d'actionnariat fait régulièrement l'objet d'une vérification.

En fonction de la rémunération des administrateurs en vigueur au 1^{er} novembre 2024 pour l'exercice 2025, les administrateurs doivent recevoir une tranche de 160 000 \$ de leur provision annuelle de 260 000 \$ (62 %) sous la forme d'actions ordinaires de la Banque CIBC ou d'UADD. Le président du conseil doit prendre une tranche de 290 000 \$ de sa provision annuelle de 485 000 \$ (60 %) sous la forme d'actions ordinaires de la Banque CIBC ou d'UADD. L'obligation de recevoir ces sommes sous forme de titres de capitaux propres se poursuit même après que les administrateurs aient atteint la ligne directrice en matière d'actionnariat. Les administrateurs peuvent également choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur provision en espèces sous la forme d'actions ordinaires de la Banque CIBC ou d'UADD. Les nouveaux administrateurs sont appelés à recevoir la moitié de leur provision en espèces sous forme de titres de capitaux propres jusqu'à ce qu'ils atteignent la ligne directrice en matière d'actionnariat.

Chaque candidat qui est actuellement administrateur s'est conformé à la ligne directrice en matière d'actionnariat, à l'exception de Mark Podlasly, qui s'est joint au conseil le 1^{er} novembre 2023, et de François Poirier, qui s'est joint au conseil le 1^{er} septembre 2024. Chacun de ces candidats à l'élection au poste d'administrateur acquiert des titres de capitaux propres dans le cadre de notre programme de rémunération des administrateurs en vue de se conformer à la ligne directrice au plus tard à l'échéance ayant été fixée pour ce candidat.

L'actionnariat dans la Banque CIBC de chaque candidat à un poste d'administrateur est présenté dans les notes biographiques aux pages 13 à 25.

Rapports des comités du conseil

Le conseil compte cinq comités permanents : le comité d'audit, le comité de gouvernance, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, le comité de gestion du risque et le comité de la technologie, nouvellement établi depuis le 1^{er} novembre 2024. Le mandat des comités est accessible à l'adresse www.cibc.com. Les activités de chaque comité pour l'exercice 2024 sont résumées ci-après.

Rapport du comité d'audit

Les responsabilités clés du comité d'audit consistent (i) à s'acquitter de ses responsabilités d'examen de l'intégrité des états financiers de la Banque CIBC et des rapports de gestion connexes; (ii) à surveiller le système de contrôle interne, y compris les contrôles internes sur la présentation de l'information financière; (iii) à assurer la conformité de la Banque CIBC aux exigences juridiques et réglementaires quant aux responsabilités à assumer dans le cadre du mandat du comité d'audit; (iv) à sélectionner les auditeurs externes dont la nomination est soumise à l'approbation des actionnaires; (v) à évaluer les compétences, l'indépendance et la qualité des services de l'auditeur externe; (vi) à superviser le rendement de la fonction d'audit interne; (vii) à superviser les processus et les contrôles entourant la présentation d'information en matière d'ESG dans le Rapport annuel, le Rapport sur la durabilité et les autres documents d'information importants en matière d'ESG; et (viii) à agir comme comité d'audit pour certaines filiales sous réglementation fédérale.

Responsabilité	Points saillants 2024
Présentation de l'information financière et contrôles internes	<ul style="list-style-type: none">Nous avons recommandé au conseil d'approuver les états financiers trimestriels et annuels.Nous avons examiné les éléments de comptabilité et les avis de divulgation importants, ainsi que les questions d'audit importantes en ce qui concerne :<ul style="list-style-type: none">l'évaluation des pertes sur créances attendues, conformément à la Norme internationale d'information financière (IFRS) 9;l'évaluation de la dépréciation de l'écart d'acquisition et d'autres actifs;l'évaluation des instruments financiers;les provisions et l'information relatives aux impôts, aux honoraires juridiques, à l'assurance-dépôts aux États-Unis et aux restructurations;les mises à jour aux normes comptables futures, dont l'IFRS 18, <i>Présentation et informations à fournir dans les états financiers</i>, et les <i>Modifications apportées au classement et à l'évaluation des instruments financiers</i>, et les modifications aux IFRS 9 et IFRS 7.Nous avons examiné la mise en œuvre de l'IFRS 17, Contrats d'assurance.Nous avons reçu des mises à jour périodiques sur les aspects qualitatifs et quantitatifs nécessitant des estimations et des jugements importants, ainsi que sur les développements réglementaires ayant une incidence sur les renseignements à fournir dans les états financiers.Nous avons reçu des mises à jour sur les lignes directrices du BSIF en matière d'assurance et les mesures à prendre pour satisfaire aux exigences applicables.Nous avons reçu des mises à jour sur les faits nouveaux liés à la loi des États-Unis intitulée <i>Sarbanes-Oxley Act of 2002</i> (la « Loi SOX »).Nous avons examiné les rapports de la direction et d'EY sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière; nous avons reçu des rapports trimestriels de l'auditeur en chef, y compris l'avis de la fonction d'audit interne sur l'environnement de contrôle et les thèmes clés; et nous avons reçu des mises à jour des unités d'exploitation stratégiques (UES) et des groupes fonctionnels au sujet de leur environnement de contrôle.Nous avons examiné les rapports trimestriels et annuel sur les risques de fraude et les rapports trimestriels de lutte contre la corruption et les pots-de-vin et nous avons approuvé les mises à jour à la politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin.Nous avons reçu des mises à jour sur les faits nouveaux en matière de réglementation liés à la présentation de l'information en matière d'ESG et aux tendances connexes, et nous avons examiné la présentation de l'information en matière d'ESG de la Banque CIBC dans le Rapport sur la durabilité, le Rapport sur le climat et le Rapport annuel, y compris le rapport de gestion.

Rapports des comités du conseil

Auditeurs externes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons approuvé l'étendue des services, les conditions d'engagement et le plan d'audit annuel, y compris les travaux d'audit dans les domaines liés aux principaux domaines de jugement, et nous avons recommandé à l'approbation du conseil les honoraires connexes d'EY. ▪ Nous avons préalablement approuvé toutes les missions d'EY pour les services et les honoraires non liés à l'audit, conformément à la Politique concernant l'étendue des services. ▪ Nous avons examiné les principaux éléments de risque d'anomalies significatives dans les états financiers, l'application d'un scepticisme professionnel et des jugements importants des auditeurs, et en avons discuté avec EY. ▪ Nous avons discuté des résultats de l'examen trimestriel et de l'audit annuel avec EY et avons examiné les questions d'audit importantes énoncées dans le rapport de l'auditeur. ▪ Nous avons examiné la déclaration écrite d'objectivité et d'indépendance d'EY. ▪ Nous avons réalisé une évaluation annuelle de la qualité de l'audit, de l'efficacité et de la qualité des services d'EY et avons recommandé aux actionnaires d'approuver la reconduction de son mandat. ▪ Nous avons suivi les indicateurs de qualité de l'audit : <ul style="list-style-type: none"> - nous avons reçu des mises à jour d'EY sur les faits nouveaux en matière de réglementation touchant les auditeurs et leur incidence sur la banque, y compris les normes de gouvernance d'EY qui mettent l'accent sur la qualité de l'audit; - nous avons examiné le Rapport sur la surveillance réglementaire du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC) de mars 2024 (Résultats des inspections annuelles de 2023), et le rapport d'août 2024 du Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis) (PCAOB) intitulé Staff Update on 2023 Inspection Activities.
Fonction d'audit interne	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons approuvé la charte de l'audit interne, y compris le cadre organisationnel et le mandat de l'auditeur en chef, et nous avons recommandé à l'approbation du conseil le plan financier et les ressources en personnel de l'audit interne. ▪ Nous avons approuvé le plan d'audit de l'audit interne, y compris la portée de l'audit et la méthodologie d'évaluation des risques, et nous avons surveillé l'exécution de ce plan, notamment les changements nécessaires. ▪ Nous avons examiné l'évaluation par la fonction d'audit interne de la surveillance assurée par les fonctions Finances et Gestion du risque. ▪ Nous avons examiné les mises à jour trimestrielles sur les principaux éléments des écarts pour les unités d'exploitation stratégique et les groupes fonctionnels. ▪ Nous avons examiné les objectifs de rendement et le plan de relève, et nous avons évalué l'efficacité et le rendement, de l'auditeur en chef. ▪ Nous avons veillé à ce que l'audit interne soit conforme aux attentes en matière de réglementation. ▪ Nous avons examiné les résultats de l'autoévaluation par la fonction d'audit interne de son efficacité.
Fonction Finances	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons approuvé le cadre organisationnel des Finances et le mandat du chef des services financiers, et nous avons recommandé à l'approbation du conseil le plan financier et les ressources en personnel des Finances. ▪ Nous avons examiné les progrès réalisés par la fonction Finances par rapport à ses priorités stratégiques. ▪ Nous avons examiné les objectifs de rendement et le plan de relève du chef des services financiers et évalué son efficacité et son rendement. ▪ Nous avons examiné les résultats de l'autoévaluation par la fonction Finances de son efficacité.
Procédures de dénonciation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons examiné le rapport trimestriel du programme d'alerte professionnelle et avons approuvé des mises à jour à la politique d'alerte professionnelle.
Faits nouveaux sur les plans juridique et réglementaire	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons reçu des mises à jour sur des questions juridiques, dont les risques juridiques en émergence. ▪ Nous avons surveillé les mises à jour réglementaires, y compris les mises à jour sur l'effet des attentes évolutives en matière de réglementation concernant les activités de la Banque CIBC et sur les résultats des examens en matière de réglementation et des analyses comparatives.
Surveillance des filiales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons agi en tant que comité d'audit de certaines filiales sous réglementation fédérale. ▪ Nous avons examiné les états financiers et les rapports de gestion. ▪ Nous avons examiné les résultats d'audit et en avons discuté avec EY et la direction.

Les membres du comité sont Mary Lou Maher (présidente), Michelle Collins, Martine Turcotte et Mark Podlasly. Tous les membres du comité sont indépendants et possèdent des « compétences financières » conformément aux exigences de la NYSE et des ACVM, et trois des membres du comité sont des « experts financiers du comité d'audit » au sens des règles de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis.

Supervision, évaluation et nomination des auditeurs indépendants

Le comité d'audit a la responsabilité de nommer, de superviser, de rémunérer et de fidéliser les auditeurs indépendants. Dans le cadre de ses responsabilités de supervision, le comité d'audit procède annuellement à une évaluation pour déterminer si le maintien d'EY à titre d'auditeurs indépendants demeure dans l'intérêt des actionnaires de la Banque CIBC ou s'il y a lieu de retenir les services d'un autre cabinet d'experts-comptables indépendants à titre d'auditeurs indépendants de la Banque CIBC. Dans le cadre de cette évaluation, le comité d'audit examine l'indépendance, la qualité de l'audit, l'efficacité et la qualité des services d'EY. Le comité d'audit procède également à une évaluation approfondie à ce chapitre tous les cinq ans; la prochaine évaluation approfondie est prévue pour 2025. Dans le cadre de cet examen, la Banque CIBC se penchera sur l'opportunité d'établir une politique sur la durée du mandat de l'auditeur indépendant.

Dans le cadre de son évaluation de l'indépendance d'EY, le comité d'audit a tenu compte d'un certain nombre de facteurs, dont les suivants :

- (i) les limites appliquées aux services non liés à l'audit aux termes de la Politique sur la portée des services des auditeurs nommés par les actionnaires de la Banque CIBC et le fait qu'EY ne fournit que des services limités en sus des services d'audit et des services liés à l'audit;
- (ii) les rapports d'EY décrivant sa conformité à ses politiques et procédures internes, pour lesquels les évaluations comprennent des examens périodiques internes et externes de son travail d'audit et d'autres travaux, et l'évaluation du caractère adéquat des associés et des autres membres du personnel qui travaillent à l'audit de la Banque CIBC;
- (iii) une déclaration écrite officielle d'EY décrivant tous les liens entre EY et la Banque CIBC qui pourraient raisonnablement être considérés comme ayant une incidence sur l'indépendance comme l'exige la *Rule 3526* du PCAOB, s'il y a lieu, y compris la confirmation qu'EY peut continuer d'agir à titre de cabinet d'experts-comptables indépendants pour la Banque CIBC;
- (iv) la rotation de l'associé d'audit principal au moins une fois tous les cinq ans et des principaux associés d'audit comme l'exigent les normes d'indépendance;
- (v) les procédures suivies par la direction pour aborder toutes préoccupations qui pourraient surgir relativement à l'indépendance des auditeurs externes, le cas échéant;
- (vi) le cadre réglementaire rigoureux au Canada et aux États-Unis;
- (vii) la durée du mandat d'EY à titre d'auditeurs indépendants de la Banque CIBC.

Dans le cadre de l'évaluation de la qualité de l'audit, de l'efficacité et de la qualité des services d'EY, le comité d'audit a examiné un certain nombre de facteurs, notamment :

- (i) l'objectivité et le scepticisme professionnel d'EY;
- (ii) la qualité et l'expérience de l'équipe de mission d'EY;
- (iii) des rapports externes sur la qualité de l'audit (rapports d'inspection par le PCAOB et rapports annuels du CCRC);
- (iv) une évaluation annuelle de la qualité globale du service fourni, y compris en tenant compte des tendances observées dans l'évaluation annuelle par rapport à l'évaluation approfondie quinquennale précédente;
- (v) l'avantage des antécédents de longue date d'EY en tant qu'auditeurs indépendants, notamment la capacité et l'expertise d'EY à gérer l'audit d'une entreprise de l'ampleur et de la complexité de la Banque CIBC, et la connaissance institutionnelle approfondie et l'expertise poussée d'EY concernant les méthodes et pratiques comptables et les contrôles internes de la Banque CIBC, ce qui améliore la qualité de l'audit;
- (vi) la qualité et la franchise de la communication d'EY avec le comité d'audit;
- (vii) l'indépendance d'EY par rapport à la Banque CIBC, comme il est décrit ci-dessus.

À la lumière de l'évaluation des facteurs ci-dessus, le comité d'audit a conclu qu'il était satisfait de la qualité de l'audit, de l'efficacité et de la qualité des services d'audit externe fournis par EY pour 2024 et qu'EY demeure indépendante, de sorte qu'il est dans l'intérêt des actionnaires qu'EY continue d'agir à titre d'auditeurs indépendants de la Banque CIBC. Par conséquent, le comité d'audit a recommandé au conseil, sous réserve de l'approbation des actionnaires, le renouvellement du mandat d'EY à titre d'auditeurs indépendants de la Banque CIBC pour 2025.

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

Rapports des comités du conseil

Honoraires pour les services fournis par les auditeurs externes

Les honoraires qu'ÉY a facturés pour des services professionnels pour les exercices clos les 31 octobre 2024 et 2023 figurent ci-après.

Honoraires facturés par ÉY (non audités, en millions de dollars)	2024	2023
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	28,8	27,3
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	3,3	3,6
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	2,1	2,2
Autres ⁽⁴⁾	0,7	0,3
Total	34,9	33,4

- (1) Au titre de l'audit des états financiers annuels de la Banque CIBC et de l'audit de certaines de nos filiales, ainsi que d'autres services habituellement fournis par les auditeurs principaux relativement aux dépôts de la Banque CIBC obligatoires selon les lois et les règlements. Les honoraires d'audit comprennent également l'audit des contrôles internes sur la présentation de l'information financière conformément aux normes du PCAOB.
- (2) Au titre des services de certification et des services connexes raisonnablement liés à l'exécution de l'audit ou à l'examen des états financiers consolidés de la Banque CIBC, y compris la consultation comptable, diverses procédures convenues et la traduction de rapports financiers.
- (3) Au titre de la conformité fiscale et des services consultatifs.
- (4) Comprend les honoraires pour des services autres que d'audit.

Politique d'approbation préalable

Le comité d'audit approuve au préalable les mandats exécutés par les auditeurs de la Banque CIBC. Ce processus d'approbation est expliqué dans la Politique sur la portée des services des auditeurs nommés par les actionnaires de la Banque CIBC qui est décrite à la rubrique « Politiques et procédures d'approbation préalable » de la notice annuelle de la Banque CIBC datée du 4 décembre 2024, disponible sur le site www.cibc.com.

Rapport du comité de gouvernance

Les principales responsabilités du comité de gouvernance consistent à superviser (i) le cadre de gouvernance de la Banque CIBC; (ii) la composition du conseil et des comités de la Banque CIBC; (iii) l'évaluation de l'efficacité du conseil de la Banque CIBC, de ses comités et des administrateurs; (iv) l'orientation et la formation continue des administrateurs; (v) la cohérence de la Banque CIBC avec sa raison d'être, sa stratégie en matière de questions ESG et la présentation d'information connexe; et (vi) le cadre d'engagement de la Banque CIBC auprès des parties intéressées ainsi que les questions liées à la protection des consommateurs, la conduite et la culture.

Responsabilité	Points saillants 2024
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none">Nous avons supervisé le processus d'engagement des parties intéressées de la Banque CIBC avec les actionnaires, les groupes de défense des droits des actionnaires et les représentants des organismes de réglementation afin de favoriser des relations transparentes et de discuter des pratiques de gouvernance de la Banque CIBC et des tendances émergentes.Nous avons continué à nous concentrer sur les questions réglementaires, notamment sur le respect des régimes de protection des consommateurs en matière financière, ainsi que sur les exigences en matière de traitement des plaintes et de dénonciation.Nous avons examiné l'évolution de la réglementation en matière de gouvernance, notamment le projet de loi C-59, qui modifie la <i>Loi sur les banques</i> (Canada) afin de faciliter la tenue d'assemblées d'actionnaires uniquement en format virtuel, d'introduire le principe de notification et d'accès et d'harmoniser les exigences en matière d'information sur la diversité au sein des conseils d'administration avec la législation canadienne sur les sociétés; la consultation du BSIF sur la Ligne directrice en matière d'Intégrité et sécurité; la consultation du Bureau de la concurrence sur la mise en œuvre des dispositions contre l'écoblanchiment; le document de consultation du ministère des Finances sur les directions interreliées; et les propositions à venir de la SEC.Nous avons examiné les principales tendances et perspectives découlant de la saison des procurations des banques canadiennes et américaines.Nous avons révisé la rémunération des administrateurs pour la Banque CIBC, CIBC Bancorp USA Inc. et CIBC Bank USA.Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil l'énoncé des pratiques de gouvernance de la Banque CIBC, les réponses aux propositions d'actionnaires et l'information relative à la gouvernance dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2024 de la Banque CIBC.

Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons continué de mettre l'accent sur la gouvernance et la structure du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. Nous avons examiné le Rapport sur la durabilité et le Rapport sur le climat de la Banque CIBC, y compris l'information sur les mesures et cibles ESG. Nous avons supervisé la stratégie et le cadre de gouvernance de la Banque CIBC en matière de questions ESG, et les progrès réalisés à ce chapitre, et nous avons en outre examiné : <ul style="list-style-type: none"> des rapports et des renseignements sur les pratiques et le rendement de la Banque CIBC en matière d'ESG; des rapports pour rester au fait des nouvelles tendances, des perspectives des parties intéressées et des faits nouveaux dans le secteur en matière d'ESG. Nous avons reçu des rapports sur la stratégie et les activités d'investissement communautaire et de dons aux collectivités de la Banque CIBC. Nous avons examiné et approuvé le cadre de gouvernance des filiales d'entreprise de la Banque CIBC.
Composition du conseil et des comités	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons examiné la composition, la taille et la durée du mandat au sein du conseil de la Banque CIBC, de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. Nous avons passé en revue les candidats à l'élection au conseil et recommandé au conseil d'approuver leur candidature, et nous avons établi leur indépendance à titre de membres du conseil de la Banque CIBC, de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil les modifications à apporter à la composition des comités, fondées sur des principes qui guident la composition des comités et la relève des présidents de comités afin de concilier des points de vue expérimentés et de nouvelles perspectives tout en veillant à ce que les comités conservent des compétences et expériences de base parmi leurs membres. Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil le mandat et la composition d'un nouveau comité permanent du conseil, le comité de la technologie. Nous avons examiné et approuvé des modifications à la politique sur la diversité au sein du conseil afin d'harmoniser la terminologie qui y est employée avec celle des politiques destinées aux employés et de l'information communiquée dans le Rapport sur la durabilité de la Banque CIBC. Nous avons poursuivi les activités de renouvellement du conseil avec le soutien d'un consultant externe au besoin; nous avons examiné des candidatures aux postes d'administrateurs qui représentent de vastes aspects de diversité et d'expérience; nous avons recruté un nouvel administrateur aux fins de nomination au conseil; et nous avons continué de mettre l'accent sur l'inclusion et la planification de la relève au sein du conseil. Nous avons supervisé l'évaluation de l'efficacité du conseil, des comités, du président du conseil et du chef de la direction avec l'appui d'un conseiller externe indépendant, et nous avons élaboré des plans d'action et examiné des rapports d'étape. Nous avons supervisé l'administration du programme de perfectionnement des administrateurs de la Banque CIBC et nous avons dépassé l'objectif du conseil consistant à consacrer au moins 10 % du temps des réunions ordinaires du conseil et des comités à de la formation destinée aux administrateurs. Nous avons examiné les normes en matière de rapports de direction pour le conseil et ses comités, en y intégrant les pratiques exemplaires afin d'améliorer la qualité des rapports et d'optimiser l'efficacité des réunions du conseil.
Conduite	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons examiné les rapports sur le risque lié à la conduite et à la culture, notamment en examinant et en recommandant à l'approbation du conseil des améliorations au Code de conduite de la Banque CIBC. Nous avons agi à titre de comité de révision de la conduite de la Banque CIBC et de ses filiales canadiennes sous réglementation fédérale et, à ce titre, nous avons examiné les rapports sur les parties liées et les politiques visant à favoriser la conformité à la <i>Loi sur les banques</i> (Canada) pour les parties liées qui pourraient avoir une incidence importante sur la Banque CIBC. Nous avons examiné des rapports pour soutenir la surveillance de l'application des dispositions en matière de protection des consommateurs prévues dans la <i>Loi sur les banques</i> (Canada) et nous avons poursuivi nos interactions avec l'Agence de la consommation en matière financière du Canada. Nous avons examiné l'efficacité des procédures de gestion des plaintes des clients de la Banque CIBC et les changements visant à améliorer l'expérience client en matière de règlement des plaintes. Nous avons examiné un rapport annuel sur l'efficacité des pratiques mondiales de gestion de la confidentialité de la Banque CIBC pour régler les problèmes et atténuer les risques liés à la protection de la vie privée, ainsi que les tendances et les changements réglementaires en matière de protection de la vie privée. Nous avons examiné et approuvé l'Énoncé de la Banque CIBC sur l'esclavage moderne et la traite de personnes.

Les membres du comité sont Nanci Caldwell (présidente), Kevin Kelly, Mary Lou Maher, William Morneau et Barry Zubrow. Tous les membres du comité sont indépendants.

Rapports des comités de conseil

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

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

Le président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et la présidente du conseil ont écrit une lettre aux actionnaires concernant la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC, qui débute à la page 58 de la présente circulaire.

Responsabilité	Points saillants 2024
Objectifs et mesures annuels, rendement et rémunération, contrats d'emploi et propriété	<ul style="list-style-type: none">Nous avons examiné, approuvé ou recommandé à l'approbation du conseil les objectifs et les mesures, les cibles de rémunération pour l'exercice à venir, le rendement en fonction des objectifs et la rémunération de fin d'exercice des membres de la haute direction et des chefs des fonctions de surveillance pour l'exercice 2024.Nous avons approuvé la rémunération des employés dont la rémunération directe globale (RDG) dépasse le seuil d'importance relative établi par le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.Nous avons vérifié le respect des lignes directrices en matière d'actionnariat pour les hauts dirigeants et directeurs généraux.Nous avons examiné un rapport sur les indemnités de départ des hauts dirigeants et des directeurs généraux.Nous avons examiné les rapports trimestriels sur les risques et le rendement dans le cadre du processus de prise en compte des risques dans le calcul de la rémunération.
Compétences et relève	<ul style="list-style-type: none">Nous avons amélioré la planification de la relève, notamment en élaborant des guides de planification de la relève pour le chef de la direction et les membres de la haute direction, afin de renforcer nos processus de gestion des compétences et notre gouvernance.Nous avons recommandé au conseil d'approuver les plans de relève des membres de la haute direction, y compris le plan de relève du chef de la direction, après nous être adonnés à l'exercice approfondi annuel de planification de la relève et avoir intégré les mises à jour demandées par d'autres comités du conseil. Ces plans de relève mettent de l'avant et priorisent les compétences en tenant compte des possibilités de développement de carrière et de progression.Nous avons passé en revue la stratégie d'inclusion de la Banque CIBC, notamment l'état d'avancement des sept indicateurs de rendement clés sur l'inclusion au travail, les progrès réalisés dans la phase de notre évaluation de l'équité raciale portant sur les politiques et les pratiques en matière d'emploi, et les tendances émergentes.Nous avons invité les membres du conseil à des activités de réseautage afin d'accroître la visibilité et la connectivité avec les dirigeants et les meilleurs éléments.
Stratégie du capital humain, culture et changements organisationnels	<ul style="list-style-type: none">Nous avons examiné les principales initiatives stratégiques de Stratégie du capital humain de la Banque CIBC, ainsi que des initiatives plus vastes englobant le personnel, la culture et la marque, y compris les mises à jour périodiques sur les sujets suivants :<ul style="list-style-type: none">les méthodes de travail de la Banque CIBC, en particulier notre stratégie quant au travail hybride;la stratégie en matière de bien-être de la Banque CIBC, y compris son approche relative à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés;les résultats du sondage annuel auprès des employés de la Banque CIBC;les changements organisationnels au sein de plusieurs secteurs d'activité en vue de faciliter l'atteinte des priorités stratégiques;les principaux domaines d'intérêt dans nos mesures des ressources humaines, pour ainsi tirer des perspectives fondées sur des données au soutien de nos stratégies de capital humain.Nous avons recommandé au conseil d'approuver les changements apportés aux fonctions de haute direction en mettant en œuvre nos plans de relève afin de répondre stratégiquement aux besoins actuels et futurs.Nous avons assuré une surveillance et offert une perspective au-delà de la frontière par le maintien du mandat du président du conseil et du président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction au comité de la rémunération et des ressources humaines des États-Unis.

<p>Risque lié à la rémunération, financement incitatif, philosophie, politiques et régimes</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons approuvé les mesures, les pondérations et les objectifs du facteur de rendement opérationnel (FRO) utilisés pour établir le FRO, y compris les mesures financières (65 %), les pondérations et les objectifs détaillés utilisés dans l'indice d'expérience client (CX) (25 %) et l'indice ESG (10 %). Nous avons approuvé la philosophie, la méthodologie et la gouvernance en matière de rémunération de la Banque CIBC afin de nous assurer qu'elles respectent les processus et pratiques actuels. Nous avons examiné et analysé l'harmonisation de la rémunération avec le rendement opérationnel et le risque aussi bien au niveau de l'entreprise (groupe d'incitatifs/FRO) qu'au niveau individuel à l'occasion de notre réunion conjointe annuelle avec le comité de gestion du risque. À la réunion, les administrateurs ont reçu des commentaires et ont eu l'occasion d'en discuter avec les membres de la direction. Nous avons recommandé au conseil d'approuver la rémunération incitative annuelle globale et les allocations pour les UES et les groupes fonctionnels. Nous avons examiné un rapport sur les régimes de rémunération jugés importants. Nous avons examiné un rapport sur les régimes de rémunération qui ne sont pas jugés importants.
<p>Régimes de retraite et d'avantages sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons examiné la structure de gouvernance des régimes de retraite de la Banque CIBC et les activités menées par les entités déléguées aux régimes de retraite de la Banque CIBC. Nous avons examiné le caractère concurrentiel des programmes de retraite des hauts dirigeants de la Banque CIBC.
<p>Gouvernance et contrôles</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons examiné le rapport annuel sur les audits internes des ressources humaines, qui résume les pointages des audits, le nombre et les pointages des lacunes constatées, ainsi que l'efficacité des contrôles internes. Nous avons examiné un rapport d'audit indépendant de l'audit interne portant sur les régimes de rémunération importants. Nous avons examiné les mises à jour à l'échelle mondiale en matière de réglementation et de gouvernance relatives à la rémunération des hauts dirigeants. Nous avons rencontré des investisseurs institutionnels pour discuter de certains aspects des programmes de rémunération des hauts dirigeants de la Banque CIBC. Nous avons obtenu des conseils du conseiller en rémunération indépendant du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction sur les questions de rémunération des hauts dirigeants.

Les membres du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction sont Kevin Kelly (président), Nanci Caldwell, Christine Larsen et Martine Turcotte. Tous les membres du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction sont indépendants.

Rapport du comité de gestion du risque

La principale tâche du comité de gestion du risque est d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités quant à la définition et à la supervision du profil de risque de la Banque CIBC et de son rendement par rapport à la tolérance au risque définie. Le comité est également chargé de superviser la détermination, l'évaluation, la surveillance et l'atténuation des principaux risques auxquels la Banque CIBC est exposée qui sont indiqués dans les Normes de définition des risques de la Banque CIBC (y compris ceux influant sur le capital, le crédit, les liquidités, la technologie et la sécurité de l'information), d'examiner et d'approuver les principaux cadres de travail, politiques et limites de risque établis pour contrôler l'exposition de la Banque CIBC à ses principaux risques, et de superviser la fonction Gestion du risque de la Banque CIBC.

Responsabilité	Points saillants 2024
<p>Principaux risques d'affaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil le cadre de travail en matière de tolérance au risque de la Banque CIBC et l'énoncé de tolérance au risque de l'entreprise. Nous avons approuvé les énoncés de tolérance au risque des UES et des groupes fonctionnels de la Banque CIBC. Les examens portaient notamment sur la façon dont se traduit la tolérance au risque de la Banque CIBC en mesures concrètes pour les UES et les groupes fonctionnels de la Banque CIBC, sur l'harmonisation avec les plans stratégiques, ainsi que sur les améliorations visant à renforcer la fonction de Gestion du risque de la Banque CIBC afin d'aborder l'évolution des risques, les priorités actuelles et les cadres réglementaires. Nous avons examiné l'évaluation par la fonction de Gestion du risque des recommandations en matière de rémunération de fin d'exercice. Nous avons examiné le plan et la politique de fonds propres et avons recommandé au conseil de les approuver. Nous avons examiné les diverses limites de risque, le financement, les cadres et politiques et les rapports de conformité connexes, et avons approuvé les améliorations à y apporter. Nous avons surveillé et examiné les rapports sur le profil de risque de la Banque CIBC, y compris l'évaluation par la direction du risque lié aux technologies de l'information et des activités de gouvernance. Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil le Cadre d'intelligence artificielle de l'entreprise.

Rapports des comités du conseil

<p>Principaux risques d'affaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons surveillé les principaux éléments de risque et les tendances en matière de risques émergents, dont les risques géopolitiques et macroéconomiques, les risques de crédit, les risques environnementaux, les cas de risque extrême, l'intelligence artificielle (IA), la sécurité de l'information et la cybersécurité, la dette des consommateurs canadiens et le blanchiment d'argent. Nous avons examiné l'autoévaluation que la direction a préparée sur la conception et l'efficacité d'exploitation des processus d'évaluation des risques pour les nouvelles stratégies ou les nouveaux produits ou services. Nous avons examiné des présentations sur les risques associés à la résilience opérationnelle et à la gestion des risques liés aux tiers, ainsi qu'à diverses activités commerciales, y compris l'examen des données trimestrielles pour les différents secteurs (Marchés des capitaux, Services bancaires personnels et PME, Groupe Entreprises au Canada et aux États-Unis et Gestion de patrimoine); le portefeuille pétrolier et gazier, les prêts garantis par des biens immobiliers, les cartes de crédit et les prêts personnels, la stratégie relative à Simplii, le portefeuille de l'immobilier commercial et de la construction et des sujets à caractère régional, dont les activités dans les régions du Royaume-Uni et de l'Asie Pacifique et les activités de CIBC Caribbean. Nous avons examiné les rapports que la direction a préparés sur des simulations de crise macroéconomique. Nous avons examiné plusieurs analyses spéciales et évaluations en profondeur portant sur le plan de fonds propres et les mesures de fonds propres en cas de crise, les liquidités, le financement, les prêts garantis par des biens immobiliers et les portefeuilles d'immeubles commerciaux, compte tenu de l'environnement macroéconomique. Nous avons examiné et approuvé certains engagements de prêt qui allaient au-delà des pouvoirs de la direction en matière de prêts, ainsi que les énoncés de tolérance aux perturbations des activités critiques.
<p>Fonctions de gestion du risque et de conformité</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil le plan financier et les ressources en personnel de la fonction Gestion du risque. Nous avons examiné les plans de relève, les objectifs et les évaluations de l'efficacité du chef de la gestion du risque, du chef de la conformité et de la protection des renseignements personnels et du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent. Nous avons examiné les résultats de l'autoévaluation et les principaux mandats de la fonction Gestion des risques. Nous avons approuvé le plan de conformité pour l'exercice 2025.
<p>Conformité</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons examiné le rapport trimestriel du chef de la conformité et de la protection des renseignements personnels. Nous avons continué de surveiller l'évolution réglementaire et l'orientation à l'échelle mondiale ainsi que la conformité aux exigences réglementaires. Nous avons examiné le rapport de la fonction Protection des renseignements personnels sur la gestion globale des risques de confidentialité, les incidents liés à la confidentialité, les avis réglementaires et l'évolution des lois sur la protection des renseignements personnels.
<p>Lutte contre le blanchiment d'argent</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons examiné le rapport trimestriel du groupe de Lutte contre le blanchiment d'argent au sein de l'entreprise. Nous avons examiné le rapport annuel du chef de la Lutte contre le blanchiment d'argent. Nous avons approuvé le cadre de travail en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes et les sanctions au sein de l'entreprise. Nous avons approuvé le plan d'examen en matière de Lutte contre le blanchiment d'argent de l'entreprise pour l'exercice 2025.

Les membres du comité sont Barry Zubrow (président), Ammar Aljoundi, Charles Brindamour, William Morneau et François Poirier (qui a été nommé au comité le 4 septembre 2024). Tous les membres du comité sont indépendants.

Comité de la technologie (avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2024)

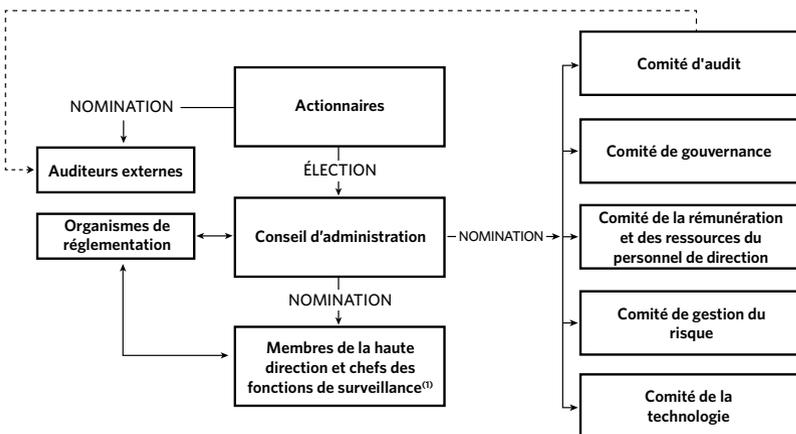
La fonction principale du comité de la technologie est : (i) d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités liées à la surveillance de la stratégie technologique de la Banque CIBC et de s'assurer qu'elle permet la réalisation du plan stratégique et des priorités de la Banque CIBC; (ii) de conseiller la direction dans la mise en place d'un programme technologique, y compris sa structure organisationnelle et ses ressources, qui répond aux besoins de la Banque CIBC et de ses filiales; (iii) d'examiner et d'approuver les cadres et les politiques des grands projets technologiques; et (iv) d'examiner les dépenses et les opérations technologiques importantes qui dépassent les seuils fixés par le conseil et de recommander au conseil de les approuver. Le comité de la technologie a pour responsabilité de superviser les moyens déployés par la Banque CIBC pour développer ses capacités fondamentales en matière de données et d'IA afin d'atteindre ses objectifs stratégiques et d'améliorer l'efficacité de ses contrôles préventifs.

Les membres du comité sont William Morneau (président), Charles Brindamour, Nanci Caldwell, Christine Larsen et Barry Zubrow. Tous les membres du comité sont indépendants.

Énoncé des pratiques de gouvernance

La bonne gouvernance est le fondement de notre entreprise et vient appuyer la raison d'être de la Banque CIBC : vous aider à faire de vos ambitions une réalité. Le cadre de gouvernance de la Banque CIBC aide le conseil et la direction à s'acquitter de leurs responsabilités envers la Banque CIBC et ses parties intéressées. En tant que chef de file reconnu en matière de gouvernance, nous nous efforçons chaque année d'apporter des améliorations continues afin d'atteindre l'excellence en matière de gouvernance. Le conseil a examiné et approuvé le présent énoncé des pratiques de gouvernance pour la dernière fois en février 2025.

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



(1) On entend par membres de la haute direction le chef de la direction et les personnes qui en relèvent directement. Les chefs des fonctions de surveillance comprennent l'auditeur en chef, le chef de la conformité, le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent, le chef des services financiers (qui fait également partie des membres de la haute direction) et le chef de la gestion du risque (qui fait également partie des membres de la haute direction).

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

40	Structure de la gouvernance	45	Le président du conseil	49	Inclusion
40	Composition du conseil	46	Comités du conseil	50	Gestion des compétences et planification de la relève
40	Responsabilités du conseil	47	Accès du conseil à des conseillers indépendants et à la direction	50	Code de conduite de la Banque CIBC
41	Indépendance des administrateurs	47	Orientation et formation continue des administrateurs	51	Facteurs en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance
43	Processus de mise en candidature des administrateurs	49	Rémunération des administrateurs	56	Gouvernance des filiales
44	Mandat des administrateurs	49	Rémunération des cadres supérieurs	56	Engagement envers les parties intéressées
45	Processus d'évaluation annuelle du conseil				
45	Le chef de la direction				

Énoncé des pratiques de gouvernance

1. Structure de la gouvernance

Au cœur de la structure de gouvernance de la Banque CIBC figurent des administrateurs bien informés, indépendants et chevronnés. Bien délimiter les rôles et les responsabilités du conseil et de ses comités aide le conseil à superviser la gestion des activités et des affaires de la Banque CIBC. Chaque année, le conseil examine aux fins d'approbation les changements aux mandats du conseil d'administration, du président du conseil, des comités du conseil et des présidents des comités du conseil.

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

2. Composition du conseil

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

Exigences juridiques — Le conseil respecte les exigences juridiques et réglementaires concernant les compétences des administrateurs, leur nombre, leur appartenance à un groupe, leur résidence et leur expertise. Ces exigences proviennent de la *Loi sur les banques* (Canada), de la ligne directrice Gouvernance d'entreprise du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), des lois sur les valeurs mobilières et des règles des bourses de valeurs à la cote desquelles les actions de la Banque CIBC sont inscrites.

Taille du conseil — Le comité de gouvernance examine la taille et la composition du conseil chaque année. Le comité examine les changements survenus sur le plan des exigences juridiques, des pratiques exemplaires, des compétences et des expériences nécessaires afin d'augmenter l'efficacité du conseil et le nombre d'administrateurs nécessaires afin d'exécuter le mandat du conseil et de ses comités avec efficacité. Si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2025 de la Banque CIBC, le conseil sera composé de 13 administrateurs.

Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs — Le comité de gouvernance évalue les compétences et l'expérience des membres du conseil et examine annuellement la composition du conseil et de ses comités à l'aide d'une grille d'évaluation. La grille regroupe les compétences et l'expérience souhaitées d'après des catégories générales comme le leadership, les compétences fonctionnelles, la connaissance du marché et l'expérience en tant que membre d'un conseil. Le comité examine la grille régulièrement pour s'assurer qu'elle reflète les besoins actuels et à long terme du conseil ainsi que les priorités stratégiques de la Banque CIBC. Chaque membre du conseil autoévalue ses compétences et son expérience à l'aide de la grille. Le comité utilise les résultats afin d'aider à cerner les lacunes dans les compétences collectives du conseil, à promouvoir la formation continue et à soutenir la planification de la relève pour les membres des comités. Le conseil cherche à refléter les effectifs de la Banque CIBC ainsi que les clients et les collectivités que la Banque CIBC sert. Tel qu'il est souligné à la rubrique « Inclusion » à partir de la page 49, le comité de gouvernance tient également compte de la politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC lorsqu'il évalue chaque nouveau candidat au poste d'administrateur. M. Poirier a été nommé au conseil le 1^{er} septembre 2024. Il amène une expertise stratégique approfondie dans des secteurs clés de l'économie nord-américaine et vient ainsi renforcer les compétences et l'expérience du conseil. De plus, en tant que de chef d'entreprise éminent de l'ouest du Canada, il saura apporter une perspective précieuse qui contribuera à la supervision du déploiement continu de la stratégie de croissance axée sur le client de la Banque CIBC.

Les renseignements sur les compétences et l'expérience des candidats aux postes d'administrateurs dans des secteurs que le conseil juge importants pour la Banque CIBC se trouvent à la page 27 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2025 (la circulaire).

3. Responsabilités du conseil

Le conseil est chargé de superviser la gestion des activités et des affaires de la Banque CIBC. Au cours de l'exercice 2024, le conseil a passé en revue les indicateurs de rendement clés ayant trait aux objectifs stratégiques à long terme et aux priorités à court terme de la Banque CIBC. Son mandat est intégré au présent document aux fins de référence. Ses principales responsabilités sont présentées ci-après.

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

Planification stratégique — Le conseil examine et approuve les plans stratégiques, financiers et de fonds propres de la Banque CIBC et surveille leur efficacité. Dans l'exercice de ces responsabilités, le conseil tient compte de la raison d'être de la Banque CIBC, de sa stratégie en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), de sa tolérance au risque, de son profil de risque, de ses niveaux de fonds propres et de liquidité, des tendances émergentes et du contexte concurrentiel.

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

Contrôle interne — Le conseil approuve le cadre de contrôle interne de la Banque CIBC. Avec le soutien du comité d'audit et du comité de gestion du risque, le conseil supervise et surveille l'intégrité et l'efficacité des contrôles internes de la Banque CIBC à l'égard de l'information financière, du système de contrôles internes et de la conformité aux exigences légales, réglementaires, comptables et en matière d'information financière.

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

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

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

4. Indépendance des administrateurs

L'indépendance des administrateurs est indispensable pour permettre au conseil d'assurer une supervision efficace des activités et des affaires de la Banque CIBC. Le conseil définit l'indépendance en tenant compte des obligations réglementaires, des pratiques exemplaires et d'un jugement éclairé. Pour déterminer l'indépendance d'un administrateur, le conseil applique des normes d'indépendance précises, que vous pouvez consulter sur notre site Web. Ces normes comprennent des critères d'évaluation de l'indépendance d'un administrateur, ainsi qu'une description des relations entre la Banque CIBC et un administrateur qui ne porteraient pas atteinte à l'indépendance de l'administrateur. Le conseil et ses comités encouragent l'indépendance :

Tous les candidats aux postes d'administrateurs sont indépendants, sauf Victor Dodig, président et chef de la direction de la Banque CIBC, qui doit siéger au conseil conformément à la Loi sur les banques (Canada).

- en examinant l'incidence des situations où deux ou plusieurs administrateurs de la Banque CIBC siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte;
- en retenant les services de conseillers, au besoin, pour obtenir des avis et des conseils indépendants;
- en tenant une séance en l'absence du chef de la direction ou de tout autre membre de la direction lors de chaque réunion ordinaire ou extraordinaire du conseil;
- en adhérant à la politique sur le mandat des administrateurs de la Banque CIBC et aux limites quant aux mandats (se reporter à la rubrique « Mandat des administrateurs » à la page 44);
- en déterminant si les administrateurs ont un intérêt important dans une opération;
- en nommant un président du conseil indépendant pour superviser le fonctionnement et la prise de décisions du conseil.

Normes d'indépendance

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

Tous les membres du comité d'audit, du comité de gouvernance, du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, du comité de gestion du risque et du comité de la technologie doivent être indépendants. Les membres du comité d'audit doivent respecter d'autres normes d'indépendance aux termes de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*. 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 en matière de gouvernance de la NYSE.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Relations négligeables

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

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

Membres du conseil siégeant à d'autres conseils

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

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

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

Membres du conseil siégeant ensemble à d'autres conseils

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

Membres de comités d'audit d'autres sociétés ouvertes

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

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

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

Séances à huis clos

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

Conflits d'intérêts

Afin de promouvoir la prise de décisions indépendantes au sein du conseil, la Banque CIBC a mis en place un processus visant à repérer et régler les conflits d'intérêts avec les administrateurs. L'administrateur ou le haut dirigeant qui a un intérêt dans une opération ou entente importante avec la Banque CIBC que le conseil ou un comité du conseil étudie doit déclarer cet intérêt et, sous réserve des dispositions de la *Loi sur les banques* (Canada), se retirer de toute délibération du conseil ou d'un comité sur la question et s'abstenir de voter à tout scrutin sur la question.

Président du conseil indépendant

La présidente du conseil respecte les normes d'indépendance du conseil et les normes d'indépendance supplémentaires du comité d'audit et du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. Le conseil estime que l'indépendance de son président est importante pour aider le conseil à s'acquitter de ses fonctions.

5. Processus de mise en candidature des administrateurs

Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection

Le conseil tire sa force de la diversité, de l'expérience et de l'expertise de ses membres. Le comité de gouvernance surveille le renouvellement du conseil et est chargé de recommander au conseil des candidats aux postes d'administrateurs. Le comité crée un profil de candidat énonçant l'ensemble de compétences et d'expériences souhaitées qui permettront d'approfondir les connaissances collectives du conseil et d'appuyer les priorités stratégiques de la Banque CIBC. Le comité examine aussi la mesure dans laquelle le conseil reflète les effectifs de la Banque CIBC et les clients et les communautés que sert la Banque CIBC pour veiller à ce qu'un éventail de perspectives soient représentées. Le comité pourrait avoir recours à une entreprise de recrutement externe afin de repérer des candidats éventuels qui auraient le profil souhaité. Le comité tient également une liste de candidats éventuels aux postes d'administrateurs, qui comprend des recommandations de membres du conseil, d'actionnaires, de clients et d'employés. Une fois les meilleurs candidats repérés, le président du conseil, le président du comité de gouvernance et d'autres membres du conseil rencontrent les candidats séparément pour parler de leurs antécédents, de leurs compétences, de leurs expériences et de leur aptitude à consacrer le temps et les efforts requis pour siéger au conseil de la Banque CIBC. Le comité étudie l'intégrité et l'aptitude de chaque candidat en obtenant des références, en vérifiant ses antécédents universitaires, en effectuant une vérification de sécurité et en évaluant les éventuels conflits, les problèmes liés à l'indépendance ou d'autres questions.

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

- En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), les actionnaires peuvent présenter un candidat à un poste d'administrateur qui sera inclus dans la circulaire de la Banque CIBC, pourvu qu'ils détiennent 5 % des actions ordinaires en circulation de la Banque CIBC.
- Aux termes de la politique sur l'accès aux procurations de la Banque CIBC, les actionnaires admissibles peuvent présenter des candidatures aux postes d'administrateurs qui seront incluses dans la circulaire de la Banque CIBC. Cette politique s'harmonise avec l'approche en matière d'accès aux procurations qui existe aux États-Unis, sauf lorsque la législation canadienne oblige la Banque CIBC à respecter des exigences différentes relatives à l'actionariat. La politique peut être consultée sur le site www.cibc.com.
- Un actionnaire, un client, un employé ou une autre partie intéressée peut à tout moment recommander au président du conseil des candidats aux postes d'administrateurs. Le président du conseil demandera alors au comité de gouvernance d'examiner la recommandation et de faire rapport du résultat de cet examen à la personne qui a formulé la recommandation.

Nomination d'un administrateur actuel en vue de sa réélection

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

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

Énoncé des pratiques de gouvernance

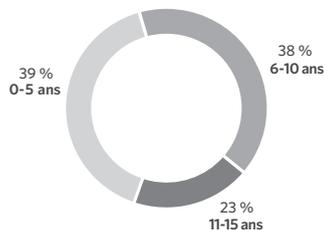
6. Mandat des administrateurs

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

Limitation de la durée d'un mandat

Les administrateurs sont élus par les actionnaires pour un mandat d'un an qui expire à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Aux termes de la Politique sur le mandat des administrateurs de la Banque CIBC, un administrateur peut siéger au conseil de la Banque CIBC pendant un maximum de 15 ans (à l'exception du chef de la direction, qui doit siéger au conseil conformément à la *Loi sur les banques* (Canada)). Un administrateur ne peut se présenter en vue de sa réélection à l'assemblée annuelle des actionnaires qui suit cet événement, bien que le comité de gouvernance puisse recommander un administrateur en vue de sa réélection après la fin de son mandat maximal s'il en va de l'intérêt de la Banque CIBC. En outre, le président du conseil peut siéger pendant un mandat d'une durée de cinq ans après sa nomination initiale en cette qualité, peu importe le nombre d'années pendant lesquelles il a siégé comme administrateur.

Le conseil estime que l'imposition de limites à la durée des mandats aide à créer un équilibre entre le regard neuf d'un nouvel administrateur et l'expérience d'un administrateur aguerri. Ce graphique indique la durée du mandat pendant lequel les candidats à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2025 ont siégé au conseil de la Banque CIBC. La durée moyenne des mandats de ces candidats est de sept ans.



Démission d'un administrateur

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

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

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

Vote à la majorité

Dans le cadre d'une élection sans opposition où les actionnaires sont appelés à voter sur l'élection d'un administrateur, un candidat au poste d'administrateur qui reçoit un plus grand nombre d'abstentions que de voix en sa faveur exprimées par les actionnaires donnera immédiatement sa démission au conseil. Une « élection sans opposition » désigne une élection où le nombre de candidats aux postes d'administrateurs correspond au nombre d'administrateurs à élire. Le comité de gouvernance recommandera au conseil d'accepter la démission en l'absence de circonstances exceptionnelles. Le conseil prendra sa décision dans les 90 jours suivant l'élection et publiera un communiqué annonçant la démission ou expliquant les motifs de son refus. L'administrateur qui a remis sa démission ne participera pas à la prise de cette décision.

*Vous trouverez notre
Politique sur les votes
majoritaires sur le site
www.cibc.com.*

Présences aux réunions

Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ quatre ans d'avance. Des réunions extraordinaires sont organisées au besoin. Les administrateurs sont incités à assister à toutes les réunions, et on s'attend à ce qu'ils assistent à au moins 75 % de toutes les réunions 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.

Pendant l'exercice 2024, les candidats aux postes d'administrateurs ont assisté à 100 % des réunions ordinaires du conseil et des comités permanents. Voir la page 26 de la circulaire pour obtenir des renseignements sur la présence aux réunions du conseil et des comités permanents.

Ancien chef de la direction

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

7. Processus d'évaluation annuelle du conseil

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

L'évaluation comprend les éléments ci-dessous :

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

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

Les sondages comprennent des questions sur l'efficacité du conseil et de ses comités à aborder les domaines à cibler dans l'exercice considéré, sur ce qui a été bien fait et sur ce qui pourrait être mieux fait. Les sujets visés par le sondage sont le leadership du conseil; les relations entre le conseil et les membres de la haute direction; la gestion des compétences et la planification de la relève; la stratégie; la conformité; la gestion du risque; les questions en matière d'ESG; les questions liées à l'intelligence artificielle (IA); l'engagement des parties intéressées; le ton au sommet; la culture; la structure, la taille et les processus du conseil; le perfectionnement des administrateurs; la composition du conseil et des comités, et les activités. Le sondage demande également des commentaires sur les domaines à cibler pour l'exercice suivant.

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

Le comité de gouvernance examine le rendement du président du conseil chaque année, et le président du comité de gouvernance donne au président du conseil tout commentaire formulé par les administrateurs.

Le processus d'évaluation aide à cerner les possibilités de perfectionnement continu des administrateurs. Le conseil et les comités suivent les progrès réalisés par rapport à leurs plans d'action.

8. Le chef de la direction

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

9. Le président du conseil

Le président du conseil a la charge d'assurer la direction efficace du conseil, de faciliter l'exécution des travaux et délibérations du conseil et de vérifier que le conseil exécute bien son mandat. En s'acquittant de ces responsabilités, le président du conseil assure la présidence des réunions du conseil et des assemblées des actionnaires, la gestion des séances de formation continue au sein du conseil, la direction du conseil dans sa supervision du développement du plan stratégique de la Banque CIBC, la coordination de l'exécution du mandat et des plans d'action du conseil, ainsi que les communications avec les actionnaires, les clients, les employés, les organismes de réglementation et les autres parties intéressées.

Énoncé des pratiques de gouvernance

10. Comités du conseil

Au 1^{er} novembre 2024, le conseil compte cinq comités permanents. Tous les membres des comités sont indépendants. Lorsqu'il détermine qui devrait siéger aux comités, le conseil s'efforce de trouver un équilibre entre la présence au comité de membres ayant l'expérience et l'expertise voulues et la rotation des membres afin d'apporter de nouvelles idées et de nouveaux points de vue.

Planification de la relève pour les comités du conseil

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

Responsabilités des comités du conseil

Le **comité d'audit** révisé l'intégrité des états financiers et du rapport de gestion connexe de la Banque CIBC; surveille le système de contrôles internes, y compris les contrôles internes sur la présentation de l'information financière; surveille le respect par la Banque CIBC des exigences juridiques et réglementaires se rapportant aux responsabilités énoncées dans le mandat du comité d'audit; choisit les auditeurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires; vérifie les compétences, l'indépendance et la qualité des services des auditeurs externes; vérifie le rendement de la fonction d'audit interne; supervise les processus et les contrôles relatifs à la présentation de l'information en matière d'ESG dans le Rapport annuel, le Rapport sur la durabilité et le Rapport sur le climat, et agit à titre de comité d'audit pour certaines filiales sous réglementation fédérale. Le comité examine chaque année les objectifs du chef des services financiers et de l'auditeur en chef et formule des commentaires sur leur évaluation de rendement en vue d'en tenir compte dans leur rémunération. Le comité passe également en revue le plan de relève pour le chef des services financiers et l'auditeur en chef. Le comité rencontre régulièrement les auditeurs externes, le chef des services financiers et l'auditeur en chef. Trois membres du comité sont des « experts financiers du comité d'audit » en vertu des règles de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis.

Le **comité de gouvernance** est chargé de superviser le cadre de gouvernance de la Banque CIBC; la composition du conseil et des comités; l'évaluation des comités du conseil et de l'efficacité des administrateurs; l'orientation et la formation continue des administrateurs; la cohérence de la Banque CIBC avec sa raison d'être et sa stratégie en matière de questions ESG et les rapports connexes; le cadre d'engagement des parties intéressées de la Banque CIBC, et les questions de protection des consommateurs, de conduite et de culture.

Le **comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction** est chargé d'aider le conseil à assurer une surveillance d'ensemble de la stratégie du capital humain de la Banque CIBC, notamment les compétences, la rémunération totale et leur harmonisation avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la Banque CIBC. Le comité examine, recommande à l'approbation du conseil ou approuve pour les membres de la haute direction et les chefs des fonctions de surveillance, en fonction de leur mandat, les éléments suivants : les objectifs et mesures annuels; le rendement et la rémunération; la relève; les indemnités de départ; les nominations et les contrats d'emploi non standards. En outre, le comité examine et approuve la philosophie, la méthodologie et la gouvernance relatives à la rémunération de la Banque CIBC, recommande à l'approbation du conseil le financement de la rémunération incitative annuelle, remplit des fonctions relatives aux caisses de retraite de la Banque CIBC et supervise la rédaction de l'information liée à la rémunération dans la circulaire. Le comité examine également la stratégie en matière de capital humain de la Banque CIBC et sa culture d'entreprise, ainsi que leur adéquation avec la stratégie de la Banque CIBC, ce qui comprend l'inclusion et la diversité, la santé, la sécurité et le bien-être des employés, et d'autres pratiques ESG liées à son mandat.

Le **comité de gestion du risque** est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de sa responsabilité de déterminer la tolérance au risque de la Banque CIBC et de surveiller le profil de risque de la Banque CIBC de même que son rendement par rapport à la tolérance au risque définie; de superviser la détermination, l'évaluation, la surveillance et l'atténuation des principaux risques auxquels la Banque CIBC est exposée qui sont indiqués dans les Normes de définition des risques de la Banque CIBC (y compris ceux influant sur le capital, le crédit, les liquidités, l'IA, la technologie et la sécurité de l'information); d'examiner et d'approuver des cadres, des politiques et des limites de risques clés établis afin de contrôler l'exposition de la Banque CIBC à ses principaux risques; et de surveiller la fonction Gestion du risque de la Banque CIBC. Le comité formule également des commentaires au comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction sur des aspects liés au risque afférent aux décisions en matière de rémunération de la direction et supervise la planification de la relève pour le chef de la gestion du risque, le chef de la conformité et de la protection des renseignements personnels et le chef, Lutte contre le blanchiment d'argent.

Le **comité de la technologie** est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités liées à la surveillance de la stratégie technologique de la Banque CIBC et de s'assurer qu'elle permet la réalisation du plan stratégique et des priorités de la Banque CIBC; de conseiller la direction dans la mise en place d'un programme technologique, y compris sa structure organisationnelle et ses ressources, qui répond aux besoins de la Banque CIBC et de ses filiales; d'examiner et d'approuver les cadres et les politiques des grands projets technologiques, et d'examiner les dépenses et les opérations technologiques importantes qui dépassent les seuils fixés par le conseil et de recommander au conseil de les approuver. Le comité de la

technologie aura pour responsabilité de superviser les moyens déployés par la Banque CIBC pour développer ses capacités fondamentales en matière de données et d'IA afin d'atteindre ses objectifs stratégiques et d'améliorer l'efficacité de ses contrôles préventifs.

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

Afin de les aider à s'acquitter de leurs responsabilités et à conserver leur indépendance, le président du conseil, le conseil et les comités peuvent retenir les services de conseillers indépendants ainsi qu'établir leur rémunération sans consulter la direction ou obtenir son approbation. Le président du conseil, le conseil et les comités du conseil ont également un accès illimité à la direction et aux employés de la Banque CIBC ainsi qu'aux auditeurs externes. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction retient les services d'un conseiller en rémunération indépendant qui lui fait directement rapport. Le comité d'audit et le comité de gestion du risque retiennent périodiquement les services d'un conseiller indépendant afin d'examiner l'efficacité de l'audit interne, des finances, de la conformité et de la gestion du risque. Le comité de gouvernance retient périodiquement les services d'un conseiller indépendant pour passer en revue la politique et les pratiques en matière de rémunération des administrateurs, ainsi qu'un cabinet de recrutement externe pour repérer d'éventuels candidats aux postes d'administrateurs.

12. Orientation et formation continue des administrateurs

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

Le conseil a dépassé son objectif de consacrer 10 % du temps des réunions régulières à de la formation pour les administrateurs.

Orientation des nouveaux administrateurs

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

Formation continue des administrateurs

Au cours de l'exercice 2024, le conseil a dépassé son objectif de consacrer 10 % du temps des réunions régulières à de la formation pour les administrateurs. Les séances de perfectionnement des administrateurs ont porté principalement sur des thèmes nouveaux ou émergents, comme l'intelligence artificielle générative, et sur des questions réglementaires, des développements en matière de politiques et des tendances clés pertinentes pour la Banque CIBC. Il incombe au président du conseil de coordonner la formation des administrateurs pour tous les membres du conseil. Il incombe au président de chaque comité de coordonner la formation des administrateurs pour tous les membres du comité. Les administrateurs repèrent les sujets de formation continue de nombreuses façons - aux réunions du conseil et des comités, dans les évaluations annuelles du rendement du conseil et dans les commentaires courants formulés au président du conseil et aux présidents des comités. Les séances de formation des comités sont ouvertes à tous les membres du conseil.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Au cours de l'exercice 2024, les administrateurs ont participé à toute une gamme de séances et d'activités de perfectionnement, dont les sujets sont résumés ci-dessous :

Date	Sujet	Formation présentée au
Formations trimestrielles	<ul style="list-style-type: none"> Nouveautés réglementaires en matière de gouvernance et d'enjeux ESG, y compris la présentation d'information sur le climat et la réglementation sur la rémunération incitative Développements réglementaires, y compris les lignes directrices en matière de risques liés à la culture et au comportement, et questions de gouvernance en vertu de la législation sur les valeurs mobilières 	<p>Comité de gouvernance</p> <p>Comité de gouvernance Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction</p>
1^{er} trimestre	<ul style="list-style-type: none"> Tendances en matière de cybersécurité, de rançongiciels et d'atteintes à la protection des données dans le secteur des services financiers Utilisation de l'IA dans la prévention de la criminalité financière Prévention de la fraude – Tendances émergentes et utilisation de l'IA 	<p>Conseil</p> <p>Conseil Conseil</p>
2^e trimestre	<ul style="list-style-type: none"> IFRS 9 – Vue d'ensemble du jugement d'experts en matière de crédit Mise à jour sur la résilience opérationnelle – Protection des activités critiques et contexte actuel des risques Pouvoir et prévisions : L'économie perturbatrice des systèmes d'intelligence artificielle (IA) Modifications proposées aux instruments financiers ayant des caractéristiques de capitaux propres Propositions d'actionnaires et dialogue avec les parties intéressées en matière de ressources humaines Modernisation du CANAFE et mise à jour sur les menaces actuelles 	<p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>Comité d'audit</p> <p>Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction Comité de gestion du risque</p>
3^e trimestre	<ul style="list-style-type: none"> Principes fondamentaux de la Loi sur les banques – Exigences en matière de protection des consommateurs Mises à jour sur la gestion de la conformité réglementaire des entreprises Mise à jour sur les données et l'intelligence artificielle : Cadre de gouvernance et de surveillance de la Banque CIBC Mise à jour sur le cadre de rémunération des membres de haute direction Stratégies de travail hybride – Tendances sur le marché Tendances et perspectives clés de la saison des procurations 2024 : banques canadiennes et américaines Mise à jour sur le modèle de risque 	<p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction Comité de gouvernance Comité de gestion du risque</p>
4^e trimestre	<ul style="list-style-type: none"> Implications de la transformation numérique pour la stratégie Paysage bancaire américain et mondial : L'essor du crédit privé Stratégie et investissements en matière d'IA Enjeux ESG et économie privée Transition vers la carboneutralité : L'économie climatique Gestion des risques liés aux tiers Présentation du Conseil canadien sur la reddition de comptes sur la qualité de l'audit Gestion des exigences de la loi Sarbanes-Oxley et domaines d'intérêt connexes 	<p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>Conseil Conseil</p> <p>Comité d'audit</p> <p>Comité d'audit</p>

Le conseil établit annuellement un programme de perfectionnement des administrateurs sur un an qui permet au conseil d'avoir accès aux données dont il a besoin pour s'acquitter de ses obligations en matière de gouvernance et de ses devoirs fiduciaires, et pour favoriser un débat approfondi sur les défis et les occasions qui se présentent à la Banque CIBC tandis qu'elle poursuit l'exécution de sa stratégie d'entreprise. Ce programme prévoit également la possibilité d'ajouter des sujets ponctuels aux ordres du jour. Le conseil encourage en outre chaque administrateur à participer à des activités de formation continue individuelles. La Banque CIBC assume les frais de la formation continue des administrateurs ayant trait à la Banque CIBC.

13. Rémunération des administrateurs

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

14. Rémunération des cadres supérieurs

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction supervise les évaluations du rendement et la rémunération des membres de la haute direction et des chefs des fonctions de surveillance, et la rémunération des vice-présidents à la direction. Lorsqu'il prend des décisions relativement à la rémunération d'encouragement, le comité examine plusieurs facteurs, notamment :

- le rendement financier de la Banque CIBC et la durabilité des résultats;
- les résultats de l'expérience client;
- les paramètres ESG, ce qui comprend les progrès réalisés au chapitre de la finance durable et l'harmonisation avec les objectifs d'inclusion;
- des considérations qualitatives, comme le rendement par rapport à celui de nos pairs, et le rendement d'une personne par rapport aux objectifs approuvés par le conseil ou le comité, en mettant l'accent sur l'exécution de la stratégie.

À l'occasion de sa réunion conjointe annuelle avec le comité de gestion du risque, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction passe en revue l'harmonisation de la rémunération avec le rendement opérationnel et le risque applicable aussi bien au niveau de l'entreprise (groupe d'incitatifs/facteur de rendement opérationnel (FRO)) qu'au niveau individuel. Lors de cette réunion, les administrateurs reçoivent les commentaires des membres de la direction et ont l'occasion d'en débattre. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande à l'approbation du conseil les cibles annuelles de la rémunération d'encouragement et le montant de la rémunération individuelle pour les membres de la haute direction et les chefs des fonctions de surveillance. Il approuve en outre la rémunération de toute personne dont la rémunération globale se situe au-dessus d'un certain seuil d'importance relative.

15. Inclusion

À la Banque CIBC, notre objectif est de créer une force de travail qui reflète les clientèles et les collectivités que nous servons et dont les responsables favorisent le sentiment d'appartenance et tirent parti des expériences uniques de leurs équipes. La politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC décrit le processus appliqué par le conseil à la relève des administrateurs, qui permet de dénicher les meilleurs candidats qui possèdent le complément souhaité de compétences, d'expertise, d'expérience et de perspectives pour aider le conseil à remplir les obligations qui lui incombent et à surveiller efficacement les priorités stratégiques de la Banque CIBC.

Le conseil cherche également à accroître la mesure dans laquelle ses membres reflètent les effectifs de la Banque CIBC, de même que les clients et les collectivités que la Banque CIBC sert, tout en s'assurant que les compétences, l'expertise et l'expérience collectives des membres du conseil sont conformes aux exigences réglementaires, notamment que le secteur financier soit correctement représenté et qu'il existe une expertise en gestion des risques. Cette optique s'étend à nos filiales, où les membres de la haute direction de la Banque CIBC provenant de segments de talents sous-représentés au sein des conseils des filiales sont activement pris en compte pour pourvoir les ouvertures de postes.

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

Étant donné le nombre d'administrateurs, le conseil n'a pas fixé de cibles précises pour les personnes de couleur, les Autochtones, les personnes handicapées ou les membres de la communauté LGBTQ+. Le comité de gouvernance s'assure que le processus de relève au conseil de la Banque CIBC (et le mandat de tout cabinet externe embauché afin d'appuyer ce processus) comporte des candidats issus de ces communautés dans le bassin de candidats et la courte liste où le comité repère les candidats aux postes d'administrateurs éventuels.

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

Parmi les candidats actuels aux postes d'administrateurs⁽¹⁾ :

- 46 % sont des femmes;
- deux personnes s'identifient comme des personnes de couleur⁽²⁾, y compris une personne candidate qui est membre de la communauté noire;
- une personne s'identifie comme Autochtone⁽³⁾;
- une personne s'identifie comme membre de la communauté LGBTQ+⁽⁴⁾.

La Banque CIBC figure au premier rang au Canada pour l'égalité des sexes du palmarès d'Equileap pour la quatrième année consécutive.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la rubrique « Inclusion » à la page 76 de la présente circulaire et la page Web de la Banque CIBC à l'adresse www.cibc.com.

- (1) Toutes les données concernant les candidats sont établies en fonction de l'auto-identification volontairement divulguée au 6 février 2025.
- (2) Les personnes de couleur comprennent celles qui s'identifient comme des membres des minorités visibles au Canada et comme des personnes non blanches à l'extérieur du Canada. Les membres des minorités visibles sont les personnes – autres que les membres des peuples autochtones – qui s'identifient comme non blanches.
- (3) Le terme « Autochtones » s'entend des premiers peuples du Canada et de leurs descendants, à savoir les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Les données englobent aussi les personnes se déclarant d'ascendance autochtone, ou encore, d'origine mixte et dont au moins une des origines ethniques est autochtone, selon la définition qui précède.
- (4) Les membres de la communauté LGBTQ+ sont les personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, asexuelles, queers ou bispirituelles, les hommes trans, les femmes trans, les personnes non binaires et les personnes s'identifiant à une autre identité de genre.

16. Gestion des compétences et planification de la relève

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

La planification efficace de la relève de la haute direction est au cœur des efforts de notre banque. Nos dirigeants mettent à profit le cadre de gestion des talents de la Banque CIBC, qui comprend un processus structuré pour repérer, évaluer et perfectionner les membres de notre personnel.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil examinent des mises à jour régulières sur les progrès vers l'atteinte de notre stratégie de gestion des compétences et sur la force de notre bassin de futurs leaders. Au moins une fois l'an, le comité et le conseil revoient les plans de relève pour les membres de la haute direction (y compris le chef de la direction) afin de s'assurer que la direction et le conseil sont au fait des ressources au sein de l'équipe et des possibilités de relève lors des promotions et/ou de la nomination de talents à des postes clés. Une stratégie de relève rigoureuse renforce notre équipe de direction en veillant à ce que nos futurs dirigeants soient activement formés et adhèrent à la culture de notre banque.

Grâce à cette approche structurée, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, le comité d'audit, le comité de gestion du risque et la direction discutent des professionnels à fort potentiel sur un horizon à plus long terme afin d'assurer une solide relève, permettant ainsi la croissance et la stabilité futures de l'organisation.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine également les plans de relève pour les postes identifiés comme des chefs de fonctions de surveillance. Le comité d'audit examine les plans de relève du chef des services financiers et de l'auditeur en chef, et le comité de gestion du risque examine les plans de relève du chef de la gestion du risque, du chef de la conformité et du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent.

17. Code de conduite de la Banque CIBC

Notre Code de conduite (le Code) constitue un important point de référence dans notre culture. Il prévoit un cadre intégré de principes, de politiques, de lignes directrices et de processus clés conçus pour fournir à chacun des membres de nos équipes les outils nécessaires pour leur permettre d'agir conformément aux normes les plus rigoureuses en matière de conduite éthique et professionnelle.

Le Code prévoit des rubriques sur les sujets suivants :

- Agir avec éthique et signaler toute source de préoccupation;
- Renforcer l'intégrité et la confiance;
- Identifier et éviter les conflits d'intérêts;
- Promouvoir un environnement inclusif, respectueux et sûr;
- Préserver nos renseignements et nos actifs;
- Valoriser notre marque et représenter la Banque CIBC.

Vous trouverez notre Code de conduite à l'adresse www.cibc.com.

Notre Code s'applique à tous les membres de l'équipe, c'est-à-dire aux employés, aux travailleurs occasionnels et aux membres du conseil, de la Banque CIBC et de ses filiales en propriété exclusive, sauf disposition contraire dans le Code.

Chaque année, tous les employés et travailleurs occasionnels doivent suivre une formation et un examen obligatoires sur notre Code. Les membres du conseil de la Banque CIBC sont également tenus de fournir une attestation certifiant leur conformité au Code.

La Banque CIBC s'engage à examiner et à traiter toutes préoccupations soulevées par les membres de ses équipes en temps opportun et de manière équitable, et conformément aux lois applicables et aux politiques, lignes directrices et processus de la Banque CIBC. Tous les membres de l'équipe de la Banque CIBC doivent signaler leurs préoccupations s'ils ont des questions ou s'ils estiment que quelque chose ne va pas, ce qui comprend les situations qui contreviennent à notre Code ou qui pourraient nuire à la Banque CIBC ou à nos parties intéressées.

Il existe divers mécanismes permettant aux membres des équipes de signaler leurs préoccupations, notamment en s'adressant directement à leur supérieur, à leur partenaire RH et/ou à leur consultant en relations avec les employés et en suivant le processus de résolution des différends en milieu de travail applicable dans leur région. Par ailleurs, toutes les parties prenantes, y compris les tiers comme les clients et les fournisseurs, peuvent signaler leurs préoccupations à la Banque CIBC, de façon anonyme si elles le souhaitent, au moyen du Programme d'alerte professionnelle confidentiel de la Banque CIBC.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Programme d'alerte professionnelle voir « Engagement envers les parties intéressées » à la page 56 de la circulaire et la page Web de la Banque CIBC à l'adresse www.cibc.com.

Il est strictement interdit d'exercer des représailles contre toute personne ayant soulevé une préoccupation.

Le conseil étudie et approuve chaque année les modifications de notre Code. Les exigences prévues par la loi prévoient que le conseil de la Banque CIBC doit approuver et divulguer publiquement les dispenses de l'application du Code pour les membres du conseil et certains hauts dirigeants. Aucune dispense de l'application du Code n'a été approuvée par le conseil jusqu'à ce jour.

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

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

À la Banque CIBC, tous les membres de l'équipe jouent un rôle dans la réalisation de nos engagements en matière d'ESG. Pour favoriser la responsabilisation et l'intégration à l'échelle de l'entreprise, nous avons défini, au moyen de notre cadre de gouvernance en matière d'ESG (tel qu'il est présenté ci-dessous pour l'exercice 2024), la responsabilité en matière d'ESG à tous les échelons, que ce soit au niveau du conseil d'administration, des membres de la direction ou des équipes commerciales et fonctionnelles responsables des opérations quotidiennes de l'entreprise.

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

Cadre de travail en matière de gouvernance ESG

Surveillance

Conseil d'administration de la Banque CIBC			
Le conseil d'administration surveille la stratégie en matière de facteurs ESG de la Banque CIBC et la façon dont la Banque CIBC mesure, évalue et surveille ses progrès par rapport à ses objectifs stratégiques.			
Stratégie et engagement généraux en matière d'ESG	Exécution spécifique des éléments ESG en fonction du mandat		
Comité de gouvernance	Comité de gestion du risque	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	Comité d'audit

Haute direction

Membres de la haute direction
La vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, qui est la responsable des questions ESG à l'échelle de l'entreprise, est membre de la haute direction de la Banque CIBC.

Comité de communication de l'information
Comité de direction qui se penche sur la communication de l'information ESG à la suite d'examen internes, dans le cadre de l'étape finale de notre cadre d'examen de la communication de l'information ESG.

Conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG
Présidé par la vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, le conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG a pour objectif de faire en sorte que la Banque CIBC réalise sa stratégie ESG, évalue et surveille ses progrès et assure le suivi des engagements qu'elle a pris.

Exécution

Soutien à la gouvernance et à l'exécution
Équipe ESG d'entreprise
Comités et groupes de travail au niveau de l'entreprise et/ou au niveau régional
Équipes des principaux groupes fonctionnels et des unités d'exploitation stratégiques

Énoncé des pratiques de gouvernance

Renforcement de notre gouvernance ESG

Au fur et à mesure qu'évolue le paysage, la Banque CIBC continue d'améliorer régulièrement son cadre de gouvernance en matière d'ESG pour soutenir davantage la mise en œuvre opérationnelle de sa stratégie ESG. Dans le cadre de ce processus, nous évaluons les pratiques et l'évolution au sein du secteur et nous sollicitons l'avis de nos parties prenantes afin de guider nos actions.

Les principales mesures prises pour améliorer notre gouvernance ESG au cours des dernières années, y compris au cours de l'exercice 2024, à tous les échelons de l'organisation, comprennent les suivantes :

2021	 Publication d'une stratégie recentrée en matière d'ESG	<ul style="list-style-type: none">• Nomination de Kikelomo Lawal, vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, à titre de chef de la stratégie environnementale, sociale et de gouvernance.• Constitution du conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG, formé de représentants des unités d'exploitation stratégiques et des groupes fonctionnels, qui fournira son apport aux initiatives ESG à l'échelle de l'entreprise et qui en appuiera la coordination.• Mise sur pied de l'équipe ESG d'entreprise pour concevoir et coordonner la stratégie et le cadre de gouvernance axés sur les facteurs ESG à l'échelle de la Banque CIBC, en collaboration avec les partenaires clés au sein de la banque.• Création d'un indice ESG assorti d'indicateurs de rendement clés en tant que composante de notre FRO. Se reporter à la page 59 pour obtenir des détails à ce propos.
2022		<ul style="list-style-type: none">• Mise à jour des mandats des comités du conseil afin de mieux refléter et définir les responsabilités en matière d'ESG.• Formations dédiées en matière d'ESG présentées au conseil d'administration de la Banque CIBC et élargissement du perfectionnement offert à certains conseils d'administration régionaux et de filiales.• Établissement d'un nouveau cadre d'examen de l'information sur les facteurs ESG dans le cadre duquel l'information importante sur les facteurs ESG est examinée par le comité de communication de l'information, après certains examens internes, avant qu'elle le soit par les comités du conseil, ce qui assure un processus et des contrôles adéquats.• Tenue d'une séance pour investisseurs dédiée aux enjeux ESG pour nos investisseurs institutionnels afin de discuter de nos plans et de nos priorités et de recueillir des commentaires sur notre stratégie ESG recentrée.
2023		<ul style="list-style-type: none">• Amélioration des rapports des comités du conseil en matière de questions ESG, notamment en intégrant davantage les activités des segments régionaux et en veillant à ce que les activités au niveau de la société mère soient communiquées aux conseils régionaux, afin de renforcer la surveillance de nos activités alignées sur la stratégie ESG à l'échelle de nos activités mondiales.• Élaboration d'un cadre environnemental et social mondial, qui présente un aperçu de la façon dont la Banque CIBC définit et met en œuvre sa stratégie ESG et ses politiques connexes dans le cadre de ses activités et gère les risques environnementaux et sociaux, et présente également le cadre de gouvernance ESG établi.• Tenue de 65 séances de dialogue avec des groupes d'investisseurs, notamment au moyen d'une démarche proactive, en vue de recueillir leurs commentaires sur nos priorités en matière d'ESG, notre cadre de gouvernance et leurs attentes en matière de communication de l'information.
2024		<ul style="list-style-type: none">• Examen et/ou mise à jour du mandat des comités du conseil et du conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG pour refléter l'évolution des pratiques.• Poursuite de la mise à jour de l'information en matière d'ESG à fournir par les comités du conseil et la direction en intégrant davantage de renseignements fondés sur des données et de commentaires des parties prenantes.• À la suite des mises à jour effectuées en 2022 et 2023, poursuite du perfectionnement des paramètres de l'indice ESG (qui s'appliquent aux dirigeants à l'échelle mondiale et à environ 87 % des employés) afin de les aligner plus étroitement à notre grille de pointage ESG publique.• Tenue de 71 séances de dialogue avec des groupes d'investisseurs pour mieux comprendre leurs priorités en matière d'enjeux ESG, intégrer leurs commentaires à nos plans et communiquer les perspectives acquises à l'interne.

Supervision des questions ESG par le conseil

Le conseil d'administration de la Banque CIBC a continué à jouer en 2024 un important rôle de supervision dans notre cheminement en matière d'ESG. L'approche de la Banque CIBC en matière de surveillance des enjeux ESG est intégrée, intentionnellement et à dessein, aux mandats des comités du conseil, en fonction de leurs responsabilités clés. Par délégation du conseil, le comité de gouvernance supervise la conformité de la Banque CIBC à sa raison d'être et les initiatives connexes, ainsi que notre stratégie globale et notre cadre de gouvernance ESG, la présentation d'information et de données sur les pratiques et le rendement ESG de la Banque CIBC, et les initiatives connexes d'engagement avec les parties prenantes. Tous les autres comités surveillent l'exécution de leurs composantes pertinentes de la stratégie et du cadre de gouvernance ESG en fonction de leurs mandats respectifs. Notre approche à la surveillance comprend également la production régulière de rapports, un temps dédié à l'ordre du jour des réunions, ainsi que des initiatives de perfectionnement des administrateurs axées sur les tendances et les faits nouveaux qui ont un impact sur les services financiers.

Conseil d'administration			
Stratégie globale en matière d'ESG	Exécution des éléments de la stratégie ESG en fonction du mandat		
Comité de gouvernance	Comité de gestion du risque	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	Comité d'audit
<ul style="list-style-type: none"> Par délégation du conseil, le comité supervise la stratégie et le cadre de gouvernance ESG de la Banque CIBC et l'information à présenter à ce titre, de même que les initiatives d'engagement des parties intéressées. Le comité supervise la stratégie climatique de la Banque CIBC, y compris la gestion des occasions liées au climat et les progrès vers l'atteinte des cibles de 2030 de réduction des émissions financées⁽¹⁾. Le comité supervise les politiques et les procédures de traitement des plaintes de la banque, les investissements communautaires et le Code de conduite de la Banque CIBC, et approuve l'Énoncé de la Banque CIBC sur l'esclavage moderne et la traite de personnes. 	<ul style="list-style-type: none"> Les responsabilités de surveillance du comité comprennent la définition de la tolérance au risque de la Banque CIBC, l'examen et l'approbation des principaux cadres de travail et politiques visant à repérer et à contrôler les principaux risques, ainsi que la supervision de la détection, de la mesure, de la surveillance et de l'atténuation des principaux risques commerciaux auxquels la Banque CIBC est exposée, dont les risques découlant des changements climatiques et ceux ayant des répercussions en matière d'ESG. 	<ul style="list-style-type: none"> Le comité assure une surveillance d'ensemble de la stratégie du capital humain de la Banque CIBC, notamment les compétences et la rémunération totale et leur harmonisation avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la Banque CIBC. Le comité supervise l'harmonisation des objectifs de rendement ESG à la rémunération dans le cadre du facteur de rendement opérationnel, en plus d'approuver les objectifs et les mesures de rendement individuels en matière d'ESG pour les membres de la haute direction, objectifs et mesures qui sont ensuite appliqués aux autres membres de la direction et membres du personnel à l'échelle de la Banque CIBC. 	<ul style="list-style-type: none"> Le comité supervise les processus et contrôles touchant la communication de renseignements en matière d'ESG dans le Rapport annuel, le Rapport sur la durabilité et les autres documents importants de présentation de l'information en matière d'ESG. Le comité examine l'intégrité des principales communications en matière d'ESG et contrôle la conformité de la Banque CIBC aux obligations légales et réglementaires relatives à la communication d'information relative aux facteurs ESG.

(1) Nos cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 sont des cibles provisoires établies par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans un cheminement vers la carboneutralité d'ici 2050. Il existe des méthodes reconnues à l'échelle internationale pour fixer des cibles de réduction des émissions financées qui sont axées sur les réductions absolues des émissions financées ou sur les réductions de l'intensité des émissions provenant des activités commerciales. À l'heure actuelle, toutes les cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 fixées par la Banque CIBC ont trait à l'intensité des émissions provenant des activités commerciales financées par la Banque CIBC. Veuillez consulter la méthodologie présentée dans l'approche de carboneutralité de la Banque CIBC disponible au www.cibc.com.

Nos comités sont régulièrement tenus informés par la direction au moyen de mises à jour trimestrielles. On trouvera ci-dessous un condensé des activités du conseil et des comités en matière d'ESG, y compris en ce qui concerne les questions climatiques :

Organe responsable de la gouvernance	Activités de 2024 liées aux enjeux ESG
Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> Il a supervisé l'harmonisation de notre stratégie d'entreprise avec notre raison d'être. Il a approuvé le Code de conduite de la Banque CIBC, en vigueur au 1^{er} novembre 2024. Il a reçu des mises à jour sur les paramètres ESG de la Banque CIBC et les points de vue des parties prenantes, y compris les développements en matière de réglementation. Il a approuvé les réponses aux propositions des actionnaires sur les questions d'ESG dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC de 2024. Il a reçu des observations sur le paysage climatique, y compris les développements politiques et réglementaires à l'échelle mondiale, et sur les principales tendances en matière de déploiement d'énergies renouvelables et de technologies de transition énergétique. Il a reçu des observations sur le profil des clients de la Banque CIBC et les développements sectoriels en matière d'énergies renouvelables, d'énergie, de technologies de transition, d'électricité et de services publics. Il a reçu des mises à jour sur les activités bancaires de la Banque CIBC auprès des Peuples autochtones, sur les initiatives axées sur la réconciliation et sur les tendances du marché.

Énoncé des pratiques de gouvernance

<p>Comité de gouvernance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il a supervisé la stratégie ESG de la Banque CIBC, ce qui comprend notre stratégie climatique, et les activités de suivi à l'appui de notre stratégie ESG. • Il a reçu des rapports et examiné les renseignements présentés au sujet des pratiques et du rendement de la Banque CIBC en matière d'ESG. • Il s'est tenu au courant des nouvelles tendances, des faits nouveaux dans le secteur, des points de vue des parties prenantes, des nouveautés réglementaires et des normes du secteur en matière d'ESG, y compris en matière de climat, en examinant des mises à jour trimestrielles sur le sujet. • Il a examiné des rapports sur les investissements communautaires et les stratégies et activités de dons de la Banque CIBC. • Il a examiné les rapports sur le respect du Code de conduite de la Banque CIBC, le risque lié à la conduite et à la culture et l'évolution des règlements applicables. • Il a supervisé le processus d'engagement des parties prenantes de la Banque CIBC pour favoriser des relations transparentes et discuter des pratiques de gouvernance de la Banque CIBC et des tendances émergentes. • Il a évalué les rapports sur le respect des dispositions de la <i>Loi sur les banques</i> (Canada) relatives aux activités de protection des consommateurs et la stratégie de la Banque CIBC à l'égard du Cadre de protection des consommateurs en matière financière. • Il a reçu des rapports sur le traitement des plaintes. • Il a approuvé l'Énoncé de la Banque CIBC sur l'esclavage moderne et la traite de personnes.
<p>Comité de gestion du risque</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il a examiné les paramètres susceptibles d'avoir une incidence sur les facteurs ESG lors de l'examen des rapports et des propositions concernant la déclaration de l'appétit pour le risque. • Il a examiné et approuvé les principaux cadres, politiques et limites liés à la détection, à la mesure, à la surveillance et à l'atténuation des principaux risques commerciaux auxquels la Banque CIBC est exposée, comme le risque environnemental, le risque à la réputation, les risques liés à des tiers et les risques liés à l'information et à la cybersécurité. • Il a examiné des rapports comprenant une analyse des considérations ESG, afin de superviser l'impact potentiel sur la banque et ses clients. Ces considérations comprenaient le risque à la réputation, les risques liés à la conformité et les risques opérationnels, des rapports sur la gestion des risques liés à des tiers, des simulations de crise et des examens de portefeuilles de crédit spécifiques et du programme d'assurances d'entreprise. • Il a reçu un rapport sur la gestion globale des risques liés à la protection de la vie privée, les incidents liés à la protection de la vie privée, les avis réglementaires et l'évolution des lois sur la protection des renseignements personnels. • Il a discuté des questions et tendances émergentes en matière de risques, y compris le risque climatique, les technologies, l'information et la cybersécurité et les considérations relatives à la gestion des risques liés aux tiers.
<p>Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il a examiné la stratégie en matière de capital humain, y compris la gestion des compétences et la rémunération totale et leur concordance avec la stratégie, la tolérance au risque et les contrôles de la Banque CIBC. • Il a supervisé les initiatives relatives à la mobilisation des employés et au bien-être des employés. • Il a examiné les progrès réalisés par rapport aux indicateurs de rendement clés sur l'inclusion au travail qui font partie de l'indice ESG et la première phase d'une évaluation de l'équité raciale dans les politiques et les pratiques en matière d'emploi. • Il a examiné et approuvé la philosophie, la méthodologie et la gouvernance en matière de rémunération. • Il a approuvé l'indice ESG utilisé pour déterminer les résultats atteints par rapport aux principaux paramètres ESG liés au financement de la rémunération incitative annuelle, ainsi que la prise en compte des risques dans le calcul de la rémunération, le risque lié à la conduite et l'évolution du contexte réglementaire. • Il a examiné les mises à jour en matière d'ESG à l'intention des parties intéressées. • Il a examiné les renseignements présentés dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024 de la Banque CIBC, y compris l'information relative à l'indice ESG. • Il a approuvé les objectifs des membres de la haute direction qui comprennent des paramètres en matière d'ESG. • Il a examiné les mises à jour trimestrielles des indicateurs relatifs au personnel.
<p>Comité d'audit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il a examiné la présentation de l'information en matière d'ESG de la Banque CIBC dans le Rapport sur la durabilité, le Rapport sur le climat et le Rapport annuel, y compris le rapport de gestion. • Il a reçu des mises à jour sur les faits nouveaux en matière de réglementation relativement à la présentation d'information ESG et sur les tendances connexes. • Il a examiné les processus et les contrôles pour la collecte et la communication de données en vue de la présentation de l'information ESG dans le Rapport sur la durabilité, le Rapport sur le climat et le Rapport annuel, y compris le rapport de gestion. • Il a examiné les rapports trimestriels et annuel sur les risques de fraude et les rapports trimestriels de lutte contre la corruption et les pots-de-vin et approuvé les mises à jour à la politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin. • Il a examiné le rapport trimestriel sur les alertes professionnelles et approuvé des mises à jour à la politique d'alerte professionnelle.

Faire progresser l'implantation de notre stratégie en matière d'ESG

L'approche de la Banque CIBC en matière de gouvernance et de surveillance des enjeux ESG consiste à soutenir l'avancement continu des priorités stratégiques en matière d'ESG à l'échelle de la banque. La Banque CIBC peut déjà compter sur son historique en matière d'ESG et, à la fin de 2021, nous avons lancé une stratégie ESG recentrée qui a permis d'organiser nos engagements et nos champs d'action sous trois priorités stratégiques : Renforcer l'intégrité et la confiance, Ouvrir des possibilités, et Accélérer la lutte contre les changements climatiques.

En 2024, nous avons continué à progresser dans l'avancement de ces priorités en mettant à profit nos ressources pour créer des changements positifs pour notre équipe, nos clients, nos communautés et notre planète, contribuant ainsi à un avenir plus sûr, équitable et durable où les ambitions de chacun deviennent réalité. Le tableau ci-dessous résume les faits saillants de notre rendement ESG pour 2024.

Faits saillants ESG en 2024

<p>Renforcer l'intégrité et la confiance</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons élaboré un nouveau cadre d'IA pour l'entreprise qui sera mis en oeuvre à compter de l'exercice 2025. Il a pour but d'établir les principes, les structures de gouvernance et les exigences nécessaires afin de s'assurer que la Banque CIBC gère les solutions d'IA de façon appropriée tout au long du cycle de vie de l'IA, tout en favorisant l'innovation commerciale et la prise de décisions efficace. Reconnaissant que le développement d'une main-d'œuvre qualifiée et capable de s'adapter est essentiel à l'adoption réussie de l'IA, nous avons renforcé nos liens avec l'Institut Vector afin de permettre le perfectionnement professionnel des membres de l'équipe de la Banque CIBC grâce à une orientation et à de la formation technique continues. Nous avons continué à investir de manière significative dans l'enrichissement de nos processus de sécurité, notamment en élargissant le contrôle des accès et en migrant vers des solutions modernes comme une solide authentification basée sur des logiciels et des solutions en nuage, afin d'améliorer notre programme et nos capacités cybernétiques. Ces efforts s'inscrivent dans le cadre de notre travail constant d'adaptation de notre stratégie de cybersécurité afin de renforcer nos défenses, de nous adapter à l'évolution des menaces, de protéger nos clients contre la fraude, d'atténuer les risques liés à des tiers et d'améliorer notre résilience opérationnelle.
<p>Ouvrir des possibilités</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons établi des bourses et des prix de soutien financier dans plusieurs établissements postsecondaires canadiens, y compris le Prix d'études coopératives CIBC pour l'équité et l'excellence (CIBC Co-Op Student Award for Equity and Excellence) à la Ted Rogers School of Management de la Toronto Metropolitan University. Ce prix offre un soutien financier aux étudiants des communautés noires et autochtones et aux étudiants handicapés. Nous avons lancé une offre à l'intention des nouveaux arrivants au Canada permettant de soumettre une demande groupée de carte de crédit et de compte de dépôt dans le cadre de notre engagement à éliminer les obstacles à l'accès aux nouveaux arrivants et à leur faciliter la vie. Grâce à cette formule novatrice de demande « deux en un », les nouveaux arrivants au pays peuvent maintenant demander deux produits financiers en soumettant une seule demande numérique en ligne, ce qui accélère et facilite la prise de décisions bancaires clés et aide les nouveaux arrivants à s'installer plus rapidement au pays. Afin de poursuivre notre engagement à soutenir le développement du logement dans les communautés des Premières Nations, nous avons continué à élargir notre programme de prêts résidentiels pour Autochtones. En 2024, la Banque CIBC a conclu des partenariats avec six Premières Nations à l'échelle du pays.
<p>Accélérer la lutte contre les changements climatiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> En plus de nos cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 pour nos portefeuilles de production d'énergie et de pétrole et de gaz⁽¹⁾, nous avons établi une cible de réduction de nos émissions financées d'ici 2030 pour le secteur de la fabrication automobile⁽¹⁾. Nous continuerons à suivre notre rendement et à publier les progrès accomplis vers l'atteinte de nos cibles d'ici 2030 pour les émissions financées dans ces trois secteurs. Dans le cadre de son engagement de financement précédemment annoncé en 2021, la Banque CIBC a déboursé près de la moitié de son engagement de 100 M\$ dans des fonds qui investissent dans les secteurs comme les technologies du carbone, les carburants à faible teneur en carbone, le stockage d'énergie et l'hydrogène propre. Nous avons agi à titre d'unique conseiller en structuration auprès du gouvernement du Canada relativement à son Cadre des obligations vertes mis à jour, une étape importante dans le renforcement du marché canadien de la finance durable.

(1) Nos cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 sont des cibles provisoires établies par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans un cheminement vers la carboneutralité d'ici 2050. Il existe des méthodes reconnues à l'échelle internationale pour fixer des cibles de réduction des émissions financées qui sont axées sur les réductions absolues des émissions financées ou sur les réductions de l'intensité des émissions provenant des activités commerciales. À l'heure actuelle, toutes les cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 fixées par la Banque CIBC ont trait à l'intensité des émissions provenant des activités commerciales financées par la Banque CIBC. Veuillez consulter la méthodologie présentée dans l'approche de carboneutralité de la Banque CIBC disponible au www.cibc.com.

Pour en savoir plus sur l'accent mis par la Banque CIBC sur les sujets ESG et son rendement à ce chapitre, y compris les cibles en matière de climat mentionnées dans la présente circulaire, veuillez consulter notre Rapport sur la durabilité et notre Rapport sur le climat, lequel est conforme au cadre de travail et suit les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques, en ligne à l'adresse www.cibc.com.

Énoncé des pratiques de gouvernance

19. Gouvernance des filiales

Le cadre de gouvernance des filiales d'entreprise de la Banque CIBC fournit une orientation sur les responsabilités de surveillance que se partagent le conseil de la Banque CIBC et les conseils de ses filiales. Le cadre de gouvernance des filiales d'entreprise décrit les principes clés de l'approche globale de la Banque CIBC en matière de gouvernance des filiales, y compris la composition du conseil, les critères de sélection des administrateurs, la durée du mandat et la taille du conseil. Ce cadre vient appuyer l'approche multidisciplinaire de la Banque CIBC quant à la gouvernance des filiales grâce aux unités d'exploitation stratégiques, aux fonctions de contrôle et de gouvernance, au conseil de la Banque CIBC, aux conseils des filiales et aux rapports à ces conseils.

Le comité de gouvernance est chargé de superviser ce cadre et d'examiner les rapports sur des questions de gouvernance relativement aux filiales de la Banque CIBC. Voir « Rapport du comité de gouvernance » à la page 34 de la circulaire pour plus de renseignements sur les travaux en cours du comité dans l'établissement des responsabilités de supervision et l'interconnectivité entre les conseils de la Banque CIBC, de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. Chaque année, le comité de gouvernance examine les lignes directrices sur la composition du conseil, les critères de sélection des administrateurs, ainsi que la durée du mandat et la taille du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA (les conseils américains). Pour favoriser l'interrelation entre les conseils américains et le conseil de la Banque CIBC, les conseils américains comprennent des membres du conseil de la Banque CIBC (par exemple, le président du conseil de la Banque CIBC, le président du comité de gestion du risque de la Banque CIBC et le président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction de la Banque CIBC). Cette approche permet au conseil de la Banque CIBC de superviser efficacement les activités américaines et faciliter l'échange de renseignements.

20. Engagement envers les parties intéressées

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

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

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

Communications avec les parties intéressées – Le conseil passe annuellement en revue l'ensemble de la stratégie de communication de la Banque CIBC afin de comprendre le progrès accompli dans le raffermissement des relations de la Banque CIBC avec ses employés, ses clients, la communauté des investisseurs, les médias et le gouvernement. Le président du conseil et des hauts dirigeants rencontrent des actionnaires, des groupes de défense des droits des actionnaires et d'autres membres de la communauté financière pour discuter de la philosophie de la Banque CIBC à l'égard de diverses questions, comme la gouvernance, la gouvernance du risque, la gestion des compétences, la rémunération des hauts dirigeants et les pratiques en matière d'ESG, ainsi que les activités connexes.

Alerte professionnelle et programme confidentiel d'alerte professionnelle – Le comité d'audit supervise l'application de la politique d'alerte professionnelle de la Banque CIBC, qui établit un cadre (le programme d'alerte professionnelle de la Banque CIBC) qui permet à toute personne d'informer la Banque CIBC d'activités commerciales irrégulières ou d'actes répréhensibles qui pourraient compromettre l'intégrité ou la réputation de la Banque CIBC ou qui doivent autrement faire l'objet d'un signalement en vertu des lois applicables sur la dénonciation, signalements qui peuvent se faire de façon anonyme au besoin et sans crainte de représailles. Cette politique fait régulièrement l'objet de mises à jour pour veiller à ce qu'elle reflète les meilleures pratiques soutenant une culture de signalement et pour nous assurer de tenir compte des risques réglementaires qui surgissent. Le programme d'alerte professionnelle de la Banque CIBC offre une panoplie de mécanismes de signalement sécurisés, professionnels et simples, dont un portail Web et une ligne d'assistance téléphonique qui sont gérés par un fournisseur de services indépendant, à l'extérieur de la Banque CIBC, et qui sont accessibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, dans plusieurs langues (sur demande). Conformément à ses obligations légales et réglementaires, la Banque CIBC prend des mesures pour protéger l'anonymat des personnes, le droit à la vie privée et la confidentialité des renseignements reçus, et pour veiller à ce que toutes les personnes mentionnées dans des signalements ou des renseignements reçus ou faisant l'objet de tels signalements ou renseignements soient traitées équitablement.

Énoncé des pratiques de gouvernance

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

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

L'année dernière, 96,6 % des voix des actionnaires ont été exprimées en faveur de la philosophie de la rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC.

Communications avec les parties intéressées – Le site Web des Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC au www.cibc.com contient des renseignements utiles concernant les dates des prochains résultats, les présentations trimestrielles aux investisseurs, les feuilles d'information sur le rendement financier de la Banque CIBC et les liens des webdiffusions. Pour de l'information sur l'approche de la Banque CIBC en matière d'enjeux ESG, nous vous invitons à consulter la section Durabilité de notre site Web à l'adresse www.cibc.com. Le groupe des Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC souhaite établir un dialogue avec les parties intéressées par courriel à l'adresse relationsinvestisseurs@cibc.com.

Communication avec le conseil de la Banque CIBC

Toute personne peut communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un administrateur par courriel à l'adresse Corporate.Secretary@cibc.com ou par la poste au 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Demande de versions imprimées

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

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

Message de la présidente du conseil et du président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction

Madame, Monsieur,

La Banque CIBC a su dégager un rendement vigoureux en 2024, témoignant des résultats de la mise en action de notre stratégie axée sur les clients. À tous les échelons de la Banque CIBC, nos équipes sont là pour nos clients en incarnant la raison d'être de la banque : faire de leurs ambitions une réalité. Nos résultats sont parlants, que ce soit la forte croissance organique de notre clientèle, la nette progression de nos pointages en matière d'expérience client ou le rendement total pour les actionnaires (RTA) de premier plan pour l'exercice 2024. La Banque CIBC est d'ailleurs en excellente position pour poursuivre la croissance de sa rentabilité.

En 2024, la Banque CIBC a enregistré des produits et un résultat net records et a atteint un levier d'exploitation positif, tout en consolidant ses fonds propres et en maintenant une solide qualité de crédit. Ces résultats sont le fruit d'une dynamique solidement établie dans toutes les unités d'exploitation stratégiques de la Banque CIBC, et découlent en outre de la solidité de notre équipe de direction et de notre engagement à développer les talents, ainsi que des investissements de longue date de la banque dans la gouvernance et la résilience opérationnelle, dont les initiatives de lutte contre le blanchiment d'argent et de cybersécurité.

La stratégie axée sur les clients de notre banque comporte quatre piliers stratégiques :

- accroître nos activités liées aux clients bien nantis et à la gestion privée de patrimoine au Canada et aux États-Unis;
- élargir notre offre de services bancaires numériques au Canada;
- offrir des canaux d'intercommunication et des services distinctifs aux clients commerciaux et aux clients des marchés des capitaux;
- développer et protéger la Banque CIBC et simplifier ses processus.

La mise en œuvre cohérente de cette stratégie a permis de générer une valeur significative pour les parties prenantes en 2024. La banque a investi de façon prudente dans son capital humain et dans les technologies pour stimuler sa croissance, tout en gérant efficacement ses dépenses dans un contexte inflationniste – des facteurs qui ont contribué à l'atteinte du levier d'exploitation positif (sur une base ajustée) de cette année.

Voici les faits saillants du dynamisme qui a caractérisé nos activités cette année :

- Nous avons acquis plus de 600 000 nouveaux clients nets sur l'ensemble des plateformes de services aux consommateurs canadiens de la banque au cours de l'exercice 2024, ce qui témoigne de notre solide lancée et de l'attrait de nos produits pour les consommateurs.
- Nous nous sommes classés au premier rang pour les rentrées nettes dans les fonds communs de placement et au deuxième rang pour les rentrées nettes / biens sous gestion des fonds communs de placement de détail à long terme selon l'IFIC.
- Nous avons continué d'appliquer notre stratégie d'expansion de la clientèle en améliorant toujours plus l'expérience de nos clients, comme en témoigne notre classement au premier rang au sein de notre groupe de pairs par J.D. Power pour la satisfaction des clients des services bancaires aux PME et notre classement au deuxième rang pour la satisfaction des clients à l'égard des services bancaires en ligne et des services bancaires mobiles dans les études de satisfaction numériques menées par J.D. Power et Ipsos.
- Nous avons continué à dégager un solide rendement sur notre plateforme unique de marchés des capitaux au Canada, y compris des résultats records dans la prise ferme sur les marchés des titres de créance, et nous avons continué à bâtir notre plateforme américaine de marchés des capitaux grâce à des embauches stratégiques et à une expansion ciblée, ce qui a contribué à générer une croissance des produits de plus de 10 % de nouveau en 2024.
- Nous avons renforcé nos plateformes de services bancaires commerciaux et de gestion des avoirs aux États-Unis grâce à des investissements stratégiques dans des marchés à forte croissance et dans nos équipes.
- Nous avons pu compter encore cette année sur une forte mobilisation des membres de nos équipes, ce qui démontre la force de la culture de notre banque et le haut niveau de mobilisation de notre équipe lorsqu'il s'agit d'être là pour nos clients.
- Nous avons réalisé des progrès stratégiques dans la mise à profit des capacités de l'intelligence artificielle (IA) générative à l'échelle de la banque pour en faire plus pour nos clients, en appliquant une gouvernance claire à l'utilisation de l'IA de façon éthique et efficace.

Ces réalisations témoignent du dévouement et des efforts inlassables des membres de l'équipe de la Banque CIBC, de la confiance et de la fidélité des clients de la banque et du soutien indéfectible de nos actionnaires.

Alors que nous nous tournons vers 2025, nous savons que notre approche axée sur les clients, notre modèle d'affaires diversifié et notre gestion prudente constituent des bases solides pour faire croître notre entreprise et nous donnent la capacité de continuer à dégager des résultats positifs. Nous avons confiance en la capacité de la Banque CIBC de continuer à offrir des rendements élevés pour nos actionnaires et sa résilience et son adaptabilité pour composer avec la conjoncture économique.

Message de la présidente du conseil et du président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction

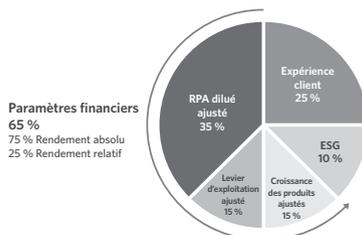
Un plan solide pour l'avenir

En 2024, nous avons continué à prioriser le renforcement d'une relève solide et à investir durablement dans nos équipes. Nous estimons qu'une équipe de direction solide est essentielle à la poursuite de notre élan actuel et à l'amélioration du rendement de l'entreprise sur le long terme. De hauts dirigeants aux compétences éprouvées se sont vu confier de nouvelles responsabilités élargies pour nous assurer de pouvoir répondre aux besoins des clients à l'échelle de la banque. Notre rendement en 2024 a été rendu possible par la vision élargie de l'équipe de direction sur les besoins de nos clients et par une culture axée sur la connexion qui permet à la Banque CIBC d'offrir ce qu'elle a de mieux à ses clients.

Notre structure de rémunération des membres de la haute direction

Notre structure de rémunération des membres de la haute direction nous permet de veiller à assurer une solide adéquation avec les intérêts des actionnaires. Elle est également liée à la mise en œuvre réussie de notre stratégie tout en maintenant des pratiques disciplinées en matière de gestion des risques. Le chef de la direction et tous les membres de la haute direction à l'échelle mondiale, de même que la majorité de nos employés (85 %), participent au même régime incitatif appelé Objectifs Rendement Succès (ORS), qui est axé sur la rémunération au rendement en fonction du facteur de rendement opérationnel (FRO) et du rendement individuel. Le FRO tient compte du rendement financier, tant par rapport à notre plan financier que par rapport à nos pairs, ainsi que de l'expérience client et des objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Facteur de rendement opérationnel



65 % de notre FRO se composent des principaux paramètres financiers qui mesurent la façon dont nous mettons en œuvre notre stratégie, soit le résultat par action (RPA) dilué ajusté, le levier d'exploitation ajusté et la croissance des produits ajustés. Pour chacun des paramètres financiers, notre formule tient compte directement du rendement absolu par rapport à nos objectifs (75 %) et du rendement par rapport à nos pairs (25 %). L'inclusion du rendement relatif par rapport à nos pairs dans notre formule de calcul du FRO continue de faire partie intégrante de la façon dont nous motivons notre équipe et mesurons notre rendement global.

25 % du FRO sont constitués de notre indice de l'expérience client (CX), qui reflète les sondages internes et externes menés auprès des clients. L'indice CX comprend les mesures qui ont l'incidence la plus significative sur l'expérience de nos clients avec la Banque CIBC. L'indice CX est un indice composé qui comprend des paramètres axés sur l'expérience de nos clients des secteurs Services bancaires personnels et PME, région du Canada, Marchés des capitaux et Services financiers directs, Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région du Canada, et Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région des États-Unis. Cette démarche crée un lien direct entre la mise en œuvre réussie de notre stratégie axée sur les clients et la rémunération liée au rendement, et met en évidence l'importance de l'expérience client pour les priorités clés de la Banque CIBC.

10 % du FRO sont liés à notre indice relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), qui reflète notre rendement par rapport à des mesures se rapportant à nos trois priorités stratégiques en matière d'ESG, soit Renforcer l'intégrité et la confiance, Ouvrir des possibilités et Accélérer la lutte contre les changements climatiques. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les types de mesures associées à chaque priorité stratégique comprise dans l'indice ESG de 2024, veuillez vous reporter à la page 71.

Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur le calcul du FRO à partir de la page 71 de l'Analyse de la rémunération.

Message de la présidente du conseil et du président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction

Notre rendement pour l'exercice 2024

La Banque CIBC a su dégager un rendement financier vigoureux en 2024, y compris un RTA de 87,6 %, soit l'une des meilleures données dans le secteur. À 7,28 \$, le RPA dilué déclaré a connu une hausse de 41 % par rapport à 2023. Le RPA dilué ajusté⁽¹⁾ s'est établi à 7,40 \$, en hausse de 10 % par rapport à 2023, et ce, grâce à l'exécution disciplinée de notre stratégie axée sur les clients. Notre résultat avant impôt et provisions⁽¹⁾ de 11,2 milliards de dollars est en hausse de 24 % par rapport à 2023. Notre résultat avant impôt et provisions ajusté⁽¹⁾ de 11,3 milliards de dollars est en hausse de 11 % par rapport à 2023, une hausse que nous avons réalisée tout en maintenant une qualité du crédit élevée et un ratio des fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires⁽²⁾ de 13,3 %. Le rendement des capitaux propres (RCP) déclaré a atteint 13,4 %, soit une hausse de 310 points de base par rapport à 2023. Le RCP ajusté s'est établi à 13,7 %, en hausse de 30 points de base par rapport à 2023. Le produit déclaré et ajusté⁽¹⁾ s'est établi à 25,6 milliards de dollars, ce qui représente une solide croissance de 10 % par rapport à l'an passé. Cette augmentation a été propulsée par une solide croissance des activités commerciales et la poursuite de nos investissements stratégiques à l'échelle de notre plateforme nord-américaine. Combinée à une gestion prudente des dépenses, la progression des produits a aidé la Banque CIBC à atteindre un levier d'exploitation déclaré positif de 9,1 % et un levier d'exploitation ajusté⁽¹⁾ de 1,2 % pour l'exercice 2024, soit la deuxième année consécutive où la banque dégage un levier d'exploitation ajusté positif.

Principaux faits saillants financiers	
Produit ajusté ⁽¹⁾	25,6 G\$ En hausse de 10 % par rapport au chiffre de 23,4 G\$ de l'exercice précédent
Résultat avant impôt et provisions ajusté ⁽¹⁾	11,3 G\$ En hausse de 11 % par rapport au chiffre de 10,2 G\$ de l'exercice précédent
RPA ajusté ⁽¹⁾	7,40 \$ En hausse de 10 % par rapport au chiffre de 6,73 \$ de l'exercice précédent
RCP ajusté ⁽¹⁾	13,7 % En hausse de 30 points de base par rapport au chiffre de 13,4 % de l'exercice précédent
Ratio des fonds propres de première catégorie selon Bâle III ⁽²⁾	13,3 % Supérieur au ratio réglementaire minimal de 11,5 % pour l'exercice 2024 ⁽³⁾

(1) Le résultat avant impôt et provisions et les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2024 de la Banque CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.com, rubrique qui est intégrée par renvoi aux présentes, y compris les rapprochements quantitatifs qui y figurent entre les mesures conformes aux PCGR présentées et les mesures suivantes : le produit ajusté, le bénéfice net ajusté, le résultat avant impôt et provisions et le résultat avant impôt et provisions ajusté aux pages 15 à 20.

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

(3) Le ratio réglementaire minimal a été haussé à 11,5 % au 1^{er} novembre 2023.

Notre facteur de rendement opérationnel

Notre FRO sert à récompenser la majorité des employés (85 %), y compris le chef de la direction et tous nos membres de la haute direction à l'échelle mondiale. Compte tenu du solide rendement de la Banque CIBC pour l'exercice 2024, le FRO s'est établi à 112 %.

Notre modèle de rémunération des membres de la haute direction est robuste, étant directement lié à notre stratégie et à notre rendement par rapport à nos pairs. Notre modèle fondé sur le FRO repose sur des attributions d'espèces et de titres de capitaux propres en fonction du rendement, de sorte que toutes les attributions de rémunération incitative sont directement liées au rendement de l'entreprise. Les décisions finales en matière d'incitatifs, tant en espèces qu'en titres de capitaux propres différés, sont prises en fonction du FRO, combiné au rendement individuel au cours d'une année donnée. Les attributions de titres de capitaux propres octroyées sont fondées sur le FRO de l'exercice 2024 et sur le rendement individuel, et sont également assujetties aux résultats du rendement futur sur plusieurs années. Cette approche à deux volets témoigne d'un modèle hautement harmonisé entre les membres de l'équipe de direction et les actionnaires, une part importante de la rémunération effectivement perçue étant directement influencée par le cours de l'action.

Message de la présidente du conseil et du président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction

Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur notre conception du régime incitatif et sur le calcul du FRO à partir de la page 71 de l'Analyse de la rémunération.

Rémunération de notre chef de la direction

Étant donné le solide rendement financier de la Banque CIBC en 2024 et le leadership déployé par M. Dodig dans l'instauration d'une culture connectée et axée sur la raison d'être dans tous les secteurs de la Banque CIBC et dans la mise en œuvre de la stratégie axée sur les clients de la Banque CIBC, le conseil a approuvé pour M. Dodig une rémunération directe globale (RDG)⁽¹⁾ de 13,10 millions de dollars. La RDG de M. Dodig comprend un salaire annuel de 1,00 million de dollars et des primes d'encouragement variables de 12,10 millions de dollars, ce qui reflète tant son rendement individuel que le rendement de la banque, et cette RDG s'établit à 19 % au-dessus de sa RDG cible de 11,00 millions de dollars.

La rémunération au rendement incitative de M. Dodig, qui s'élève à 12,10 millions de dollars, soit 121 % de sa rémunération cible, était composée d'une prime en espèces de 2,42 millions de dollars, d'unités d'actions en fonction du rendement (UAR) dont la juste valeur à la date d'attribution s'élève à 7,74 millions de dollars et d'options de souscription d'actions (options) dont la juste valeur à la date d'attribution s'élève à 1,94 million de dollars, tous ces éléments ayant été établis en fonction de son rendement individuel et du FRO de 112 %. Une tranche de 80 % de la rémunération incitative de M. Dodig est fondée sur le rendement pluriannuel futur (au cours des trois prochaines années pour les UAR, et à long terme jusqu'à 10 ans pour les options). En plus d'être attribuées en fonction du rendement (la valeur d'attribution étant établie en fonction du multiplicateur de rendement), les UAR de M. Dodig sont assorties de conditions d'acquisition future liées au rendement qui sont fonction de l'atteinte de paramètres relatifs au RTA et au RCP. La conception du FRO tant aux fins des attributions que de l'acquisition des droits en fonction du rendement renforce l'harmonisation de la rémunération avec le rendement et l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires.

RDG cible pour 2025

Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2024 (pour l'exercice 2025), le conseil a approuvé une hausse de la RDG cible de M. Dodig, qui passe de 11,00 millions de dollars à 13,00 millions de dollars, pour reconnaître son solide rendement, son expérience appréciable et la durée de son mandat à titre de chef de la direction, ainsi que pour refléter les niveaux de rémunération des chefs de la direction en vigueur sur le marché. L'augmentation de sa RDG s'applique entièrement à la composante variable de sa rémunération, tandis que son salaire de base demeure inchangé depuis sa nomination en 2014. La rémunération de M. Dodig demeure fortement liée au rendement global de la banque sur plusieurs années, la majeure partie de sa rémunération étant versée sous forme d'incitatifs (92 %), dont 80 % sont différés et lui sont attribués sous forme d'UAR (80 %) et d'options (20 %).

Actionnariat personnel du chef de la direction

En tant que membre de la haute direction et actionnaire, M. Dodig ressent directement les effets du rendement du cours de nos actions sur ses possibilités de primes d'encouragement à base de titres de capitaux propres et sur toutes les actions de la Banque CIBC qu'il détient. Au 31 octobre 2024, M. Dodig était propriétaire d'actions de la Banque CIBC et d'unités acquises et non acquises dont la valeur représentait 50,7 fois son salaire, ce qui dépasse largement sa ligne directrice en matière d'actionnariat qui correspond à 8 fois son salaire. Démontrant sa confiance dans l'avenir et la stratégie à long terme de la Banque CIBC, M. Dodig a fait l'acquisition d'actions en sus de celles qu'il a reçues dans le cadre de sa rémunération, et son actionnariat personnel dépasse à lui seul sa ligne directrice en matière d'actionnariat, à hauteur de 15,7 fois son salaire et de 1,2 fois sa RDG. Ce niveau d'actionnariat considérable crée une harmonisation à long terme avec les intérêts des actionnaires et réduit la prise de risques excessifs.

(1) Compte non tenu de la valeur rémunératoire des changements à l'obligation au titre du régime de retraite.

À la Banque CIBC, le personnel fait toute la différence

Notre stratégie de capital humain est essentielle au succès de notre organisation et à la préparation future de nos dirigeants afin qu'ils puissent faire avancer les objectifs et la stratégie de la Banque CIBC, à une époque où la constitution d'équipes très performantes revêt une importance cruciale. La Banque CIBC priorise le perfectionnement des membres de ses équipes afin d'optimiser leur potentiel dans le but de stimuler la performance et de réaliser leurs ambitions de carrière.

Au cours de l'exercice 2024, nous avons continué d'investir dans notre équipe CIBC et avons réalisé des progrès importants dans le cadre de notre stratégie de capital humain. Voici les principaux points saillants :

- Réalisation de progrès dans l'amélioration des indicateurs de rendement clés en matière de représentation au sein du personnel et des membres de la direction dans le cadre de notre stratégie d'inclusion;
- Atteinte d'un solide pourcentage de mobilisation des employés de 80 % (soit 4 points de plus que la norme mondiale pour le secteur des services financiers), et une proportion de 85 % des employés disent avoir un sentiment d'appartenance à la Banque CIBC (soit 6 points de plus que la norme mondiale pour le secteur des services financiers)⁽¹⁾;

Message de la présidente du conseil et du président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction

- Gagnants d'un prix Catalyst 2025, la plus importante reconnaissance mondiale en matière d'excellence organisationnelle pour l'inclusion et le leadership équilibré entre les sexes, et classement au premier rang au Canada pour l'égalité des sexes par Equileap pour la quatrième année consécutive;
- Certification argent dans le cadre du programme Accréditation de partenariat en relations autochtones (PAIR) du Conseil canadien pour le commerce autochtone, signalant ainsi aux communautés, aux entreprises et aux postulants autochtones que la Banque CIBC s'engage pour la réconciliation économique et la prospérité des Autochtones;
- Taux de roulement volontaire mondial de 7,7 %, en baisse par rapport au niveau de 9,6 % de l'année précédente, ce qui reflète l'environnement macroéconomique externe et les investissements continus de la Banque CIBC dans l'expérience pour les employés⁽²⁾;
- Au nombre des meilleurs employeurs pour les jeunes Canadiens en 2024 pour la douzième année consécutive, et classement au palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada pour une treizième année;
- Lancement de deux chaînes de formation au sein de la CIBC University, offre de formations en personne, expériences immersives pour un perfectionnement ciblé, et ajout de la plaque tournante de formation Learning Central de la Banque CIBC, une plateforme numérique proposant des offres de perfectionnement soigneusement choisies pour tous les membres de l'équipe;
- Maintien de l'accent mis sur le développement des aptitudes de leadership pour tous les nouveaux dirigeants grâce à notre programme de classe d'experts, qui assurent une compréhension uniforme et fondamentale de ce que signifie le leadership au sein de la Banque CIBC;
- Maintien de l'accent mis sur l'approfondissement des capacités en matière de données et d'intelligence artificielle à tous les échelons de notre équipe de leadership mondiale et de notre conseil, pour combiner les résultats commerciaux et l'apprentissage. Les membres de notre équipe de leadership mondiale ont participé au programme de certification en stratégies d'intelligence artificielle dispensé par la Rotman's School of Management, qui porte principalement sur les principes fondamentaux de l'IA et de l'IA générative.

Vous pouvez en apprendre davantage sur les compétences, la planification de la relève et l'inclusion aux pages 75 à 76 et dans le Rapport sur la durabilité de la Banque CIBC, disponible au www.cibc.com.

- (1) La Banque CIBC mesure la mobilisation générale des employés au moyen de son sondage annuel auprès des employés, qui s'est déroulé cette année du 10 juin 2024 au 23 juin 2024. Nos employés réguliers (à temps plein et à temps partiel) actifs éligibles à participer au sondage. Le sondage ne s'adressait pas aux employés temporaires, aux travailleurs occasionnels, aux employés retraités ni aux employés de CIBC Mellon et de CIBC Caribbean. Plus de 39 000 employés ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 88 %. En 2024, la Banque CIBC a adopté Qualtrics comme nouvelle plateforme pour son sondage annuel auprès des employés, et a mis à jour la méthodologie d'évaluation de la mobilisation des employés. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les rubriques « Nos cibles et notre rendement - Grille de pointage ESG » et « Glossaire » du Rapport sur la durabilité de 2024 de la Banque CIBC, qui doit être publié en mars 2025.
- (2) Le taux de roulement est calculé comme étant le nombre de cessations d'emploi au cours de l'exercice, divisé par la moyenne du nombre d'employés au début et à la fin de l'exercice. Cette mesure comprend les employés réguliers (à temps plein et à temps partiel) actifs, et les employés en congé rémunéré (exclusion faite des employés en congé non rémunéré, des employés temporaires, des travailleurs occasionnels, des employés de CIBC Caribbean et des employés de CIBC Mellon). On entend par mondial le Canada, les États-Unis et les marchés internationaux, exclusion faite de CIBC Caribbean et de CIBC Mellon. Le taux de roulement volontaire exclut les départs à la retraite, les cessations d'emploi attribuables à des restructurations, et les cessations d'emploi involontaires.

Notre réponse aux commentaires des actionnaires

Nous continuons de porter une attention particulière aux commentaires des actionnaires et avons tenu compte de ces commentaires pour établir les objectifs stratégiques de notre organisation, notre FRO et les objectifs individuels des membres de la haute direction.

Nous aimons recevoir vos commentaires, que vous pouvez nous faire parvenir en tout temps à l'adresse Corporate.Secretary@cibc.com ou au Secrétariat général de la Banque CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil sont fiers des réalisations de l'équipe de la Banque CIBC dans le cadre de la mise en œuvre de notre stratégie axée sur les clients et l'établissement d'une banque résiliente et bien diversifiée appelée à croître dans l'avenir. Nous demeurons engagés à assurer une valeur à long terme collective pour toutes les parties intéressées de la Banque CIBC. Au nom du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et du conseil, nous remercions nos actionnaires de leur appui continu.

Veuillez agréer nos salutations distinguées.

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

La présidente du conseil,



Kevin J. Kelly



Katharine B. Stevenson

Analyse de la rémunération

L'Analyse de la rémunération offre un survol de la gouvernance de notre programme de rémunération des cadres supérieurs et explique la façon dont la Banque CIBC rémunère ses cadres supérieurs et dont la rémunération de ses membres de la haute direction visés a été établie pour l'exercice 2024.

Philosophie, pratiques et gouvernance de la rémunération

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

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

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

Offrir une rémunération en fonction du rendement et encourager une conduite qui correspond à la raison d'être et aux valeurs de la Banque CIBC

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

Pratiques de gouvernance de la rémunération

- Harmoniser la philosophie de rémunération avec les principes et normes d'application de saines pratiques de rémunération du Conseil de stabilité financière (CSF) adoptés à l'échelle mondiale par les organismes de réglementation;
- Harmoniser les mesures du rendement avec le plan stratégique approuvé par le conseil de la Banque CIBC;
- Appliquer des plafonds aux primes d'encouragement individuelles;
- Harmoniser l'acquisition des attributions de rémunération à l'horizon temporel des risques;
- Définir des niveaux de report minimal et fixer les niveaux d'actionnariat minimal pour les preneurs de risques importants;
- Avoir recours à des dispositions de récupération pour présentation erronée du rendement financier et pour inconduite, ainsi qu'aux dispositions de récupération de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC ») afin que la Banque CIBC puisse récupérer de la rémunération dans les cas appropriés⁽¹⁾;
- Établir la rémunération des employés dans des fonctions de contrôle, sans tenir compte du rendement des secteurs d'activité qu'ils supervisent. La rémunération de tous les employés dans des fonctions de contrôle, y compris l'audit interne, les finances, la conformité et la gestion du risque, ainsi que celle des cadres supérieurs à partir de l'échelon de vice-président à la direction, est établie en fonction des résultats d'ensemble de la Banque CIBC et du rendement individuel de la personne, et non en fonction des résultats de l'unité d'exploitation particulière à laquelle la personne appartient;
- Établir la rémunération du chef de la direction en se fondant sur des analyses de ratios horizontaux et verticaux de la rémunération;
- Évaluer le caractère adéquat de la rémunération en effectuant des essais sous contrainte pour différents scénarios de rémunération et une analyse rétroactive de la rémunération réalisable, pour renforcer le lien entre le rendement et la rémunération;
- Établir la rémunération réalisable et réalisée au moyen de paramètres relatifs et absolus;
- Imposer « deux événements déclencheurs » dans notre politique en cas de changement de contrôle (c'est-à-dire qu'il n'y a paiement qu'en cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi);
- Limiter les garanties de primes aux nouvelles recrues ou dans des circonstances exceptionnelles à au plus 12 mois;
- S'assurer que le conseiller indépendant du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, qui fournit des conseils sur les questions de rémunération des membres de la haute direction, a le pouvoir de contester les recommandations de la direction;
- Ne pas modifier le prix ou antidater des options ni réduire le prix des options au moment de l'octroi;
- Ne pas permettre une couverture conçue pour monétiser la rémunération à base de titres de capitaux propres ou réduire le risque de marché qui y est associé pour l'employé ou l'administrateur.

(1) Des renseignements supplémentaires sur les dispositions de récupération de la Banque CIBC figurent à la rubrique « Régimes de rémunération d'encouragement reportée - principales modalités et conditions » à la page 98.

Analyse de la rémunération

Composition du comité

Les membres du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, Kevin Kelly (président), Nanci Caldwell, Christine Larsen et Martine Turcotte, apportent des compétences et des expériences diversifiées, y compris le leadership, la gestion et la rémunération des ressources humaines, la gestion du risque et la gouvernance du risque, qui aident le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction à prendre des décisions sur les politiques et les pratiques de rémunération de la Banque CIBC et à remplir son mandat.

Pour obtenir des renseignements sur l'expérience et les antécédents universitaires des membres du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction qui se portent candidats en vue de leur réélection, voir les notes biographiques des candidats à un poste d'administrateur à partir de la page 13 et « Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs » à la page 27 de la circulaire. Pour des renseignements sur les séances de formation des administrateurs offertes aux membres du comité au cours de l'exercice 2024, voir la page 48 de la circulaire.

Conseils indépendants

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction retient les services de Pay Governance LLC et des sociétés qu'elle a remplacées depuis 2006 pour qu'elle lui fournisse une analyse, une critique et des conseils indépendants sur toutes les questions relatives à la rémunération des cadres supérieurs, notamment les cibles de rémunération et des recommandations sur la rémunération annuelle des membres de la haute direction. De plus, les conseillers indépendants examinent et commentent les documents portant sur la rémunération en vue des réunions préparés à l'interne par les ressources humaines avant chacune des réunions du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. En outre, les conseillers indépendants assistent fréquemment aux réunions du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et fournissent des avis et des conseils au besoin.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et la direction évaluent régulièrement le rendement et l'indépendance de Pay Governance, de même que les autres consultants sur le marché. Le tableau ci-après indique les honoraires que la Banque CIBC a versés à Pay Governance au cours des deux derniers exercices. Ces honoraires se rapportent à des services rendus au comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction relativement à des travaux sur la rémunération des cadres supérieurs et au comité de gouvernance relativement à des travaux sur la rémunération des administrateurs. Pay Governance n'a pas fourni d'autres services à la Banque CIBC au cours de ces exercices. Par conséquent, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction estime que Pay Governance est un conseiller indépendant en se fondant sur les facteurs pris en compte par la SEC pour évaluer l'indépendance des conseillers.

	2024 (\$ US)	2023 (\$ US)
Rémunération des cadres supérieurs - Honoraires connexes	158 688 ⁽¹⁾	217 000 ⁽¹⁾
Autres honoraires	—	—

(1) Les honoraires de 2024 s'élevaient à 215 800 \$ CA et les honoraires de 2023 s'élevaient à 292 907 \$ CA après conversion en dollars canadiens au taux de change moyen WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3599 \$ CA pour l'exercice 2024 et de 1,00 \$ US = 1,3498 \$ CA pour l'exercice 2023.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseiller indépendant se réunissent sans la présence des membres de la direction lorsque leur rémunération fait l'objet de délibérations, et le président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction rencontre également le conseiller en privé. Ces discussions concourent à l'efficacité du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction dans la supervision de la rémunération.

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

Le groupe d'audit interne de la Banque CIBC effectue un examen annuel indépendant des pratiques de gouvernance de la rémunération de la Banque CIBC et de l'harmonisation de celles-ci avec les normes réglementaires, dont les principes et normes d'application de saines pratiques de rémunération du CSF. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction a étudié un rapport préparé par l'auditeur en chef sur les résultats de l'examen, et aucun problème important n'a été relevé dans le rapport au cours de l'exercice 2024.

Philosophie de rémunération des cadres supérieurs

Notre programme de rémunération des cadres supérieurs harmonise la rémunération des membres de notre haute direction, lesquels comprennent le chef de la direction et les personnes qui en relèvent directement, avec le rendement opérationnel et le rendement individuel, et intègre une philosophie à risque contrôlé, axée sur la stratégie.

Principales caractéristiques de la conception



Harmonisation avec la stratégie de la Banque CIBC

La rémunération est harmonisée à notre stratégie visant à être une banque moderne axée sur les relations offrant une expérience client rehaussée et un rendement de premier ordre pour les actionnaires.



Rémunération en fonction du rendement

La conception de la rémunération d'encouragement renforce la notion de « une équipe CIBC », dont le rendement est aligné, grâce au FRO aux termes du régime ORS, sur le rendement global de la banque, le rendement par rapport aux pairs, le rendement des principales unités d'exploitation stratégiques (UES), les priorités en matière d'expérience client et d'enjeux ESG et les réalisations individuelles.



Attirer et garder des personnes de talent

Le caractère concurrentiel par rapport au marché est évalué lorsque nous fixons les cibles de rémunération.



Gestion du risque

Le respect de la tolérance au risque de la Banque CIBC et les objectifs de gestion du risque efficace sont pris en compte dans la conception de la rémunération, le financement de la rémunération d'encouragement et les paiements individuels.



Intérêts des actionnaires

La création d'une valeur durable pour les actionnaires est renforcée par la promotion de l'actionnariat auprès de tous les employés et d'un report important des titres de capitaux propres pour les membres de la haute direction.



Saine gouvernance d'entreprise

Tous les régimes de rémunération sont conçus et offerts selon des pratiques de gouvernance saine et durable.

Analyse de la rémunération

Établissement de la cible de rémunération directe globale

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

Lorsqu'il revoit les cibles de la RDG, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient compte des données du marché pour le groupe de sociétés de référence, de la taille relative des sociétés de référence, de la taille relative et de l'ampleur du poste, des données de comparaison internes, ainsi que de l'expérience du titulaire. Les données du marché proviennent de données publiques et de comparaisons fournies par Korn Ferry Hay Group, fournisseur de services externe dont les services ont été retenus par la direction et qui effectue régulièrement une étude multi-intérêts pour d'importantes institutions financières au Canada. Pour les États-Unis, des données comparatives supplémentaires ont été obtenues auprès de Willis Towers Watson, qui possède une base de données mondiale de services financiers.

Groupe de sociétés de référence

Les cibles de rémunération des membres de la haute direction sont évaluées par rapport à des sociétés de services financiers dont la taille, la portée, la présence sur le marché et la complexité sont comparables à celles de la Banque CIBC. Compte tenu de ces critères, la comparaison pour les membres de la haute direction se fait par rapport aux cinq autres grandes banques canadiennes⁽¹⁾. Le groupe de sociétés de référence pour le chef de la direction et le chef des services financiers est agrandi pour inclure les deux sociétés d'assurances canadiennes les plus importantes⁽¹⁾, puisque le marché pour ces postes se compare plus généralement à celui du secteur des services financiers. La cible de rémunération du chef de groupe, États-Unis, et du président et chef de la direction, CIBC Bank USA, est évaluée par rapport à des sociétés de services financiers de taille semblable, en termes de produits d'exploitation et d'actifs, au moyen des résultats de sondages indépendants du marché portant sur la rémunération aux États-Unis obtenus de Willis Towers Watson. Le tableau suivant indique la position relative de la Banque CIBC à l'égard de certaines mesures clés utilisées pour définir son groupe de sociétés de référence.

	Le plus bas	25 %	Médiane	75 %	Le plus élevé	CIBC (millions de \$)	Médiane ⁽¹⁾ (millions de \$)
Actif ⁽²⁾			43%			1 041 985	1 409 647
Produits ⁽³⁾	14%					25 606	49 808
Capitalisation boursière ⁽²⁾			43%			82 083	89 214

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

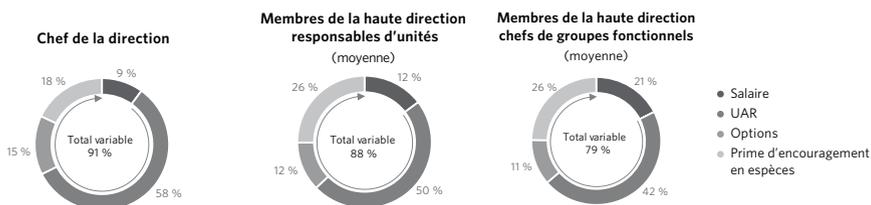
(1) Groupe de référence de cinq grandes banques canadiennes : Banque de Montréal, La Banque de Nouvelle-Écosse, Banque Nationale du Canada, Banque Royale du Canada et La Banque Toronto-Dominion, ainsi que deux sociétés d'assurances canadiennes, soit Financière Manuvie et Financière Sun Life.

(2) Au 31 octobre 2024 pour les banques et au 30 septembre 2024 pour les sociétés d'assurances.

(3) Exercice clos le 31 octobre 2024 pour les banques et dernière période de 12 mois close le 30 septembre 2024 pour les sociétés d'assurances.

Composition de la rémunération

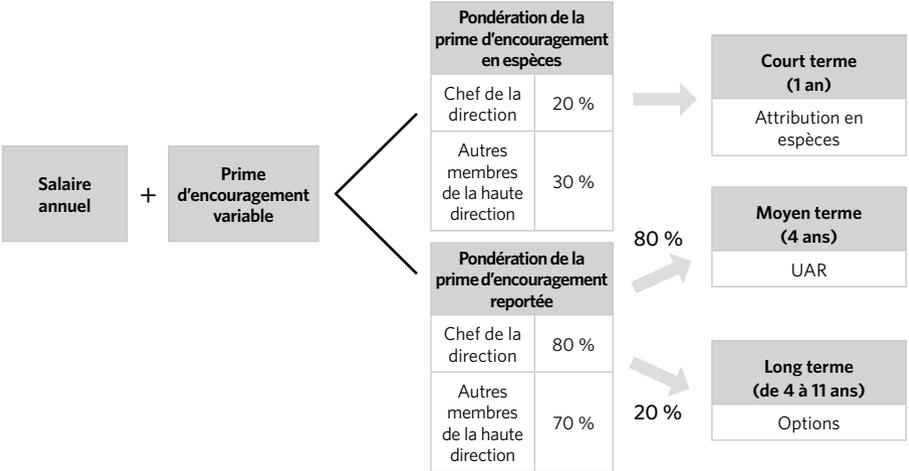
Les graphiques ci-après illustrent les éléments de la rémunération sous forme de pourcentage de la cible de RDG pour l'exercice 2024 du chef de la direction et des autres membres de la haute direction. Les graphiques démontrent la plus grande variabilité de la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction responsables d'unités qui sont les mieux placés pour avoir une incidence sur les résultats opérationnels à long terme comparativement aux autres membres de la haute direction qui sont chefs des groupes fonctionnels Finances, Gestion du risque, Services juridiques, Personnel, culture et marque et Technologie, infrastructure et innovation.



Éléments de la rémunération

Le programme de rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC comprend la rémunération directe (salaire annuel et primes d'encouragement variables) et la rémunération indirecte (les avantages sociaux, les avantages accessoires et les régimes de retraite). Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit ces éléments régulièrement pour évaluer leur compétitivité sur le marché et leur harmonisation continue avec notre philosophie de rémunération.

Rémunération directe



Rémunération fixe	Primes d'encouragement variables ⁽¹⁾		
Offrir une rémunération fixe concurrentielle en fonction du marché (salaire annuel) fondée sur l'ampleur des tâches, les compétences, l'expérience et la concurrence sur le marché.	Assurer l'harmonisation entre la rémunération et le rendement en soumettant la rémunération d'encouragement au rendement opérationnel et au rendement individuel en recourant à une combinaison d'espèces et d'attributions reportées.		
	Les composantes de la rémunération à court, moyen et long terme sont établies en fonction de pourcentages fixes préétablis pour les espèces et les titres de capitaux propres reportés.		
	Court terme - Espèces <i>Période de rendement de 1 an</i> La prime en espèces ⁽²⁾ annuelle permet de récompenser l'atteinte d'objectifs opérationnels et des objectifs individuels pour l'année visée.	Moyen terme - UAR <i>Période de rendement de 4 ans</i> Le montant des attributions d'UAR est établi en fonction du rendement opérationnel et du rendement individuel pour l'exercice en cours (exercice 2024). Les attributions sont ensuite soumises à un facteur de rendement fondé sur l'atteinte de mesures relatives au RTA et au RCP pour les trois exercices subséquents ⁽³⁾ (2025-2027).	Long terme - Options <i>Période de rendement de 4 à 11 ans</i> Le montant des attributions d'options est établi en fonction du rendement opérationnel et du rendement individuel pour l'exercice en cours (exercice 2024). Les primes d'encouragement reportées motivent les cadres supérieurs à créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. Les options de souscription d'actions ont une durée de 10 ans (2025-2035).

(1) La Banque CIBC peut demander le remboursement d'espèces versées ou de toute rémunération d'encouragement reportée attribuée si un employé commet une faute qui cause une perte financière importante pour la Banque CIBC ou cause un retraitement important des états financiers, ou le faire aux termes de dispositions de récupération de la SEC.

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

(3) La composante du RTA servant au calcul de l'acquisition des droits des UAR est fonction du RTA relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. Pour les attributions octroyées avant 2023, la composante RCP est également fonction du RCP relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. À compter des attributions octroyées en 2023, la composante RCP du multiplicateur de rendement aux fins de l'acquisition des droits est fonction du RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible.

Primes d'encouragement reportées

Les primes d'encouragement reportées sont utilisées pour harmoniser la rémunération des cadres supérieurs avec les intérêts à moyen et à long terme des actionnaires. Les mécanismes de primes d'encouragement reportées de la Banque CIBC sont décrits ci-après. Des renseignements supplémentaires sont fournis à partir de la page 98.

Mécanisme des primes d'encouragement reportées	Description																
UAR (moyen terme)	<ul style="list-style-type: none"> Le montant des attributions d'UAR est établi tant en fonction du rendement individuel que du rendement de l'entreprise pour l'exercice précédant l'attribution⁽¹⁾, puisque ce montant dépend du multiplicateur de rendement de fin d'exercice, lequel est composé du FRO et du rendement individuel. Les UAR sont ensuite soumises à une période de rendement de trois ans après l'attribution qui est mesurée en fonction du RTA et du RCP pour les trois exercices subséquents. Les UAR s'acquèrent et sont réglées en espèces à la fin de la période de rendement de trois ans. Le pourcentage d'UAR acquises est établi selon une formule et varie de 75 % à 125 % en fonction du RTA de la Banque CIBC au cours de la période de trois ans par rapport à la Banque de Montréal, à la Banque de Nouvelle-Écosse, à la Banque Nationale du Canada, à la Banque Royale du Canada et à la Banque Toronto-Dominion et en fonction du RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible⁽²⁾. Le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'apporter d'autres ajustements au pourcentage d'acquisition et il peut le réduire à 0 % s'il juge qu'un événement important s'étant produit pendant la période de rendement de trois ans a eu une incidence sur le rendement financier ou sur le marché de la Banque CIBC. Le RTA de la Banque CIBC et de chaque banque de référence est classé de un (meilleur rendement) à six (plus faible rendement). Sur la base du classement de la Banque CIBC, sur la période de trois ans, un facteur de rendement du RTA est attribué selon l'échelle suivante : <table border="1" data-bbox="298 694 919 906"> <thead> <tr> <th>Rang</th> <th>Facteur de rendement</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>125 %</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>115 %</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>105 %</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>95 %</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>85 %</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>75 %</td> </tr> <tr> <td>Au gré du conseil⁽³⁾</td> <td>0 % à 74 %</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> Le facteur de rendement du RCP est mis en moyenne avec le facteur de rendement du RTA afin d'établir le pourcentage d'acquisition final. Si le RCP ajusté réel correspond à 50 % de la cible ou moins pour une année donnée au cours de la période de rendement, le facteur de rendement du RCP pour cette année-là correspondrait à 0 %. Le pourcentage d'acquisition final est multiplié par le nombre initial d'UAR attribuées, puis majoré des unités supplémentaires accumulées grâce aux équivalents de dividendes réinvestis, afin de calculer le nombre final d'UAR qui s'acquèrent et sont payées selon la valeur de l'action de la Banque CIBC à ce moment-là. (Voir « Acquisition des UAR en 2021 » à la page 94 pour obtenir des renseignements sur les calculs réels pour les attributions dont les droits sont devenus acquis en 2024.) 	Rang	Facteur de rendement	1	125 %	2	115 %	3	105 %	4	95 %	5	85 %	6	75 %	Au gré du conseil ⁽³⁾	0 % à 74 %
Rang	Facteur de rendement																
1	125 %																
2	115 %																
3	105 %																
4	95 %																
5	85 %																
6	75 %																
Au gré du conseil ⁽³⁾	0 % à 74 %																

(1) Les attributions pour un exercice donné (du 1^{er} novembre au 31 octobre) sont accordées au mois de décembre suivant immédiatement la clôture de l'exercice.

(2) La composante du RTA servant au calcul de l'acquisition des droits des UAR est fonction du RTA relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. Pour les attributions octroyées avant 2023, la composante RCP est également fonction du RCP relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. À compter des attributions octroyées en 2023, la composante RCP du multiplicateur de rendement aux fins de l'acquisition des droits est fonction du RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible.

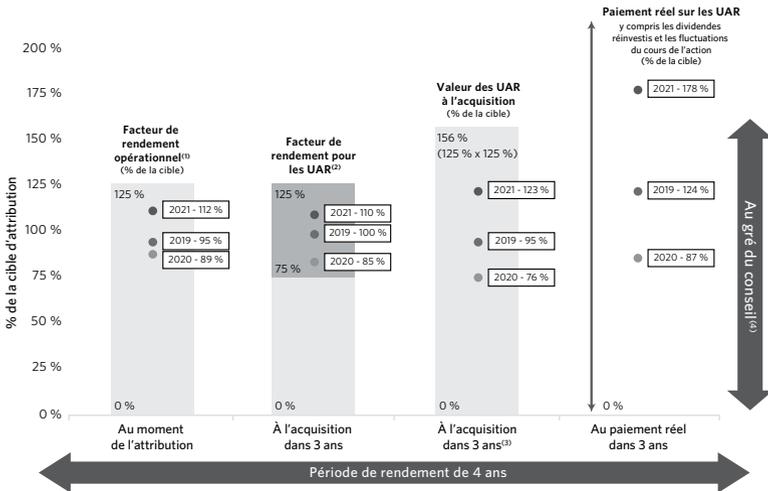
(3) Notre fourchette de paiement à l'acquisition des UAR varie de 75 % à 125 %; toutefois, le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'apporter d'autres ajustements au facteur de rendement pour ramener le paiement dans une fourchette de 0 % à 125 %.

Mécanisme des primes d'encouragement reportées	Description
Options (long terme)	<ul style="list-style-type: none"> Les options récompensent le rendement à long terme. Le montant de l'attribution est déterminé en fonction du multiplicateur de rendement de fin d'exercice composé du FRO et du rendement individuel⁽¹⁾. Les options s'acquière à raison de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi et ont une durée de 10 ans. La valeur réalisable future dépend de la création de valeur pour les actionnaires.
UADD (long terme)	<ul style="list-style-type: none"> Les UADD dont les droits sont acquis sont réglées en espèces après que le membre de la haute direction quitte la Banque CIBC, selon la valeur de l'action de la Banque CIBC à ce moment-là. Un membre de la haute direction peut choisir volontairement de reporter jusqu'à 100 % de sa prime d'encouragement en espèces en UADD, ce qui accroît l'harmonisation de la rémunération des membres de la haute direction avec le rendement à long terme pour les actionnaires.

(1) Les attributions pour un exercice donné (du 1^{er} novembre au 31 octobre) sont accordées au mois de décembre suivant immédiatement la clôture de l'exercice.

Facteur influençant la valeur des UAR au fil du temps

Le graphique et le tableau suivants indiquent la façon dont la valeur des UAR est établie pour l'année où elles sont attribuées en fonction du rendement opérationnel et du rendement individuel⁽¹⁾, et ensuite au moment de l'acquisition après l'écoulement de la période d'évaluation du rendement de trois ans. À la fin de la période d'acquisition de trois ans, l'attribution est soumise au facteur de rendement des UAR fondé sur le RCP et le RTA, les dividendes réinvestis et les fluctuations du cours de l'action entre le prix d'attribution et le prix d'acquisition. Les données pour les trois derniers cycles achevés (2019, 2020 et 2021) sont présentées.



Attribution d'UAR (tel qu'il est illustré ci-dessus)	Valeur au moment de l'attribution (% de la cible)	Facteur de rendement pour l'acquisition des UAR ⁽²⁾	Valeur à l'acquisition ⁽³⁾ (% de la cible) (FRO à l'attribution x facteur de rendement pour l'acquisition des UAR)	Valeur au paiement réel (% de la cible) (y compris les dividendes réinvestis et les fluctuations du cours de l'action)
2021	112 %	110 %	123 %	178 %
2020	89 %	85 %	76 %	87 %
2019	95 %	100 %	95 %	124 %

(1) La taille de l'attribution dépend du FRO, qui tient compte des questions ESG, de l'expérience client, du RPA dilué ajusté, du levier d'exploitation ajusté et de la croissance des produits ajustés. Cette illustration ne tient pas compte du rendement individuel, mais cette donnée peut aussi avoir une incidence sur la taille de l'attribution, qui est plafonnée à 150 % de la cible.

Analyse de la rémunération

- (2) Pour les attributions octroyées avant 2023, le multiplicateur de rendement appliqué pour établir la valeur des attributions à l'acquisition des droits était fondé sur le RCP et le RTA relatifs comparativement à celui du groupe de sociétés de référence de la Banque CIBC. Pour les attributions octroyées à compter de 2023, la composante RCP du multiplicateur de rendement est fondée sur le RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible, et le rendement du RTA demeure fondé sur le rendement relatif.
- (3) Le pourcentage à l'acquisition démontre l'incidence du rendement sur la valeur à l'acquisition des UAR et exclut les dividendes réinvestis.
- (4) Notre fourchette de paiement à l'acquisition des UAR varie de 75 % à 125 %; toutefois, le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'apporter d'autres ajustements au facteur de rendement pour ramener le paiement dans une fourchette de 0 % à 125 %.

Rémunération indirecte

Composante	Objectif	Forme
Avantages sociaux	Investir dans la santé et le bien-être des membres de nos équipes.	Programmes d'avantages sociaux de groupe
Avantages accessoires	Les avantages accessoires offerts aux membres de la haute direction peuvent comprendre des adhésions à des clubs, un bilan de santé annuel et des avantages relatifs à l'utilisation d'une automobile.	Allocation annuelle ou remboursement
Régimes de retraite	Contribuer à la sécurité financière après le départ à la retraite.	Régimes de retraite et d'épargne ⁽¹⁾ Régime de retraite à prestations déterminées

- (1) Des arrangements concurrentiels relatifs au revenu de retraite sont offerts à tous les employés. Un régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (RRCCS) est offert à certains cadres à partir de l'échelon de vice-président principal (décrit à la page 101). Pour les cadres supérieurs qui ont adhéré au RRCCS ou qui ont été promu avant le 1^{er} janvier 2016, les années de service décomptées sont fondées uniquement sur les années de service au sein de la Banque CIBC et les gains ouvrant droit à pension sont plafonnés à une limite fixe en dollars. Pour les cadres supérieurs qui ont adhéré au RRCCS ou qui ont été promu après le 1^{er} janvier 2016, les prestations du RRCCS s'accumulent sans intérêt et les années de service ne sont portées à leur crédit qu'à partir de la date d'adhésion au RRCCS. Cela signifie que les prestations de retraite au titre du RRCCS de la Banque CIBC ne comprennent pas les années de service pendant lesquelles les cadres supérieurs n'ont pas réellement travaillé et que les prestations ne sont pas automatiquement majorées en fonction des augmentations de la rémunération.

Établir des objectifs individuels

Au début de chaque exercice, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction approuve les objectifs et les mesures annuels pour les autres membres de la haute direction et recommande les objectifs et mesures pour le chef de la direction au conseil à des fins d'approbation.

Le comité d'audit et le comité de gestion du risque examinent également les objectifs et les mesures annuels du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque, respectivement.

Les objectifs et les mesures annuels des membres de la haute direction sont conformes aux priorités stratégiques de la Banque CIBC et comprennent le rendement financier (atteinte des résultats financiers et commerciaux clés, croissance des bénéfices grâce à la croissance de la franchise, initiatives de simplification et d'efficacité), les mesures de l'expérience client et les paramètres ESG pertinents par rapport à leur rôle.

Évaluation du rendement et de la rémunération individuels

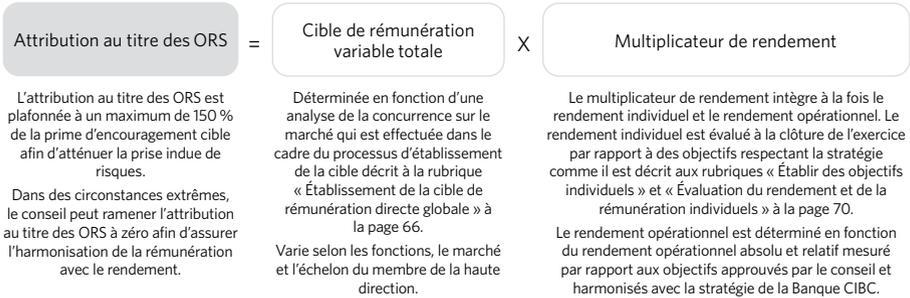
À la fin de chaque année, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction évalue le rendement individuel des membres de la haute direction et fait ses recommandations au conseil sur le rendement individuel du chef de la direction aux fins d'approbation. En plus des évaluations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

Conception du régime d'encouragement variable

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

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

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



Le conseil approuve le multiplicateur de rendement et les attributions au titre des ORS pour les membres de la direction. Le conseil a le pouvoir d'apporter des ajustements à son gré et de ramener les attributions à zéro.

Multiplicateur de rendement

Le multiplicateur de rendement comprend à la fois le rendement opérationnel et le rendement individuel. Le FRO peut varier de 0 % à 125 % et est déterminé en fonction du rendement par rapport à des paramètres qui sont harmonisés avec les priorités stratégiques de la Banque CIBC, en particulier le rendement financier et le rendement par rapport aux sociétés comparables, l'expérience client et les objectifs ESG.

Les mesures du rendement et les pondérations relatives ayant servi à déterminer le FRO pour l'exercice 2024 sont présentées ci-après :

Mesure du rendement		Pondération	Pondération de l'évaluation du rendement
Mesures financières 65 %	RPA dilué ajusté ⁽¹⁾	35 %	25 % Rendement par rapport aux sociétés comparables
	Levier d'exploitation ajusté ⁽¹⁾	15 %	
	Croissance des produits ajustés ⁽¹⁾	15 %	75 % Rendement par rapport aux objectifs
Mesures relatives à l'expérience client et aux enjeux ESG 35 %	Indice CX	25 %	5 % Mesures à l'échelle de l'entreprise 40 % Mesures pour Services bancaires personnels et PME 20 % Mesures pour Groupe Entreprises au Canada et Gestion des avoirs 20 % Mesures pour Marchés des capitaux et Services financiers directs 15 % Mesures pour les services bancaires commerciaux et de gestion des avoirs aux États-Unis
	Indice ESG	10 %	31 % Renforcer l'intégrité et la confiance 35 % Ouvrir des possibilités 34 % Accélérer la lutte contre les changements climatiques
Pondération totale		100 %	

(1) Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2024, que l'on peut consulter sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.com, rubrique qui est intégrée par renvoi aux présentes.

Analyse de la rémunération

Depuis 2021, nous avons intégré le rendement par rapport aux cinq banques de notre groupe de référence directement dans le calcul de notre FRO. L'intégration du rendement relatif dans la formule nous permet de renforcer le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires. Les mesures financières, qui sont fondées sur les résultats ajustés, représentent 65 % du FRO et, au sein de cette mesure, le rendement relatif représente 25 % de chacune de nos mesures financières (constituées du RPA dilué, du levier d'exploitation et de la croissance des produits), les 75 % restants étant liés au rendement absolu de chaque mesure par rapport aux cibles.

Les 35 % restants de notre FRO sont déterminés par le rendement par rapport à nos indices établis de l'expérience client (CX) (25 %) et des facteurs ESG (10 %), qui suivent tous deux nos progrès et nous permettent d'évaluer notre rendement par rapport aux objectifs en matière d'expérience client et d'ESG.

L'**indice CX** est un indice composé qui comprend des sondages internes et externes auprès des clients et des paramètres axés sur l'expérience client à l'échelle de l'entreprise, ainsi qu'au sein des secteurs Services bancaires personnels et PME, région du Canada, Marchés des capitaux et Services financiers directs, Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région du Canada, et Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région des États-Unis. L'indice CX regroupe les mesures axées sur le client les plus importantes à tous les niveaux de la Banque CIBC. L'objectif de l'indice CX est de focaliser les efforts des dirigeants et des employés sur les activités qui auront le plus d'impact sur l'expérience des clients à l'échelle de la Banque CIBC.

L'indice CX permet d'évaluer le rendement de façon équilibrée grâce à des études axées à la fois sur les transactions et les relations, ainsi qu'à des résultats internes mesurables en matière d'expérience client et à des données commerciales provenant de l'ensemble des UES. La pondération de l'indice est conforme à la contribution au chiffre d'affaires et aux priorités stratégiques.

L'**indice ESG** permet de suivre et de quantifier les progrès réalisés dans l'atteinte de nos priorités ESG et comprend des mesures pour l'ensemble des UES et des groupes fonctionnels. Ces mesures sont inspirées par les priorités des parties prenantes et sont alignées sur notre stratégie ESG.

Voici des exemples des mesures comprises dans l'indice ESG pour 2024, les proportions correspondantes de la pondération de 10 % étant attribuées aux priorités stratégiques ESG :

- Renforcer l'intégrité et la confiance (31 %) - paramètres axés sur l'éthique des données, la protection des renseignements personnels et le traitement des plaintes des clients;
- Ouvrir des possibilités (35 %) - paramètres axés sur la mobilisation des employés, l'atteinte des objectifs d'inclusion au travail, les progrès à réaliser vers l'atteinte de nos objectifs pluriannuels en matière de services bancaires commerciaux aux communautés autochtones, les investissements communautaires et les heures de bénévolat par l'Équipe CIBC;
- Accélérer la lutte contre les changements climatiques (34 %) - paramètres axés sur la finance durable⁽¹⁾, nos cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) provenant de nos activités d'exploitation (émissions absolues de portée 1 et 2) et nos cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030⁽²⁾.

L'indice ESG est passé en revue chaque année, compte tenu des commentaires du conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG et des membres de la haute direction, et reçoit l'approbation finale du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les paramètres compris dans l'indice ESG de 2024 ainsi que sur notre rendement par rapport à des paramètres choisis, veuillez vous reporter aux pages 71 à 75.

La quantification d'une composante ESG distincte dans notre FRO a continué de distinguer la banque de ses pairs, et nous sommes convaincus que le fait que 10 % de notre FRO soient liés directement au rendement en matière d'ESG contribue à assurer l'imputabilité à l'égard de notre stratégie en matière d'ESG. Le rendement en matière d'ESG est renforcé par notre FRO, ainsi que par les objectifs individuels et les évaluations du rendement de nos cadres supérieurs et les grilles de pointage pour nos UES.

En plus de ces mesures du rendement, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil peuvent rajuster davantage le FRO calculé en fonction des facteurs qualitatifs décrits ci-après :

- un impact accru en fonction du rendement relatif comparativement à celui des sociétés de référence;
- le risque, afin de s'assurer que la rémunération s'harmonise avec notre tolérance au risque et nos objectifs en tenant compte des résultats en matière de risque;
- des dénouements inattendus et d'autres éléments qui devraient être inclus dans le rendement qui détermine le FRO ou exclus de celui-ci;
- d'autres facteurs que le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil jugent pertinents.

(1) Nous vous invitons à consulter la Méthodologie de finance durable de la Banque CIBC (disponible à l'adresse www.cibc.com) pour de plus amples détails sur les activités écologiques, de décarbonisation et sociales admissibles et les critères d'admissibilité, les produits commerciaux et la méthodologie de mesure correspondants employés dans la classification d'une opération comme opération de finance durable.

(2) Nos cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 sont des cibles provisoires établies par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans un cheminement vers la carboneutralité d'ici 2050. Il existe des méthodes reconnues à l'échelle internationale pour fixer des cibles de réduction des émissions financées qui sont axées sur les réductions absolues des émissions financées ou sur les réductions de l'intensité des émissions provenant des activités commerciales. À l'heure actuelle, toutes les cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 fixées par la Banque CIBC ont trait à l'intensité des émissions provenant des activités commerciales financées par la Banque CIBC. Veuillez consulter la méthodologie présentée dans l'approche de carboneutralité de la Banque CIBC disponible au www.cibc.com.

Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération

Dans l'évaluation du rendement financier, le chef des services financiers, le chef de la gestion du risque, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil procèdent à l'évaluation des résultats tant conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS ou PCGR) que sur une base ajustée. Les deux approches sont considérées comme utiles pour comprendre le rendement. Les mesures ajustées sont utilisées pour évaluer le rendement opérationnel sous-jacent de la Banque CIBC et comme élément pour mesurer le rendement des membres de la haute direction aux fins des décisions quant à leur rémunération.

Comme il est indiqué à la page précédente pour l'exercice 2024, le RPA dilué, le levier d'exploitation et la croissance des produits, dans chaque cas sur une base ajustée, ont été les principaux éléments ayant servi à déterminer le FRO. Les autres paramètres ajustés examinés par le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil comprennent les suivants : le total des produits sur une base de mise en équivalence fiscale, le bénéfice net, le RCP et le résultat avant impôt et provisions. Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR. Les mesures non conformes aux PCGR n'ont pas de signification normalisée en vertu des IFRS et ne peuvent donc pas être comparées à des mesures similaires utilisées par d'autres sociétés. Les résultats ajustés excluent les éléments d'importance des résultats présentés et sont utilisés pour calculer nos mesures ajustées. Les ratios non conformes aux PCGR peuvent être composés d'une ou de plusieurs mesures ajustées. Certains renseignements supplémentaires concernant ces mesures financières précises ont été intégrés par renvoi et figurent à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » qui commence à la page 14 du Rapport annuel 2024, qui peut être consulté sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.com.

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

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

En outre, à la fin de l'exercice, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le comité de gestion du risque se réunissent pour examiner l'harmonisation du rendement opérationnel avec l'appétit pour le risque de la Banque CIBC. Ils examinent également des rapports comprenant des renseignements relatifs à des questions particulières sur le risque et la conformité soulevées pendant l'année et l'incidence recommandée sur l'évaluation du rendement individuel et la rémunération individuelle. Après quoi, le cas échéant, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande, aux fins d'approbation du conseil, toutes modifications des évaluations du rendement individuel et de la rémunération des membres de la haute direction.

Analyse de la rémunération

Rendement et rémunération en 2024

Facteur de rendement opérationnel en 2024

Le FRO de la Banque CIBC pour l'exercice 2024 s'est établi à 112 %, en fonction des résultats réels par rapport à la cible tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-dessous. Outre les résultats décrits ci-dessous, le rendement par rapport aux sociétés du groupe de référence a représenté 25 % pour chacune des trois mesures financières.

Mesure du rendement		Pondération	Cible 2024	Réel 2024	Résultat (réel par rapport à la cible)
Mesures financières 65 %	RPA dilué ajusté ⁽¹⁾	35 %	7,08 \$	7,40 \$	0,32 \$ au-dessus
	Levier d'exploitation ajusté ⁽¹⁾⁽²⁾	15 %	1,9 %	1,2 %	70 points de base en dessous
	Croissance des produits ajustés ⁽¹⁾	15 %	5,9 %	9,6 %	370 points de base au-dessus
Mesures relatives à l'expérience client et aux enjeux ESG 35 %	Indice CX	25 %	100 %	114 %	14 % au-dessus
	Indice ESG	10 %	100 %	102 %	2 % au-dessus

- (1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2024, que l'on peut consulter sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.com, rubrique qui est intégrée par renvoi aux présentes.
- (2) Depuis le premier trimestre de 2024, nous ne majorons plus les produits exonérés d'impôt afin de les ramener à une base de mise en équivalence fiscale aux fins de l'application de ce coefficient à nos résultats consolidés. Les montants des périodes antérieures ont été retraités (ce qui comprend le levier d'exploitation ajusté de 1,1 % pour l'exercice 2023) afin de tenir compte des modifications apportées à la présentation au premier trimestre de 2024.

La Banque CIBC a dégagé de solides résultats financiers pour l'exercice 2024, témoignant de la vigueur et de la résilience de notre plateforme diversifiée. Le RPA dilué ajusté s'est établi à 7,40 \$, ce qui est supérieur à la cible et représente une hausse de 10 % par rapport à l'exercice précédent. Les produits ajustés ont augmenté de 10 % pour atteindre un record de 25,6 milliards de dollars, propulsés par une croissance dans tous les secteurs d'activité et soutenus par une amélioration robuste des marges, une croissance d'éléments précis du bilan et une hausse des produits tirés d'honoraires. La Banque CIBC a affiché pour une deuxième année consécutive un levier d'exploitation ajusté positif de 1,2 %, soit 10 points de base de plus qu'à l'exercice précédent, grâce à des investissements stratégiques continus et une exécution rigoureuse de notre stratégie axée sur les clients.

Fidèles à notre raison d'être, soit d'aider nos clients à réaliser leurs ambitions, nous nous efforçons de continuer à améliorer leur expérience avec nous. Au cours de l'exercice 2024, nous avons continué d'écouter nos clients, de tirer des enseignements de leurs commentaires et de prendre des mesures pour faciliter leurs opérations bancaires, améliorer leur parcours numérique et approfondir nos relations.

Voici les principales réalisations de la Banque CIBC au chapitre de l'expérience client au cours de l'exercice 2024 :

- Nous avons reçu trois prix partagés parmi les cinq grandes banques canadiennes dans l'étude d'Ipsos en vue de la compilation de son indice du service à la clientèle de 2024, dans les catégories suivantes : entreprises qui apprécient leur clientèle, excellence en services bancaires mobiles, et excellence en services bancaires téléphoniques.
- Nous avons continué de réduire l'écart qui nous sépare de la position de tête dans le sondage sur la satisfaction de la clientèle d'Ipsos pour ce qui est du pointage net de recommandation de nos principaux clients, ce qui nous a permis de constater cette année notre écart le plus faible à ce jour.
- Nous nous sommes classés au premier rang dans l'étude de J.D. Power de 2024 sur la satisfaction de la clientèle à l'égard des services bancaires aux PME au Canada pour la deuxième année consécutive.
- Nous nous sommes classés au deuxième rang dans l'étude de J.D. Power de 2024 sur la satisfaction de la clientèle à l'égard des applications bancaires mobiles et des services bancaires en ligne.
- Notre plateforme mobile a été classée meilleure expérience mobile de services bancaires aux consommateurs par Survivor Inc. pour la septième fois au cours des huit dernières années.
- Nous avons poursuivi sur notre solide lancée pour améliorer notre pointage net de recommandation dans les Services bancaires personnels et PME, région du Canada, et atteindre des résultats de premier plan dans nos programmes axés sur les relations, y compris pour notre Groupe Entreprises et Gestion des avoirs tant au Canada qu'aux États-Unis.

Nous avons continué d'accorder une grande importance aux facteurs ESG au cours de l'exercice 2024 et avons réalisé des progrès sur un certain nombre de nos principales priorités ESG.

La liste ci-dessous présente les faits saillants de notre rendement pour l'exercice 2024 en fonction d'un sous-ensemble de paramètres de l'indice ESG qui sont essentiellement arrimés à notre grille de pointage ESG publique. D'autres paramètres de l'indice ESG sont exclusivement internes, étant donné qu'ils sont liés au développement d'initiatives relevant de notre stratégie ESG ou qu'ils sont considérés comme sensibles sur le plan commercial.

- Nous avons intégré des principes d'éthique des données dans nos processus de surveillance des risques, ce qui nous aide à assurer une utilisation responsable et éthique de nos données.
- Nous avons atteint notre ligne directrice interne ou nous sommes en voie d'atteindre 5 des 7 indicateurs de rendement clés en matière de représentation au sein des effectifs et du personnel de direction, tels qu'ils sont définis dans notre stratégie d'inclusion.
- Nous avons versé des sommes totalisant 94 millions de dollars⁽¹⁾ en investissements communautaires en 2024, ce qui se traduit par des investissements cumulatifs de 160 millions de dollars⁽²⁾ en vue de l'atteinte de notre cible de 800 millions de dollars en investissements communautaires sur 10 ans (2023-2032).
- Nous avons dépassé notre cible en matière de services bancaires aux entreprises autochtones en atteignant une croissance cumulative de 71 % sur trois ans (2022-2024).
- Nous avons mobilisé 42,5 milliards de dollars dans des activités de finance durable au cours de l'exercice 2024, atteignant ainsi une progression cumulative de 66,6 % (soit 199,8 milliards de dollars) vers l'atteinte de notre cible de 300 milliards de dollars d'ici 2030 (2018-2030)⁽³⁾.
- Nous avons continué à progresser vers l'atteinte de notre cible de réduction des émissions financées d'ici 2030 de 35 % de l'intensité des émissions provenant de notre portefeuille d'activités pétrolières et gazières, et vers l'atteinte de notre cible de réduction des émissions financées d'ici 2030 de 32 % de l'intensité des émissions de notre portefeuille du secteur de la production d'électricité⁽⁴⁾.
- En date de 2024, nous avons atteint une réduction cumulative de 31,4 %⁽⁵⁾ des émissions de GES provenant de nos activités au Canada et aux États-Unis (émissions de portée 1 et 2 en fonction de l'emplacement) (en fonction de l'année de référence 2018).

En prévision de l'exercice 2025, les mises à jour apportées à l'indice ESG continuent de simplifier les mesures, en mettant l'accent sur les paramètres qui encouragent les comportements qui font progresser l'atteinte de nos priorités ESG. En outre, nous maintenons l'arrimage de l'indice ESG interne à notre grille de pointage publique, afin de renforcer la communication transparente sur le lien entre le rendement ESG et la rémunération d'encouragement annuelle.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur nos objectifs publics et notre rendement en 2024, veuillez consulter la rubrique « Nos cibles et notre rendement – Grille de pointage ESG » du Rapport sur la durabilité de 2024 de la Banque CIBC, qui doit être publié en mars 2025 et qui sera disponible à l'adresse www.cibc.com.

- (1) Comprend les contributions en espèces et en nature (y compris les commandes), les heures de bénévolat des employés, les coûts de gestion et les dons et les collectes de fonds des employés (Équipe CIBC). Pour de plus amples renseignements et les définitions pertinentes aux investissements communautaires, veuillez consulter les rubriques « Nos cibles et notre rendement – Grille de pointage ESG » et « Définitions » du Rapport sur la durabilité de 2024 de la Banque CIBC, qui doit être publié en mars 2025.
- (2) Les résultats de 2023 et de 2024 sont cumulatifs.
- (3) Nous vous invitons à consulter la Méthodologie de finance durable de la Banque CIBC (disponible à l'adresse www.cibc.com) pour de plus amples détails sur les activités écologiques, de décarbonisation et sociales admissibles et les critères d'admissibilité, les produits commerciaux et la méthodologie de mesure correspondants employés dans la classification d'une opération comme opération de finance durable.
- (4) Les résultats de l'indice ESG de 2024 sont fondés sur les données d'émissions financées présentées dans notre Rapport sur le climat de 2023 (disponible à l'adresse www.cibc.com), qui comprennent les progrès réalisés jusqu'à l'exercice 2022 inclusivement. Cela s'explique en grande partie par un retard dans les données sur les émissions déclarées par les clients aux agrégateurs, que la Banque CIBC utilise pour calculer les émissions pour ses portefeuilles, et dans les facteurs d'émission disponibles.
- (5) Réduction des émissions absolues de GES (portée 1 et 2 en fonction de l'emplacement) par rapport à l'année de référence de 2018. Les données de 2024 représentent la période du 1^{er} août 2023 au 31 juillet 2024.

Gestion des compétences et planification de la relève

La planification efficace de la relève des membres de la haute direction demeure une priorité essentielle pour préparer notre banque à l'avenir. Notre stratégie en matière de capital humain nous aide à concrétiser notre raison d'être et à constituer des équipes hautement performantes, tout en soutenant les aspirations professionnelles de nos employés. Nos dirigeants s'engagent activement dans le processus d'identification de candidats de haut niveau dont le potentiel est élevé et dont la feuille de route est probante. Cette approche disciplinée permet de focaliser les activités de perfectionnement de ces membres de l'équipe. En repérant des candidats réalistes pour assurer la relève, nous assurons la stabilité, nous atténuons les risques et nous préparons l'avenir de notre banque.

Au cours de la dernière année, nous avons continué à renforcer notre vivier de leaders en nommant nos dirigeants dans de nouvelles fonctions et leur confiant des responsabilités élargies, afin de leur donner une perspective plus vaste de notre banque et d'instaurer une culture d'entreprise connectée. Ces mesures se sont accompagnées d'embauches stratégiques à l'externe pour nous aider à renforcer nos capacités et à bâtir l'avenir.

Cette année, des profils de leadership approfondis ont été élaborés pour tous les postes de haute direction afin de consolider la planification de la relève. Ces profils ont été créés en mettant à profit le profil de leadership du chef de la direction élaboré en 2023. Dans un même ordre d'idées, ces profils mettent en évidence l'expérience et les caractéristiques requises pour les futurs candidats de chaque poste. Les profils que nous avons dressés des futurs membres de la haute direction nous donnent une structure pour engager des discussions ciblées sur la relève et le perfectionnement.

L'attention portée aux compétences et à la relève constitue un aspect fondamental de notre organisation et nous permet de nous assurer que nos initiatives en matière de gestion des compétences sont directement alignées sur nos stratégies commerciales. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient les membres de la haute direction responsables de l'évolution de notre stratégie de gestion des compétences en fixant des objectifs précis pour la gestion des compétences, la mobilisation des employés et la force de notre bassin de leaders. L'atteinte de ces objectifs est prise en compte dans l'évaluation du rendement individuel et dans la détermination de la rémunération des membres de la haute direction à la fin de l'exercice.

Analyse de la rémunération

Tout au long de l'année, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction a formulé des observations sur nos initiatives de gestion des compétences, au fur et à mesure de l'évolution et de la transformation de notre organisation. Les membres de notre conseil ont également le loisir de s'entretenir directement avec des collaborateurs de premier plan, ce qui offre tant aux membres du conseil qu'aux membres de nos équipes d'excellentes occasions de se faire connaître.

Chaque année, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil examinent des plans de relève détaillés pour les membres de la haute direction afin de s'assurer un bassin de candidats solide et inclusif. Dans le cadre de cet examen, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et la direction discutent dans une perspective globale des candidats internes compétents dans le bassin, qui présentent un potentiel à plus long terme en vue de pourvoir des postes de haute direction au sein de la Banque CIBC, ainsi que des candidats clés externes.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est tenu informé des autres initiatives stratégiques axées sur les membres de notre équipe au moyen de délibérations portant sur la mobilisation des employés, le roulement du personnel, la représentation des segments au sein du personnel, la reconnaissance externe de notre milieu de travail et d'autres questions cruciales touchant les employés. La Banque CIBC continue de se distinguer positivement en tant qu'employeur, en particulier, pour son travail dans le secteur de l'inclusion. La stratégie de gestion des compétences de la Banque CIBC est conçue pour attirer et fidéliser des employés et des leaders talentueux et motivés qui sont bien placés pour transformer la banque et lui faire réaliser sa raison d'être.

Inclusion

À la Banque CIBC, nous avons pour objectif de créer des équipes qui reflètent les clientèles et les collectivités que nous servons, et de pouvoir compter sur des responsables qui sont à même de mettre à profit l'expérience collective de nos effectifs. Il en résulte des effectifs mobilisés capables de concevoir des idées novatrices, de consolider les relations avec les clients et ultimement d'aider notre banque à réaliser sa raison d'être.

Pour ce faire, nous faisons de l'inclusion intentionnelle un élément de nos pratiques quotidiennes, de nos politiques et de nos processus de prise de décisions à tous les échelons. Nous créons plus qu'un simple ensemble d'initiatives; en faisant de la sensibilisation, en offrant des formations et en soulignant les comportements inclusifs, nous faisons de ces valeurs la pierre angulaire de la culture de notre banque.

Le rendement est mesuré en fonction d'indicateurs de rendement clés⁽¹⁾ en matière de représentation au sein des effectifs et du personnel de direction, tels qu'ils sont définis dans notre stratégie d'inclusion. Au cours de l'exercice 2024, nous avons continué de réaliser des progrès vers l'atteinte de nos objectifs pluriannuels, notamment aux chapitres suivants :

- Nous avons atteint notre ligne directrice interne quant à la représentation des personnes de couleur dans des postes de direction approuvés par le conseil⁽²⁾⁽³⁾;
- Nous avons dépassé notre ligne directrice interne quant à la représentation des personnes handicapées dans notre effectif au Canada⁽⁴⁾⁽⁵⁾;
- Nous avons dépassé notre ligne directrice interne en matière de recrutement d'étudiants qui sont membres de la communauté noire⁽⁶⁾.

En parallèle, nous demeurons engagés dans la mise en œuvre de notre feuille de route de l'accessibilité, de notre cadre de réconciliation et des recommandations découlant de notre évaluation de l'équité raciale dans nos politiques et nos pratiques en matière d'emploi, toutes des initiatives qui mettent de l'avant notre approche proactive pour faire de l'inclusion une partie intégrante des pratiques en matière de capital humain de la Banque CIBC et favoriser un fort sentiment d'appartenance chez les personnes de couleur et les membres des communautés autochtones au sein de nos équipes.

Ces réalisations ne passent pas inaperçues : la Banque CIBC a reçu le prix Catalyst 2025, une reconnaissance mondiale de premier plan qui souligne l'excellence organisationnelle en matière d'inclusion et l'équilibre entre les genres au sein des équipes de direction. Cette reconnaissance met de l'avant le succès de l'initiative formatrice Diriger avec inclusion de la Banque CIBC, qui a consolidé l'approche de notre banque pour ouvrir des possibilités pour tous, et souligne nos efforts continus pour créer une culture qui valorise l'unicité de chaque membre de l'équipe.

- (1) Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre 2024, à l'exclusion du personnel de CIBC Caribbean et de CIBC Mellon.
- (2) Les postes de direction approuvés par le conseil incluent les postes de vice-présidents et les échelons supérieurs, nommés à leur poste au 31 octobre 2024, et excluent les employés temporaires, les travailleurs occasionnels et les employés retraités.
- (3) Les personnes de couleur comprennent celles qui s'identifient comme des membres des minorités visibles au Canada et comme des personnes non blanches à l'extérieur du Canada. Les membres des minorités visibles sont les personnes – autres que les membres des peuples autochtones – qui s'identifient comme non blanches.
- (4) Les personnes handicapées sont les personnes qui s'identifient comme vivant avec des différences à long terme, temporaires ou récurrentes, soit dans leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychologique ou en matière d'apprentissage.
- (5) L'effectif au Canada s'entend de nos employés réguliers (à temps plein et à temps partiel), qui travaillent ou qui sont en congé rémunéré, au 31 octobre 2024. Sont exclus de cette définition les employés temporaires, les employés retraités, les employés en congé non rémunéré et les travailleurs occasionnels.
- (6) Les données sur les embauches d'étudiants renvoient aux embauches temporaires à durée fixe dans les programmes coopératifs et les profils d'emploi de stagiaires pour l'hiver, l'été et l'automne 2024. Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire fournie pendant le processus de candidature, et le pourcentage est fondé sur le nombre de réponses.

Au sein de l'équipe de haute direction de 11 personnes de la Banque CIBC, 100 % des membres parlent couramment l'anglais, 9 % des membres parlent couramment le français, et 36 % des membres parlent couramment au moins une autre langue.

Rémunération des membres de la haute direction visés en 2024

Les membres de la haute direction visés de la Banque CIBC sont notre chef de la direction, notre chef des services financiers actuel et notre ancien chef des services financiers, et les trois membres de notre haute direction les mieux rémunérés au cours de l'exercice 2024.

Victor Dodig



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

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction a évalué le rendement de M. Dodig en fonction de ses objectifs pour l'exercice 2024 et a déterminé qu'il avait atteint ses principaux livrables en continuant de faire la promotion d'une culture axée sur la raison d'être et l'interconnectivité dans tous les secteurs de la Banque CIBC. M. Dodig a joué un rôle de premier plan vers l'atteinte des objectifs de toutes nos parties prenantes en faisant avancer notre stratégie axée sur les clients, en favorisant l'interconnectivité entre nos différents segments et en approfondissant les relations avec les clients. Grâce à son leadership, il a orienté l'équipe vers le développement et la protection de la banque et la simplification de ses processus pour l'avenir, et a su la rendre plus résiliente. Ces accomplissements sont le fruit d'un dynamisme que M. Dodig a su insuffler dans toutes les unités d'exploitation. M. Dodig a maintenu l'accent sur la solidité de son équipe de direction et sur la création de bases solides pour la croissance future. Vous pouvez obtenir plus de renseignements à ce sujet dans le « Message de la présidente du conseil et du président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction », qui commence à la page 58.

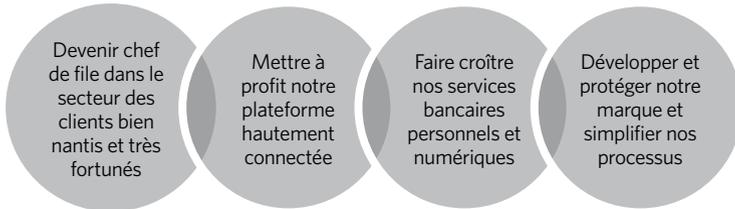
Grâce au leadership de M. Dodig et à la mise en œuvre continue de la stratégie axée sur les clients de notre banque, la Banque CIBC a tenu ses engagements envers toutes ses parties prenantes en 2024. Elle a notamment affiché un solide rendement financier et un RTA de premier plan dans le secteur, et réalisé des produits et un bénéfice net records, tout en générant un levier d'exploitation positif (sur une base ajustée) pour une deuxième année consécutive.

Les UES de la Banque CIBC ont obtenu un bon rendement grâce à l'exécution ciblée de ses priorités stratégiques. Sous la direction de M. Dodig, tant l'expérience client que l'expérience employé se sont améliorées, comme en fait foi le pointage de notre indice CX, qui a dépassé de 14 % la cible, et un pointage de mobilisation des employés qui a surpassé la norme mondiale pour le secteur des services financiers⁽¹⁾, comme il est indiqué dans les Principaux faits saillants et résultats présentés ci-dessous.

De plus, M. Dodig a continué de présider le Conseil des leaders de l'inclusion de la Banque CIBC et de promouvoir personnellement le bien-être à la Banque CIBC, où il a mis l'accent sur l'importance du bien-être pour aider les membres de l'équipe à s'épanouir dans tous les aspects de leur vie personnelle et professionnelle.

Dans le cadre de son examen de la rémunération du chef de la direction, le conseil a procédé à un examen approfondi du rendement de M. Dodig par rapport à ses priorités stratégiques clés, dont les faits saillants sont présentés ci-dessous.

Priorités stratégiques :



Principaux faits saillants et résultats :

- RTA de 87,6 %;
- Hausse de 10 % des produits ajustés, qui s'élèvent à 25,6 milliards de dollars⁽²⁾;
- Hausse de 10 % du RPA dilué ajusté, qui s'élève à 7,40 \$⁽²⁾;
- Résultat avant impôt et provisions ajusté en hausse de 11 % pour atteindre 11,3 milliards de dollars⁽²⁾;
- Solide pointage net de recommandation dans les services bancaires numériques grâce à l'introduction d'un plus grand nombre de moyens numériques pour les clients de faire affaire avec nous et à la croissance du pourcentage des produits de détail vendus en ligne;

Analyse de la rémunération

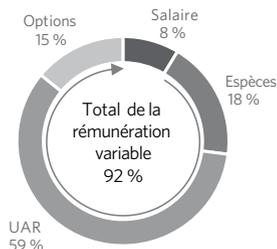
- Mobilisation de 42,5 milliards de dollars dans le cadre des activités liées à la finance durable⁽³⁾ au cours de l'exercice 2024, pour des progrès cumulatifs de 66,6 % (ou 199,8 milliards de dollars) vers l'atteinte de notre objectif de 300 milliards de dollars d'ici 2030 (2018-2030);
- En date de 2024, atteinte d'une réduction cumulative de 31,4 %⁽⁴⁾ des émissions de GES provenant de nos activités au Canada et aux États-Unis (émissions de portée 1 et 2 en fonction de l'emplacement) (en fonction de l'année de référence 2018);
- Pointage de mobilisation des employés de 80 %⁽¹⁾, soit 4 points de plus que la norme mondiale pour le secteur des services financiers;
- Atteinte de notre ligne directrice interne ou en voie d'atteindre 5 des 7 indicateurs de rendement clés en matière de représentation au sein des effectifs et du personnel de direction, tels qu'ils sont définis dans notre stratégie d'inclusion;
- Contribution totale de 94 millions de dollars⁽⁵⁾ au montant des investissements communautaires en 2024, pour des investissements cumulatifs de 160 millions de dollars⁽⁶⁾ en vue de l'atteinte de notre cible de 800 millions de dollars en investissements communautaires sur 10 ans (2023-2032).

- (1) La Banque CIBC mesure la mobilisation générale des employés au moyen de son sondage annuel auprès des employés, qui s'est déroulé cette année du 10 juin 2024 au 23 juin 2024. Nos employés réguliers (à temps plein et à temps partiel) actifs étaient admissibles à participer au sondage. Le sondage ne s'adressait pas aux employés temporaires, aux travailleurs occasionnels, aux employés retraités ni aux employés de CIBC Mellon et de CIBC Caribbean. Plus de 39 000 employés ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 88 %. En 2024, la Banque CIBC a adopté Qualtrics comme nouvelle plateforme pour son sondage annuel auprès des employés, et a mis à jour la méthodologie d'évaluation de la mobilisation des employés. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les rubriques « Nos cibles et notre rendement - Grille de pointage ESG » et « Glossaire » du Rapport sur la durabilité de 2024 de la Banque CIBC, qui doit être publié en mars 2025.
- (2) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2024, que l'on peut consulter sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.com.
- (3) Nous vous invitons à consulter la Méthodologie de finance durable de la Banque CIBC (disponible à l'adresse www.cibc.com) pour de plus amples détails sur les activités écologiques, de décarbonisation et sociales admissibles et les critères d'admissibilité, les produits commerciaux et la méthodologie de mesure correspondants employés dans la classification d'une opération comme opération de finance durable.
- (4) Réduction des émissions absolues de GES (portée 1 et 2 en fonction de l'emplacement) par rapport à l'année de référence de 2018. Les données de 2024 représentent la période du 1^{er} août 2023 au 31 juillet 2024.
- (5) Comprend les contributions en espèces et en nature (y compris les commandites), les heures de bénévolat des employés, les coûts de gestion et les dons et les collectes de fonds des employés (Équipe CIBC). Pour de plus amples renseignements et les définitions pertinentes aux investissements communautaires, veuillez consulter les rubriques « Nos cibles et notre rendement - Grille de pointage ESG » et « Définitions » du Rapport sur la durabilité de 2024 de la Banque CIBC, qui doit être publié en mars 2025.
- (6) Les résultats de 2023 et de 2024 sont cumulatifs.

Compte tenu de notre FRO de 112 % et de l'évaluation par le conseil de son rendement individuel, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2024 pour M. Dodig de 12,10 millions de dollars. Cette attribution est supérieure à la cible et correspond à 121 % de sa possibilité de prime d'encouragement cible, ce qui est conforme au FRO et au rendement global de la Banque CIBC, et est supérieure de 25 % à sa prime d'encouragement de 2023. Le pourcentage de son attribution au titre des ORS qui est différé est demeuré à 80 %. Des précisions sur l'attribution de l'exercice 2024 sont fournies dans le tableau ci-après.

Élément de la rémunération (\$)	2024	2023
Salaire (fixe)	1 000 000	1 000 000
Prime d'encouragement en espèces	2 419 200	1 940 000
UAR	7 741 440	6 208 000
Options	1 935 360	1 552 000
Total au titre des ORS (variable)	12 096 000	9 700 000
% de la cible aux termes des ORS	121,0	97,0
RDG	13 096 000	10 700 000
% de la RDG cible	119,1	97,3

Composition réelle de la rémunération pour 2024



Rémunération cible pour l'exercice 2025

Avec prise d'effet au 1^{er} novembre 2024 (exercice 2025), le conseil a haussé la RDG cible de M. Dodig, qui est passée de 11,00 millions de dollars à 13,0 millions de dollars, en reconnaissance de son solide rendement, de son expérience et de ses fonctions de chef de la direction et afin de tenir compte des échelles de rémunération des chefs de la direction sur le marché. Seule la composante variable de sa rémunération a été majorée, son salaire de base étant demeuré inchangé. La nouvelle RDG cible de M. Dodig de 13,00 millions de dollars comprend un salaire de base de 1,00 million de dollars et une prime d'encouragement variable cible de 12,00 millions de dollars. Cette cible permet de faire concorder efficacement le rendement de la banque et la rémunération du chef de la direction, une pondération accrue étant attribuée à la rémunération variable qui est établie en fonction du FRO, combiné au rendement individuel, et qui est versée à M. Dodig à 20 % en espèces et à 80 % sous forme de rémunération différée répartie entre les UAR (80 %) et les options (20 %).

Actionnariat

M. Dodig est tenu d'avoir la propriété d'actions (ou d'équivalents d'actions) dont la valeur marchande correspond à huit fois son salaire de base, soit 8,00 millions de dollars. L'actionnariat personnel de M. Dodig de 15,68 millions de dollars dépasse la ligne directrice en matière d'actionnariat par près de deux fois, et son actionnariat total correspond à un multiple de 50,7 fois son salaire de base. Son actionnariat excède donc amplement sa ligne directrice en matière d'actionnariat, et correspond à 4,6 fois sa RDG cible de 11,00 millions de dollars et à 3,9 fois sa RDG réelle. Des renseignements détaillés au sujet des lignes directrices relatives à l'actionnariat pour nos membres de la haute direction visés sont présentés à la page 95.

L'actionnariat au 31 octobre 2024 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 87,11 \$.

	UADD		UAR		Actionnariat direct	Actionnariat total		Multiple de propriété
	Unités ⁽¹⁾	Valeur	Unités ⁽¹⁾	Valeur		Unités ⁽¹⁾	Valeur	
Titres dont les droits sont acquis	67 171	5 851 241 \$	-	-	15 676 869 \$	247 137	21 528 110 \$	21,5
Titres dont les droits ne sont pas acquis	-	-	335 396	29 216 377 \$	-	335 396	29 216 377 \$	29,2
Total	67 171	5 851 241 \$	335 396	29 216 377 \$	15 676 869 \$	582 533	50 744 487 \$	50,7

(1) Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action additionnelle le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.

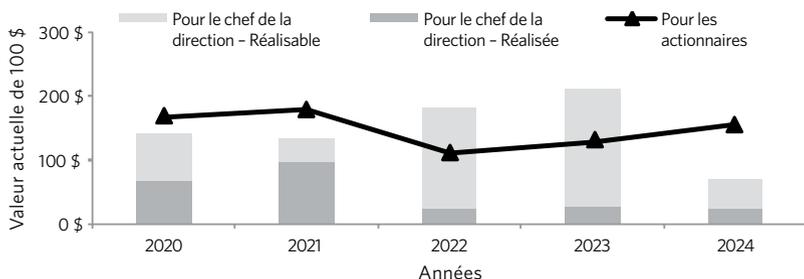
Analyse de la rémunération

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

Le graphique et le tableau ci-après comparent la valeur actuelle de la rémunération attribuée au chef de la direction de la Banque CIBC depuis l'exercice 2020 à la valeur reçue par les actionnaires au cours de la même période. Le tableau présente l'information sous-jacente au graphique, notamment la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction pour chaque année. La rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction a fluctué au cours des cinq dernières années en fonction du rendement des actions de la Banque CIBC, puisque la majeure partie de la rémunération directe du chef de la direction est reportée et liée au rendement de la Banque CIBC. Globalement, de l'exercice 2020 à l'exercice 2024, la valeur actuelle de 100 \$ investis par un actionnaire est étroitement alignée à la valeur de 100 \$ en rémunération attribuée au chef de la direction de la Banque CIBC, sur une base moyenne pondérée.

La valeur actuelle des attributions du chef de la direction au 31 décembre 2024 pour les exercices indiqués représente le total :

- (1) de la rémunération réalisée reçue par le chef de la direction (la rémunération réelle provenant des attributions 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 valeurs non exercées si elles sont toujours en cours de validité).



Année	Chef de la direction	RDG attribuée (\$)	A Rémunération réalisée ⁽¹⁾ (\$)	B Rémunération réalisable ⁽²⁾ (\$)	A + B = C Valeur actuelle (\$)	Période	Pour le chef de la direction ⁽³⁾ (\$)	Pour les actionnaires ⁽⁴⁾ (\$)
2020	Dodig	9 010 000	7 571 514	8 204 889	15 776 403	31/10/2019 au 31/12/2024	175	211
2021	Dodig	11 684 800	14 030 289	5 973 935	20 004 224	31/10/2020 au 31/12/2024	171	225
2022	Dodig	10 362 700	2 872 540	20 862 335	23 734 875	31/10/2021 au 31/12/2024	229	142
2023	Dodig	10 700 000	2 940 000	25 598 416	28 538 416	31/10/2022 au 31/12/2024	267	165
2024	Dodig	13 096 000	3 419 200	7 757 992	11 177 192	31/10/2023 au 31/12/2024	85	196
Moyenne pondérée							181	182

- (1) La rémunération réalisée est la somme du salaire, de la prime d'encouragement en espèces, de la valeur de paiement des unités d'actions octroyées au cours de la période, des équivalents de dividendes versés et de la valeur des options exercées au cours de la période.
- (2) La rémunération réalisable est la somme de la valeur actuelle des unités non acquises octroyées au cours de la période et de la valeur dans le cours des options acquises et non acquises qui sont toujours en cours.
- (3) Représente la valeur réelle pour le chef de la direction de chaque tranche de 100 \$ attribuée en RDG pour l'exercice indiqué, arrêtée à la fin de la période, le 31 décembre 2024.
- (4) Représente la valeur d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque CIBC effectué le premier jour de la période indiquée, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes.

Robert Sedran



M. Sedran a été nommé premier vice-président à la direction et chef des services financiers le 1^{er} avril 2024. Avant sa nomination, il était vice-président à la direction et trésorier. En tant que chef des services financiers, M. Sedran est responsable de la planification et de l'analyse financières, de la gestion financière et de la production de rapports réglementaires, de la tenue des registres comptables, des contrôles internes sur l'information financière, de la planification et de l'observance fiscales, de la gestion de la trésorerie et du bilan, ainsi que des relations avec les investisseurs de la Banque CIBC.

En tant que chef des services financiers, M. Sedran a grandement contribué au rendement financier de la Banque CIBC pour l'exercice 2024, en respectant les engagements au titre des priorités clés en matière de finance et en mettant l'accent, à l'échelle de l'entreprise, sur l'exécution constante et solide du programme de croissance stratégique de notre banque. Sous sa direction en 2024, et en partenariat avec l'équipe de direction, une attention constante a été portée sur la gestion disciplinée des dépenses. Tout au long de l'exercice, M. Sedran s'est concentré sur le maintien de la répartition des ressources et du capital et a réussi à faire progresser les efforts de modernisation de la fonction Finances et à continuer à renforcer son équipe de direction.

Grâce à son leadership, M. Sedran a réalisé les initiatives clés suivantes cette année :

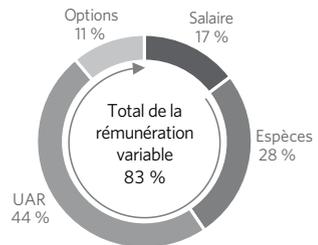
- En partenariat avec l'équipe de direction, il s'est assuré que tous les paramètres liés aux fonds propres et à la liquidité et au financement ont atteint ou surpassés les cibles réglementaires et les cibles définies dans l'énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque tout au long de l'exercice.
- En partenariat avec l'équipe de direction et conformément à notre stratégie, il a aidé à renforcer la solidité de nos fonds propres tout en assurant un investissement en capital suffisant, permettant ainsi à la banque de réaliser des produits records.
- Il a actualisé le plan pluriannuel de la fonction Finances afin d'assurer le lien avec les priorités stratégiques clés de la Banque CIBC.
- Il a contribué à la gestion disciplinée des dépenses dans un contexte inflationniste, contribuant ainsi à l'atteinte d'un levier d'exploitation positif (sur une base ajustée).

L'interconnectivité au sein de notre banque a été un facteur de succès et, par conséquent, l'équipe de haute direction a su partager les objectifs communs pour faire progresser la culture de la Banque CIBC axée sur sa raison d'être. L'équipe de haute direction a réalisé des progrès appréciables par rapport à ces objectifs communs en favorisant notre mentalité axée sur l'interconnectivité et en tirant parti de notre élan pour améliorer l'expérience des clients et des employés tout en constituant une équipe inclusive et mobilisée. L'équipe de haute direction partage l'engagement visant à développer et à protéger la banque et à simplifier ses processus en créant des efficacités opérationnelles et en améliorant notre résilience opérationnelle et notre capacité à nous défendre de manière proactive contre les principaux risques. Le rendement dégagé au titre de ces objectifs a une incidence directe sur la rémunération au rendement.

Compte tenu de notre FRO de 112 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le chef de la direction, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2024 pour M. Sedran de 2,20 millions de dollars, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible et reflétait ses fonctions antérieures de vice-président à la direction et trésorier, ainsi qu'une augmentation de sa rémunération cible globale pour l'exercice 2024 pour tenir compte de sa nomination au poste de chef des services financiers. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après, et reflètent la rémunération de M. Sedran pour l'année complète.

Élément de la rémunération (\$)	2024	2023
Salaire (fixe) ⁽¹⁾	458 470	400 000
Prime d'encouragement en espèces	748 955	529 620
UAR	1 163 082	635 544
OAS	0	150 000 ⁽²⁾
Options	290 771	158 886
Total au titre des ORS (variable)	2 202 807	1 474 050
RDG	2 661 277	1 874 050

Composition réelle de la rémunération pour 2024



(1) Au cours de l'exercice 2024, le salaire de M. Sedran a été haussé avec prise d'effet le 1^{er} avril 2024 et représente ainsi cinq mois à 400 000 \$ et sept mois à 500 000 \$.

(2) M. Sedran a reçu en 2023 un octroi d'actions subalternes (OAS) unique de 150 000 \$ qui s'acquiert en bloc sur trois ans.

Analyse de la rémunération

Actionnariat

M. Sedran est tenu d'avoir la propriété de 5 fois son salaire de base; son multiple est actuellement de 8,2 fois, ce qui dépasse sa ligne directrice en matière d'actionnariat. Des renseignements détaillés au sujet des lignes directrices relatives à l'actionnariat pour nos membres de la haute direction visés sont présentés à la page 95.

L'actionnariat au 31 octobre 2024 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 87,11 \$.

	UADD	OAS	UAR	Actionnariat direct	Actionnariat total	Multiple de propriété
Total	660 956 \$	360 841 \$	2 733 127 \$	353 689 \$	4 108 613 \$	8,2

Harry Culham



En tant que premier vice-président à la direction et chef de groupe de Marchés des capitaux et de Services financiers directs, M. Culham est responsable des activités de Marchés des capitaux et de Services financiers directs de la Banque CIBC. En 2024, M. Culham s'est vu confier la responsabilité élargie des fonctions de Stratégie et Expansion de l'entreprise, et du Bureau de la clientèle stratégique de la Banque CIBC. Il est aussi chargé de surveiller CIBC Caribbean et CIBC Mellon. De plus, M. Culham copréside la Fondation CIBC et préside la Journée du miracle CIBC.

Le segment Marchés des capitaux de la Banque CIBC propose des produits intégrés pour les marchés mondiaux, des services bancaires d'investissement et des solutions bancaires aux grandes entreprises, de même que des services de recherche de premier plan aux clients d'entreprise, du gouvernement et institutionnels du monde entier. Les Services financiers directs comprennent la Financière Simplii, Pro-Investisseurs CIBC et le Groupe Solutions de rechange. Les Services financiers directs mettent à profit les capacités numériques de la Banque CIBC pour offrir un ensemble cohérent de services bancaires directs et de solutions de placement direct et de paiement multidevises novateurs aux clients de la Banque CIBC.

M. Culham a permis aux segments Marchés des capitaux et Services financiers directs de dégager un solide rendement en 2024, grâce à une exécution rigoureuse des principales priorités stratégiques, ce qui s'est traduit par une croissance constante malgré des vents contraires sur le marché. Sous la direction de M. Culham, Marchés des capitaux a conservé la deuxième place au Canada en ce qui concerne la part de marché de la clientèle stratégique et ciblée grâce à la profondeur des relations avec nos clients, au succès obtenu avec notre plateforme distinctive et à la capacité de notre banque d'offrir une expérience connectée à l'ensemble de notre clientèle. M. Culham, conjointement avec son équipe, a continué d'atteindre les objectifs de croissance de la Banque CIBC aux États-Unis, avec une croissance des produits à deux chiffres sur cet important marché en développant davantage une offre solide de produits et de services, en réalisant des investissements ciblés et en agrandissant l'équipe dans des secteurs verticaux clés. Du côté des Services financiers directs, M. Culham a rehaussé les offres innovantes à tous les niveaux de l'unité pour générer davantage de produits récurrents et attirer de nouveaux clients à la recherche de services bancaires et de solutions de placement numériques pratiques.

Sous la direction de M. Culham, les segments Marchés des capitaux et Services financiers directs ont atteint les résultats suivants :

- Nous avons été reconnus, pour la deuxième année consécutive, comme la meilleure banque d'investissement au Canada par Global Finance.
- Nous avons été classés parmi les dix meilleures banques d'investissement aux États-Unis pour le financement de projets d'énergie renouvelable par InfraLogic et IJ Global.
- Nous avons été classés au premier rang du classement des émetteurs souverains, supranationaux et assimilés (émetteurs SSA) en fonction de la valeur en dollars américains, selon Market Axess.
- Nous avons été désignés comme l'émetteur SSA le plus impressionnant sur le marché canadien et le cabinet canadien de produits dérivés de l'année par le magazine Global Capital.
- Nous avons été nommés Conseiller financier de l'année en Amérique du Nord par IJ Global.
- Nous avons ajouté à notre ensemble unique de solutions numériques de premier plan en offrant aux clients de la Banque CIBC et de Simplii la possibilité de virer en temps réel des fonds aux utilisateurs de portefeuilles mobiles sans avoir à payer de frais de virement.
- Nous avons lancé cinq nouveaux comptes d'épargne en devises portant intérêt.

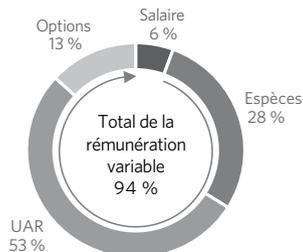
L'interconnectivité au sein de notre banque a été un facteur de succès et, par conséquent, l'équipe de haute direction a su partager les objectifs communs pour faire progresser la culture de la Banque CIBC axée sur sa raison d'être. L'équipe de haute direction a réalisé des progrès appréciables par rapport à ces objectifs communs en favorisant notre mentalité axée sur l'interconnectivité et en tirant parti de notre élan pour améliorer l'expérience des clients et des employés tout en constituant une équipe inclusive et mobilisée. L'équipe de haute direction partage l'engagement visant à développer et à protéger la banque et à simplifier ses processus en créant des efficacités opérationnelles et en améliorant notre résilience opérationnelle et notre capacité à nous défendre de manière proactive contre les principaux risques. Le rendement dégagé au titre de ces objectifs a une incidence directe sur la rémunération au rendement.

Analyse de la rémunération

Compte tenu de notre FRO de 112 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le chef de la direction, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2024 pour M. Culham de 9,52 millions de dollars, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible et reflétait l'augmentation de ses responsabilités en matière de Stratégie et Expansion de l'entreprise, en plus du Bureau de la clientèle stratégique. M. Culham a choisi de reporter 20 % de sa prime d'encouragement en espèces pour l'exercice 2024, soit environ 0,57 million de dollars, en UADD qui sont payables à son départ de la Banque CIBC. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après :

Élément de la rémunération (\$)	2024	2023
Salaire (fixe)	600 000	600 000
Prime d'encouragement en espèces	2 855 442	2 289 992
UAR	5 330 158	4 274 652
Options	1 332 540	1 068 663
Total au titre des ORS (variable)	9 518 140	7 633 307
RDG	10 118 140	8 233 307

Composition réelle de la rémunération pour 2024



Actionnariat

M. Culham est tenu d'avoir la propriété de 5 fois son salaire de base; son multiple est actuellement de 63,0 fois, ce qui dépasse largement sa ligne directrice en matière d'actionnariat, et correspond en outre à 3,7 fois sa RDG réelle de 10,12 millions de dollars. Des renseignements détaillés au sujet des lignes directrices relatives à l'actionnariat pour nos membres de la haute direction visés sont présentés à la page 95.

L'actionnariat au 31 octobre 2024 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 87,11 \$.

	UADD	UAR	Actionnariat direct	Actionnariat total	Multiple de propriété
Total	15 126 832 \$	20 198 258 \$	2 473 792 \$	37 798 882 \$	63,0

Jon Hountalas



En tant que premier vice-président à la direction et chef de groupe, Services bancaires canadiens, M. Hountalas était responsable des activités des segments Services bancaires personnels et PME, Groupe Entreprises et Gestion des avoirs de la Banque CIBC au Canada au cours de l'exercice 2024. Le segment des Services bancaires canadiens englobe les services bancaires personnels et les services bancaires commerciaux de la Banque CIBC, lesquels fournissent aux particuliers et aux entreprises des conseils, des solutions et des services financiers, et comprend également Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, un secteur supérieur axé sur les relations qui offre des services bancaires et des services de gestion des avoirs aux sociétés du marché intermédiaire, aux entrepreneurs et aux particuliers et aux familles à valeur nette élevée de partout au Canada, ainsi que des services de gestion d'actifs aux investisseurs institutionnels. Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2024, M. Hountalas s'est vu confier les fonctions de vice-président du conseil, Services bancaires nord-américains, dans lesquelles il est responsable des services de détail, de Groupe

Entreprises et de Gestion des avoirs.

M. Hountalas a concentré les efforts de l'équipe Groupe Entreprises et Gestion des avoirs sur l'établissement et la consolidation des relations avec les clients, dans l'objectif de devenir le chef de file canadien des conseils financiers et de générer une croissance constante à long terme, ce qui a permis de dégager d'excellents résultats en 2024. M. Hountalas a conduit l'équipe à atteindre son plus haut pointage net de recommandation *in vivo*, ce qui a permis d'approfondir et de pérenniser les relations avec les clients. Il a également continué à moderniser nos systèmes et nos mécanismes de soutien afin de simplifier l'expérience de nos clients et des membres de nos équipes. Sous la direction de M. Hountalas, le segment de Gestion de l'actif a enregistré une croissance importante des rentrées nettes totales de 20 milliards de dollars.

Sous la direction de M. Hountalas, le secteur des Services bancaires personnels et PME a réussi à élargir sa base de clients grâce à un élan notable dans le marché des étudiants et des nouveaux arrivants, à renforcer ses atouts en matière de technologies et de compétences, et à approfondir considérablement ses relations au sein de notre Service Impérial en continuant à rehausser les services proposés par ce segment, et a su en outre aider les clients à composer avec un marché incertain grâce à l'expertise de notre équipe.

Le segment des Services bancaires canadiens a atteint les résultats suivants :

- Wood Gundy s'est vu décerner la deuxième place au classement général des cinq grandes banques dans le bulletin de rendement sur les services de courtage du magazine *Investment Executive* pour la troisième année consécutive.
- Nous nous sommes classés au premier rang pour les rentrées nettes dans les fonds communs de placement et au deuxième rang pour les rentrées nettes/biens sous gestion des fonds communs de placement de détail à long terme selon l'IFIC.
- Nous avons remporté la première position au classement des grandes banques canadiennes de Survivor pour la meilleure expérience de services bancaires mobiles.
- Nous nous sommes classés au deuxième rang pour la satisfaction de la clientèle à l'égard des applications de services bancaires mobiles et des services bancaires en ligne au Canada selon les études menées par J.D. Power en 2024.
- Nous nous sommes classés au premier rang au chapitre de la satisfaction de la clientèle à l'égard des services bancaires aux PME au Canada pour la deuxième année consécutive selon les études menées par J.D. Power en 2024.
- Nous avons remporté le prix de la meilleure initiative en matière de technologie d'IA générative dans le cadre des *Global Transaction Banking Innovation Awards* de 2024 décernés par *The Digital Banker*.
- Nous nous sommes classés au premier rang du bulletin de rendement sur les banques 2024 du magazine *Investment Executive* pour la neuvième année consécutive.
- Nous avons rehaussé nos services de planification financière à l'échelle de la banque, pour ainsi enregistrer une croissance stable grâce à des investissements en technologies et en soutien.
- Nous avons poursuivi le lancement de la Plateforme de placements CIBC, une plateforme à la fine pointe de la technologie qui simplifie la structure des comptes, améliore les processus d'accueil et d'information aux clients et renforce les capacités de gestion de portefeuille des conseillers.

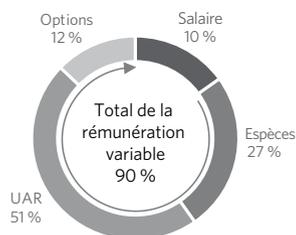
L'interconnectivité au sein de notre banque a été un facteur de succès et, par conséquent, l'équipe de haute direction a su partager les objectifs communs pour faire progresser la culture de la Banque CIBC axée sur sa raison d'être. L'équipe de haute direction a réalisé des progrès appréciables par rapport à ces objectifs communs en favorisant notre mentalité axée sur l'interconnectivité et en tirant parti de notre élan pour améliorer l'expérience des clients et des employés tout en constituant une équipe inclusive et mobilisée. L'équipe de haute direction partage l'engagement visant à développer et à protéger la banque et à simplifier ses processus en créant des efficacités opérationnelles et en améliorant notre résilience opérationnelle et notre capacité à nous défendre de manière proactive contre les principaux risques. Le rendement dégagé au titre de ces objectifs a une incidence directe sur la rémunération au rendement.

Analyse de la rémunération

Compte tenu de notre FRO de 112 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le chef de la direction, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2024 pour M. Hountalas de 5,57 millions de dollars, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après :

Élément de la rémunération (\$)	2024	2023
Salaire (fixe)	600 000	600 000
Prime d'encouragement en espèces	1 671 768	1 312 753
UAR	3 120 634	2 450 472
Options	780 158	612 618
Total au titre des ORS (variable)	5 572 560	4 375 843
RDG	6 172 560	4 975 843

Composition réelle de la rémunération pour 2024



Actionnariat

M. Hountalas est tenu d'avoir la propriété de 5 fois son salaire de base; son multiple est actuellement de 16,7 fois, ce qui dépasse sa ligne directrice en matière d'actionnariat. Des renseignements détaillés au sujet des lignes directrices relatives à l'actionnariat pour nos membres de la haute direction visés sont présentés à la page 95.

L'actionnariat au 31 octobre 2024 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 87,11 \$.

	UADD	UAR	Actionnariat direct	Actionnariat total	Multiple de propriété
Total	0 \$	9 591 800 \$	441 473 \$	10 033 273 \$	16,7

Shawn Beber



En tant que premier vice-président à la direction et chef de groupe, région des États-Unis et président et chef de la direction de CIBC Bank USA, M. Beber dirige les activités de la Banque CIBC aux États-Unis, qui comprennent les services bancaires commerciaux sur le marché intermédiaire, la gestion de patrimoine, les services bancaires privés, les services bancaires aux particuliers et les services bancaires numériques, en plus d'assurer la surveillance de toutes les activités de Marchés des capitaux aux États-Unis. Il dirige une équipe qui développe nos activités aux États-Unis dans le cadre de notre solide plateforme nord-américaine.

Sous la direction de M. Beber, nous avons continué à progresser dans la mise en œuvre de notre stratégie relationnelle bien établie, axée sur l'attraction de nouveaux clients et l'approfondissement des relations avec les clients existants. La Banque CIBC est bien positionnée pour aider ses clients à réaliser leurs ambitions tout en composant avec un environnement économique en constante évolution, en leur proposant des solutions financières sur mesure et en améliorant leur expérience. Cette stratégie a permis au secteur américain de dégager des rendements financiers constants grâce à une croissance généralisée des dépôts et des prêts commerciaux et industriels, et de maintenir une dynamique positive en continuant à générer de nouveaux volumes d'activités et à attirer de nouveaux actifs sous gestion. Sous la direction de M. Beber, l'accent a été mis sur les investissements dans les activités, par une offre étendue de produits et de services et l'amélioration des capacités, ainsi que sur une gestion disciplinée des dépenses et des risques, afin de positionner les activités américaines en vue d'une croissance future.

M. Beber a su diriger les activités en se concentrant sur l'établissement et l'approfondissement des relations avec les clients, ce qui s'est traduit par une croissance continue des recommandations de clients à l'échelle de la banque, afin de générer de nouveaux volumes d'activités et de permettre à la Banque CIBC de répondre à l'ensemble des besoins de ses clients. Sous sa direction, le segment américain a continué d'investir dans la modernisation des plateformes de services bancaires et d'investissement pour offrir à nos clients des fonctionnalités étendues et une expérience client rehaussée.

Sous la direction de M. Beber, les membres de l'équipe ont fait preuve d'un profond engagement envers les clients, ont démontré une solide interconnectivité à l'échelle de la banque et ont continué à renforcer les capacités de la Banque CIBC aux États-Unis pour faire croître notre entreprise, notamment par les réalisations suivantes :

- Nous avons amélioré l'interconnectivité dans l'ensemble de notre banque, avec une hausse des volumes de recommandations dans tous les secteurs d'activité. Nous avons mis en place un segment fortement interconnecté qui a généré un taux de croissance des recommandations entre secteurs d'activité de 43 %⁽¹⁾ en 2024, une hausse notable par rapport au chiffre de 35 % en 2023.
- Nous avons atteint des rentrées nettes de nouveaux fonds de 3,8 milliards de dollars américains⁽²⁾.
- Nous nous sommes classés au deuxième rang dans le classement des 100 meilleures sociétés de conseils en placement inscrites établi par Barron's, demeurant ainsi parmi les 10 premières sociétés pour la cinquième année consécutive.
- Nous nous sommes classés dans le premier quartile pour le pointage net de recommandation pour nos secteurs Groupe Entreprises et Gestion privée, en grande partie grâce à notre approche axée sur les relations et notre capacité à offrir des solutions créatives et sur mesure à nos clients.
- Le segment CIBC Private Wealth demeure le cabinet de gestion d'actifs privée le plus récompensé de l'industrie depuis 14 ans selon *Private Asset Management*.
- Nous avons été reconnus par le magazine américain REAL SIMPLE comme offrant le meilleur produit de certificat de dépôt à court terme pour notre certificat de dépôt CIBC Agility, propulsé par notre plateforme d'épargne en ligne CIBC Agility.
- Nous avons continué à faire évoluer nos capacités de gestion des risques grâce à des outils d'analyse avancés, afin de générer des données plus précises pour appuyer notre croissance.

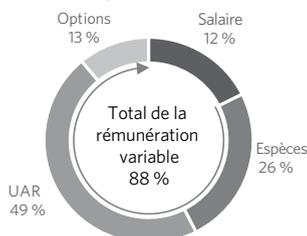
L'interconnectivité au sein de notre banque a été un facteur de succès et, par conséquent, l'équipe de haute direction a su partager les objectifs communs pour faire progresser la culture de la Banque CIBC axée sur sa raison d'être. L'équipe de haute direction a réalisé des progrès appréciables par rapport à ces objectifs communs en favorisant notre mentalité axée sur l'interconnectivité et en tirant parti de notre élan pour améliorer l'expérience des clients et des employés tout en constituant une équipe inclusive et mobilisée. L'équipe de haute direction partage l'engagement visant à développer et à protéger la banque et à simplifier ses processus en créant des efficacités opérationnelles et en améliorant notre résilience opérationnelle et notre capacité à nous défendre de manière proactive contre les principaux risques. Le rendement dégagé au titre de ces objectifs a une incidence directe sur la rémunération au rendement.

Analyse de la rémunération

Compte tenu de notre FRO de 112 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le chef de la direction, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2024 pour M. Beber de 4,04 millions de dollars américains, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible. La rémunération de M. Beber pour l'exercice 2024 a été établie et lui a été versée en dollars américains. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après :

Élément de la rémunération (\$) ⁽³⁾	2024 (\$ US)	2023 (\$ US)
Salaire (fixe)	548 388	600 000
Prime d'encouragement en espèces	1 210 802	1 082 799
UAR	2 260 164	2 021 225
Options	565 041	505 306
Total au titre des ORS (variable)	4 036 007	3 609 330
RDG	4 584 396	4 209 330

Composition réelle de la rémunération pour 2024



- (1) Cette mesure renvoie aux recommandations faites entre secteurs d'activité au sein du segment Groupe Entreprises et Gestion des avoirs aux États-Unis et aux recommandations faites au segment Marché des capitaux.
- (2) Les rentrées nettes provenant de nouveaux clients désignent toutes les rentrées (à l'exclusion des dividendes réinvestis) liées à un client dans les 12 mois suivant l'acquisition du client.
- (3) La rémunération de M. Beber pour l'exercice 2024 a été établie et lui a été versée en dollars américains. Le salaire de M. Beber s'est établi à 600 000 \$ en dollars américains au 1^{er} mars 2024. La rémunération de M. Beber pour l'exercice 2023 lui a été versée en dollars canadiens.

Actionnariat

M. Beber est tenu d'avoir la propriété de 5 fois son salaire de base; son multiple est actuellement de 9,9 fois, ce qui dépasse sa ligne directrice en matière d'actionnariat. Des renseignements détaillés au sujet des lignes directrices relatives à l'actionnariat pour nos membres de la haute direction visés sont présentés à la page 95.

L'actionnariat au 31 octobre 2024 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 87,11 \$.

	UADD	UAR	Actionnariat direct	Actionnariat total	Multiple de propriété
Total	291 409 \$	7 631 585 \$	160 915 \$	8 083 909 \$	9,9

Hratch Panossian



M. Panossian a été premier vice-président à la direction et chef des services financiers et Stratégie d'entreprise jusqu'au 31 mars 2024. Avec prise d'effet le 1^{er} avril 2024, M. Panossian a été nommé au poste de premier vice-président à la direction et chef, Services bancaires personnels et PME. Sous la direction de M. Panossian, ces équipes ont assuré la prestation de conseils, de solutions et de services financiers pour répondre aux besoins des clients des services bancaires personnels et pour entreprises.

En plus de ses réalisations pendant son mandat de chef des services financiers, M. Panossian a su, en tant que responsable des Services bancaires personnels et PME au Canada, maintenir l'accent sur l'objectif d'aider les clients à réaliser leurs ambitions tout en dégageant un rendement durable et de premier plan sur le marché. Les efforts concertés de M. Panossian avec son équipe ont permis de réaliser d'importantes avancées au titre de nos trois priorités clés : offrir des expériences client exceptionnelles fondées sur des conseils personnalisés et des services et solutions qui nécessitent une interaction active; faire croître les activités de Services bancaires personnels en adoptant un état d'esprit axé sur le numérique pour faciliter les opérations bancaires en ligne des clients; et instaurer une culture d'excellence opérationnelle qui prend appui sur les talents, la technologie et les processus.

Sous la direction de M. Panossian, le segment a atteint les résultats suivants :

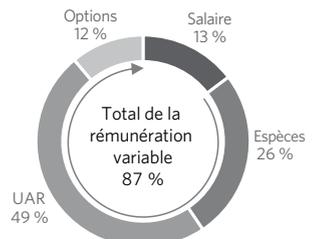
- Nous avons remporté la première position au classement des grandes banques canadiennes de Survisor pour la meilleure expérience de services bancaires mobiles.
- Nous nous sommes classés au deuxième rang pour la satisfaction de la clientèle à l'égard des applications de services bancaires mobiles et des services bancaires en ligne au Canada selon les études menées par J.D. Power en 2024.
- Nous nous sommes classés au premier rang au chapitre de la satisfaction de la clientèle à l'égard des services bancaires aux PME au Canada pour la deuxième année consécutive selon les études menées par J.D. Power en 2024.
- Nous avons remporté le prix de la meilleure initiative en matière de technologie d'IA générative dans le cadre des *Global Transaction Banking Innovation Awards* de 2024 décernés par *The Digital Banker*.
- Nous nous sommes classés au premier rang du bulletin de rendement sur les banques 2024 du magazine *Investment Executive* pour la neuvième année consécutive.
- Nous avons lancé un nouveau Compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété à l'intention de nos clients des Services bancaires personnels qui souhaitent se constituer une épargne fiscalement efficace et aspirent à l'achat d'une première propriété.
- Nous avons multiplié les moyens pour nos clients de faire affaire avec nous par voie numérique afin d'aider les nouveaux arrivants au Canada au début de leur parcours d'immigration, grâce au lancement du programme Arrivée Intelli CIBC.
- Nous avons lancé la première solution de demande en ligne intégrée tout-en-un sur le marché pour les cartes de crédit et les produits de dépôt, qui permet de simplifier l'expérience des nouveaux clients qui se joignent à notre banque. Cette solution comprend notamment des forfaits destinés expressément aux nouveaux arrivants et aux étudiants.

L'interconnectivité au sein de notre banque a été un facteur de succès et, par conséquent, l'équipe de haute direction a su partager les objectifs communs pour faire progresser la culture de la Banque CIBC axée sur sa raison d'être. L'équipe de haute direction a réalisé des progrès appréciables par rapport à ces objectifs communs en favorisant notre mentalité axée sur l'interconnectivité et en tirant parti de notre élan pour améliorer l'expérience des clients et des employés tout en constituant une équipe inclusive et mobilisée. L'équipe de haute direction partage l'engagement visant à développer et à protéger la banque et à simplifier ses processus en créant des efficacités opérationnelles et en améliorant notre résilience opérationnelle et notre capacité à nous défendre de manière proactive contre les principaux risques. Le rendement dégagé au titre de ces objectifs a une incidence directe sur la rémunération au rendement.

Compte tenu de notre FRO de 112 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le chef de la direction, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2024 pour M. Panossian de 4,08 millions de dollars, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible et reflétait une augmentation de sa rémunération cible globale pour l'exercice 2024 pour tenir compte de son expérience à titre de chef des services financiers et de ses fonctions de longue date à titre de membre de la haute direction, et de sa nomination à titre de premier vice-président à la direction et chef, Services bancaires personnels et PME. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après, et reflètent la rémunération de M. Panossian pour l'année complète.

Élément de la rémunération (\$)	2024	2023
Salaires (fixe)	600 000	600 000
Prime d'encouragement en espèces	1 223 602	877 668
UAR	2 284 058	1 638 314
Options	571 014	409 578
Total au titre des ORS (variable)	4 078 674	2 925 560
RDG	4 678 674	3 525 560

Composition réelle de la rémunération pour 2024



Analyse de la rémunération

Actionnariat

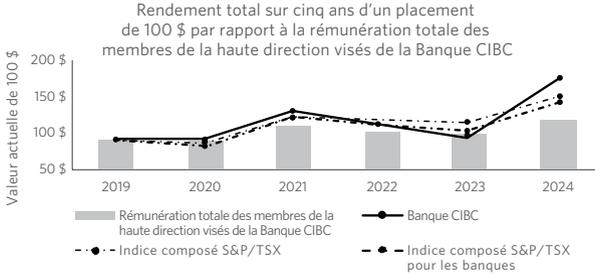
M. Panossian est tenu d'avoir la propriété de 5 fois son salaire de base; son multiple est actuellement de 14,0 fois, ce qui dépasse sa ligne directrice en matière d'actionnariat. Des renseignements détaillés au sujet des lignes directrices relatives à l'actionnariat pour nos membres de la haute direction visés sont présentés à la page 95.

L'actionnariat au 31 octobre 2024 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 87,11 \$.

	UADD	UAR	Actionnariat direct	Actionnariat total	Multiple de propriété
Total	194 273 \$	7 394 383 \$	792 546 \$	8 381 202 \$	14,0

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

Le graphique ci-après compare le RTA cumulatif de la Banque CIBC sur la période de cinq ans allant du 1^{er} novembre 2019 au 31 octobre 2024 au RTA cumulatif de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX pour les banques sur la même période. L'évolution de la rémunération totale annuelle des membres de la haute direction visés au cours de cette même période illustre l'harmonisation de la rémunération des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC avec le rendement de la Banque CIBC.



Rendement cumulatif ⁽¹⁾ (%)	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Banque CIBC	100,00	94,10	148,70	128,54	108,17	202,88
Indice composé S&P/TSX	100,00	97,70	135,58	128,95	129,50	171,01
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,00	86,43	134,42	128,95	117,69	163,83
Rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC⁽²⁾	100,00	99,06	124,01	112,61	110,01	133,68

(1) Avec le réinvestissement des dividendes.

(2) La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC est exprimée comme suit : 100 \$ pour l'exercice 2019 comme référence par rapport à la rémunération totale pour les années ultérieures. La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC comprend le salaire, la prime d'encouragement en espèces, la valeur à la date d'attribution des attributions d'encouragement en actions, la variation rémunératoire des changements dans l'obligation au titre du régime de retraite au cours de l'année et toute autre rémunération déclarée dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 92 de la présente circulaire. La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC pour 2024 indiquée ci-dessus comprend les données pour le chef de la direction, l'actuel chef des services financiers et les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés (les données sont présentées pour six membres de la haute direction visés pour tenir compte des données de l'ancien chef des services financiers). La rémunération totale des membres de la haute direction visés CIBC pour 2019 indiquée ne comprend que les cinq membres de la haute direction visés les mieux payés (six membres de la haute direction visés ont fait l'objet d'une divulgation dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2019).

Ratio du coût de gestion (RCG)

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

Année	Rémunération totale des membres de la haute direction visés ⁽¹⁾ (en milliers de dollars)	Bénéfice net déclaré (en millions de dollars)	Rémunération totale des membres de la haute direction visés en % du bénéfice net déclaré ⁽²⁾
2024	39 858	7 154	0,56
2023	32 801	5 039 ⁽³⁾	0,65
2022	33 576	6 243	0,54

(1) La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC comprend le salaire, la prime d'encouragement en espèces, la valeur à la date d'attribution des attributions d'encouragement en actions, la variation rémunératoire des changements dans l'obligation au titre du régime de retraite au cours de l'année et toute autre rémunération déclarée dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 92 de la présente circulaire, pour le chef de la direction, l'actuel chef des services financiers et les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés.

(2) Le RCG fondé sur la rémunération totale des membres de la haute direction visés sous forme de pourcentage du bénéfice net ajusté s'établissait à 0,55 % pour l'exercice 2024, à 0,51 % pour l'exercice 2023 et à 0,51 % pour l'exercice 2022. Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2024 de la Banque CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.com, rubrique qui est intégrée par renvoi aux présentes.

(3) Le bénéfice net déclaré pour 2023 a été retraité pour tenir compte de l'adoption de la Norme IFRS 17.

Information sur la rémunération

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération gagnée au cours des exercices 2024, 2023 et 2022 par les six membres de la haute direction visés de la Banque CIBC pour l'exercice 2024.

Nom et principale fonction	Année	Salariaire (\$)	Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des options ⁽²⁾ (\$)	Attributions aux termes du régime incitatif variable non fondées sur des actions ⁽³⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁽⁴⁾ (\$)	Autre rémunération ⁽⁵⁾⁽⁶⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Victor Dodig Chef de la direction	2024	1 000 000	7 741 440	1 935 360	2 419 200	510 000	2 250	13 608 250
	2023	1 000 000	6 208 000	1 552 000	1 940 000	504 000	2 250	11 206 250
	2022	1 000 000	5 992 128	1 498 032	1 872 540	650 000	2 250	11 014 950
Robert Sedran Premier vice-président à la direction et chef des services financiers ⁽⁷⁾	2024	458 470 ⁽⁷⁾	1 163 082	290 771	748 955	214 000	2 250	2 877 528
	2023	400 000	785 544	158 886	529 620	122 000	2 250	1 998 300
	2022	275 000	546 010	136 503	682 513	48 000	2 250	1 690 276
Harry Culham Premier vice-président à la direction et chef de groupe, Marchés des capitaux et Services financiers directs	2024	600 000	5 330 158	1 332 540	2 855 442	150 000	2 250	10 270 390
	2023	600 000	4 274 652	1 068 663	2 289 992	143 000	2 250	8 378 557
	2022	581 096 ⁽⁸⁾	4 168 396	1 042 099	2 233 070	194 000	2 250	8 220 911
Jon Hountalas Premier vice-président à la direction et chef de groupe, Services bancaires canadiens ⁽⁹⁾	2024	600 000	3 120 634	780 158	1 671 768	166 000	0	6 338 560
	2023	600 000	2 450 472	612 618	1 312 753	162 000	0	5 137 843
	2022	581 096 ⁽⁸⁾	1 733 498	433 375	928 660	208 000	0	3 884 629
Shawn Beber Premier vice-président à la direction et chef de groupe, région des États-Unis et président et chef de la direction, CIBC Bank USA ⁽¹⁰⁾	2024	745 758	3 073 616	768 404	1 646 580	121 000	407 894	6 763 252
	2023	600 000	2 021 225	505 306	1 082 799	106 000	183 111	4 498 441
	2022	581 096 ⁽⁸⁾	1 395 058	348 764	747 352	151 000	2 250	3 225 520
Hratch Panossian Premier vice-président à la direction et chef des services financiers (jusqu'au 31 mars 2024)/Premier vice-président à la direction et chef, Services bancaires personnels et PME (depuis le 1 ^{er} avril 2024)	2024	600 000	2 284 058	571 014	1 223 602	37 000	2 250	4 717 924
	2023	600 000	1 638 314	409 578	877 668	52 000	2 250	3 579 810
	2022	581 096 ⁽⁸⁾	1 518 282	379 570	813 365	83 000	2 250	3 377 563

- Les montants indiqués représentent la valeur à la date de l'attribution des UAR attribuées aux termes du régime d'UAR pour les exercices indiqués. La valeur d'une UAR à l'attribution correspond au cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre des exercices indiqués. La valeur des attributions fondées sur des actions de M. Sedran comprend un OAS unique de 150 000 \$ CA attribué en 2023. La valeur d'un OAS à l'attribution correspond au cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre.
- Les montants indiqués correspondent à la juste valeur à la date de l'octroi (valeur de rémunération) établie à l'aide d'un modèle de Black et Scholes. Pour les exercices indiqués, les hypothèses clés du modèle, la juste valeur comptable (JVC) et l'écart entre les valeurs de rémunération et la JVC sont résumés dans les tableaux ci-après :

Mesure	Octrois effectués en décembre 2024 pour l'exercice 2024	Octrois effectués en décembre 2023 pour l'exercice 2023	Octrois effectués en décembre 2022 pour l'exercice 2022
Méthode	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)
Taux sans risque (%)	2,98	3,43	2,77
Rendement en dividendes (%)	4,11	6,37	5,72
Volatilité du cours des actions (%)	19,13	18,85	18,02
Durée (en années)	10	10	10
Valeur de rémunération (\$)	759	3,67	4,16

Nom	2024		2023		2022	
	JVC (\$)	Écart (\$)	JVC (\$)	Écart (\$)	JVC (\$)	Écart (\$)
Victor Dodig	1 896 583	38 777	1 696 293	(144 294)	1 626 638	(128 606)
Robert Sedran	284 950	5 821	173 658	(14 772)	148 223	(11 720)
Harry Culham	1 305 839	26 701	1 168 019	(99 357)	1 131 564	(89 465)
Jon Hountalas	764 530	15 628	552 286	(46 980)	470 582	(37 206)
Shawn Beber	775 197	(6 793)	669 577	(56 957)	378 708	(29 941)
Hratch Panossian	559 574	11 440	447 659	(38 080)	412 157	(32 587)

Information sur la rémunération

- (3) Les attributions aux termes du régime incitatif variable non fondées sur des actions sont composées entièrement des primes d'encouragement en espèces annuelles fondées sur le rendement. Les membres de la haute direction peuvent choisir volontairement de reporter en totalité ou en partie leur prime d'encouragement annuelle en UAAD. Pour 2024, 2023 et 2022, M. Culham a choisi de reporter 20 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 855 442 \$, 20 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 289 992 \$ et 20 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 233 070 \$, respectivement, en UAAD. Les montants ont été convertis en UAAD en fonction du cours moyen de l'action au cours des 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre de chacune des années respectives.
- (4) Les montants indiqués représentent le « valeur rémunératoire » des changements à l'obligation au titre du régime de retraite au cours des exercices indiqués et tiennent compte de l'incidence de la modification apportée au régime de retraite de la Banque CIBC entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2023 qui impose un plafond aux gains ouvrant droit à pension, le cas échéant. Les valeurs rémunératoires pour M. Sedran pour 2023 et 2022 ont été calculées en fonction des mêmes paramètres que les autres membres de la haute direction visés. La valeur rémunératoire de M. Sedran pour 2023 tient compte de sa promotion au poste de vice-président à la direction et trésorier, et la valeur de son régime de retraite pour 2024 tient compte de sa promotion au poste de premier vice-président à la direction et chef des services financiers.
- (5) Les montants indiqués pour MM. Dodig, Sedran, Culham, Beber et Panossian représentent les cotisations versées par la Banque CIBC à leurs comptes du régime d'achat d'actions par les employés (le RAAE). Le montant pour M. Beber comprend une somme de 405 644 \$ au titre de ses coûts de déménagement, en dollars canadiens, pour l'exercice 2024.
- (6) Pour tous les membres de la haute direction visés, les montants indiqués excluent la valeur des avantages accessoires, puisque ceux-ci sont inférieurs à 50 000 \$ pour chacun d'eux. Pour le chef de la direction, les montants excluent également la valeur de l'utilisation personnelle de l'avion de la Banque CIBC par le chef de la direction, car il rembourse les frais à la Banque CIBC. Les montants indiqués excluent également les équivalents de dividendes gagnés sur les UAR, les OAS et/ou les UAAD octroyées au cours des années antérieures, puisque les équivalents de dividendes prévus ont été pris en compte dans la juste valeur des attributions déclarée à la date de l'octroi, selon le cas. Les montants des équivalents de dividendes réinvestis pour les exercices 2024, 2023 et 2022 sont les suivants : 1 405 645 \$, 1 240 182 \$ et 1 129 501 \$, respectivement, pour M. Dodig; 149 994 \$, 122 699 \$ et 137 777 \$ pour M. Sedran; 1 415 966 \$, 1 236 961 \$ et 1 125 808 \$ pour M. Culham; 384 476 \$, 297 026 \$ et 274 095 \$ pour M. Hountalas; 317 584 \$, 233 082 \$ et 178 668 \$, en dollars canadiens, pour M. Beber, et 304 183 \$, 239 752 \$ et 171 433 \$ pour M. Panossian.
- (7) M. Sedran a été nommé premier vice-président à la direction et chef des services financiers le 1^{er} avril 2024. Le salaire de M. Sedran pour l'exercice 2024 représente cinq mois à 400 000 \$ et sept mois à 500 000 \$.
- (8) Le salaire de M. Culham pour l'exercice 2022 représente deux mois à 500 000 \$ et dix mois à 600 000 \$. Le salaire de M. Hountalas pour l'exercice 2022 représente deux mois à 500 000 \$ et dix mois à 600 000 \$. Le salaire de M. Beber pour l'exercice 2022 représente deux mois à 500 000 \$ et dix mois à 600 000 \$. Le salaire de M. Panossian pour l'exercice 2022 représente deux mois à 500 000 \$ et dix mois à 600 000 \$.
- (9) M. Hountalas a été nommé chef de groupe, Services bancaires canadiens le 16 janvier 2023. M. Hountalas est devenu le 1^{er} novembre 2024 le vice-président du conseil, Services bancaires nord-américains.
- (10) M. Beber a été nommé chef de groupe, région des États-Unis et président et chef de la direction de CIBC Bank USA le 1^{er} novembre 2022. La rémunération de M. Beber a été déterminée et lui a été versée en dollars américains pour 2024, à l'exception de ses prestations de retraite, qui s'accumulent en dollars canadiens. Le salaire de M. Beber est de 600 000 \$ en dollars américains en date du 1^{er} mars 2024. Toutes les données relatives à la rémunération pour l'exercice 2024, sauf la valeur du régime de retraite, ont été converties en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3599 \$ CA pour l'exercice 2024.

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

Le tableau ci-après présente des renseignements concernant la valeur des attributions en vertu de régimes incitatifs acquise ou gagnée par chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2024.

Nom	Valeur des attributions fondées sur des options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ⁽¹⁾⁽²⁾	Valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis et qui ont été payées au cours de l'exercice ⁽³⁾	Valeur des attributions aux termes du régime incitatif variable non fondées sur des actions gagnée au cours de l'exercice ⁽⁴⁾
	(\$)	(\$)	(\$)
Victor Dodig	627 792	4 969 514	2 419 200
Robert Sedran	26 486	444 463	748 955
Harry Culham	468 824	3 542 677	2 855 442
Jon Hountalas	183 450	1 415 138	1 671 768
Shawn Beber	88 285	1 031 876	1 646 580
Hratch Panossian	88 135	930 058	1 223 602

- (1) Les valeurs indiquées correspondent à l'écart entre le prix d'exercice des attributions et le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX à la date d'acquisition. Puisque les membres de la haute direction visés pourraient ne pas avoir exercé les options à la date d'acquisition ou par la suite, le montant indiqué pourrait ne pas refléter le montant réel réalisé par les membres de la haute direction visés.
- (2) La valeur est fondée sur le nombre d'options dont les droits ont été acquis multiplié par la différence entre le prix d'exercice des attributions et le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX à la date d'acquisition.
- (3) Les valeurs indiquées se rapportent à l'acquisition et au paiement des UAR pour l'exercice 2024. En ce qui concerne les UAR, le facteur de rendement appliqué aux UAR attribuées en décembre 2020 pour l'exercice 2020 pour déterminer le montant final payé aux participants en décembre 2023 correspondait à 85 %, d'après le RCP et le RTA de la Banque CIBC pour la période du 1^{er} novembre 2020 au 31 octobre 2023.
- (4) Les valeurs indiquées correspondent à la somme des primes d'encouragement en espèces annuelles fondées sur le rendement pour l'exercice 2024 présentées dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 92. L'attribution de prime en espèces annuelle de M. Beber lui a été versée en dollars américains et a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3599 \$ CA pour l'exercice 2024.

Information sur la rémunération

Acquisition des UAR en 2021

Le pourcentage d'acquisition des UAR attribuées en 2021 dont les droits ont été acquis en décembre 2024 était de 110 % en fonction de la moyenne du facteur de rendement du RCP de 95 % et du facteur de rendement du RTA de 125 %, découlant du classement au quatrième rang pour le RCP et au premier rang pour le RTA au cours de la période de rendement de trois ans. Les renseignements ayant servi au calcul du pourcentage d'acquisition pour les exercices indiqués figurent dans le tableau ci-après. Voir « Primes d'encouragement reportées » à partir de la page 68 pour obtenir l'échelle.

Calcul de l'acquisition des UAR de la Banque CIBC dans le cadre des octrois d'UAR pour 2021							Acquisition
	2022	2023	2024	Moyenne	Classement CIBC	Rendement	
RCP ajusté ⁽¹⁾	14,7 %	13,4 % ⁽²⁾	13,7 %	13,9 %	4	95 %	
RTA	(13,6) %	(15,9) %	87,6 %	19,4 %	1	125 %	

- (1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2024 de la Banque CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.com, rubrique qui est intégrée par renvoi aux présentes.

- (2) Le RCP ajusté pour 2023 a été retraité pour tenir compte de l'adoption de la Norme IFRS 17.

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

Le tableau ci-après présente des renseignements précis sur les attributions fondées sur des options et les attributions fondées sur des actions déjà octroyées aux membres de la haute direction visés et qui demeurent en cours au 31 octobre 2024.

Nom	Année de la rémunération	Attributions fondées sur des options ⁽¹⁾⁽²⁾				Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾⁽³⁾					
		Titres sous-jacents aux options non exercées (N ^o)	Prix d'exercice des options ⁽⁴⁾ (\$)	Date d'expiration des options	Valeurs des options dans le cours non exercées (\$)	Valeurs des options exercées (S)(6)(7)(8)(9)(10) (\$)	Régime	Unités ou actions dont les droits n'ont pas été acquis (N ^o)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽¹¹⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis qui ne sont pas payées ou distribuées (\$)	
Victor Dodig	2015	—	48,905	6 déc. 2025	—	800 046	—	—	—	—	
	2016	172 750	55,845	8 déc. 2026	5 401 029	—	UADD	—	—	5 851 241	
	2017	156 542	60,01	13 déc. 2027	4 242 288	—	—	—	—	—	
	2018	195 402	55,75	2 déc. 2028	6 127 807	—	—	—	—	—	
	2019	188 718	54,935	8 déc. 2029	6 072 002	—	—	—	—	—	
	2020	230 896	55,395	6 déc. 2030	7 322 867	—	—	—	—	—	
	2021	286 108	70,05	5 déc. 2031	4 881 002	—	UAR	109 141	7 130 460	—	
	2022	359 824	59,39	4 déc. 2032	9 974 321	—	UAR	104 624	6 835 366	—	
	2023	422 877	56,55	3 déc. 2033	12 923 121	—	UAR	121 631	7 946 456	—	
	Robert Sedran	2016	—	—	—	—	—	UADD	—	—	608 136
2020		20 652	55,395	6 déc. 2030	654 978	—	—	—	—	—	
2021		24 616	70,05	5 déc. 2031	419 949	—	OAS	1 203	104 834	—	
2022		32 788	59,39	4 déc. 2032	908 883	—	UAR	9 390	613 479	—	
2023		43 292	56,55	3 déc. 2033	1 323 004	—	UAR	9 533	622 847	—	
2024		—	—	—	—	—	OAS	2 939	256 007	—	
2024		—	—	—	—	—	UAR	12 452	813 518	—	
Harry Culham	2015	—	—	—	—	—	UADD	606	52 820	—	
	2016	—	55,845	8 déc. 2026	—	2 630 700	UADD	—	—	3 316 242	
	2017	—	60,01	13 déc. 2027	—	3 470 874	UADD	—	—	1 675 594	
	2018	149 200	55,75	2 déc. 2028	4 678 912	351 158	UADD	—	—	2 444 887	
	2019	146 642	54,935	8 déc. 2029	4 718 206	—	UADD	—	—	2 404 691	
	2020	164 602	55,395	6 déc. 2030	5 220 352	—	UADD	—	—	1 978 104	
	2021	197 494	70,05	5 déc. 2031	3 369 248	—	UADD	—	—	1 143 214	
	2022	250 310	59,39	4 déc. 2032	6 938 593	—	UAR	75 338	4 921 998	—	
	2023	291 181	56,55	3 déc. 2033	8 898 491	—	UADD	72 781	4 754 991	679 284	
	2024	—	—	—	—	—	UAR	83 752	5 471 704	—	
	2024	—	—	—	—	—	UAR	—	—	781 672	
	Jon Hountalas	2013	—	45,26	8 déc. 2023	—	373 479	—	—	—	—
		2014	—	51,165	7 déc. 2024	—	308 033	—	—	—	—
2015		32 018	48,905	6 déc. 2025	1 223 248	—	—	—	—	—	
2016		43 490	55,845	8 déc. 2026	1 359 715	—	—	—	—	—	
2017		45 308	60,01	13 déc. 2027	1 227 847	—	—	—	—	—	
2018		65 494	55,75	2 déc. 2028	2 053 892	—	—	—	—	—	
2019		56 402	54,935	8 déc. 2029	1 814 734	—	—	—	—	—	
2020		65 752	55,395	6 déc. 2030	2 085 325	—	—	—	—	—	
2021		83 450	70,05	5 déc. 2031	1 423 657	—	UAR	31 833	2 079 718	—	
2022		104 096	59,39	4 déc. 2032	2 885 541	—	UAR	30 267	1 977 443	—	
2023		166 922	56,55	3 déc. 2033	5 101 136	—	UAR	48 011	3 136 689	—	

Information sur la rémunération

Nom	Année de la rémunération	Attributions fondées sur des options ⁽¹⁾⁽²⁾					Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾⁽³⁾			
		Titres sous-jacents aux options non exercés (N° ⁽⁴⁾)	Prix d'exercice des options ⁽⁴⁾ (\$)	Date d'expiration des options	Valeurs des options dans le cours non exercés (\$)	Valeurs des options exercées (516/617/629/630) (\$)	Régime	Unités ou actions dont les droits n'ont pas été acquis (N° ⁽⁵⁾)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽⁷⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis qui ne sont pas payables ou distribués (\$)
Shawn Beber	2014	—	51,165	7 déc. 2024	—	71 420	—	—	—	
	2015	4 736	48,905	6 déc. 2025	180 939	328 900	—	—	—	
	2016	18 172	55,845	8 déc. 2026	568 148	—	—	—	—	
	2017	21 130	60,01	13 déc. 2027	572 623	—	—	—	—	
	2018	23 836	55,75	2 déc. 2028	747 497	—	—	—	—	
	2019	23 002	54,935	8 déc. 2029	740 089	—	—	—	—	
	2020	37 320	55,395	6 déc. 2030	1 183 604	—	UADD	3 345	291 409	—
	2021	61 996	70,05	5 déc. 2031	1 057 652	—	UAR	23 649	1 545 073	—
	2022	83 773	59,39	4 déc. 2032	2 322 188	—	UAR	24 358	1 591 376	—
	2023	137 682	56,55	3 déc. 2033	4 207 562	—	UAR	39 601	2 587 239	—
Hratch Panossian	2014	—	51,165	7 déc. 2024	—	158 861	—	—	—	
	2015	9 006	48,905	6 déc. 2025	344 074	—	—	—	—	
	2016	12 272	55,845	8 déc. 2026	383 684	—	—	—	—	
	2017	12 322	60,01	13 déc. 2027	333 926	—	—	—	—	
	2018	18 352	55,75	2 déc. 2028	575 519	—	—	—	—	
	2019	18 614	54,935	8 déc. 2029	598 905	—	—	—	—	
	2020	43 214	55,395	6 déc. 2030	1 370 532	—	UADD	2 230	194 273	—
	2021	68 884	70,05	5 déc. 2031	1 175 161	—	UAR	26 277	1 716 748	—
	2022	91 172	59,39	4 déc. 2032	2 527 288	—	UAR	26 510	1 731 941	—
	2023	111 599	56,55	3 déc. 2033	3 410 465	—	UAR	32 099	2 097 909	—

- Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action additionnelle le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.
- Les options visent des actions ordinaires de la Banque CIBC. Les options sont généralement acquises à raison de 50 % au troisième anniversaire et de 50 % au quatrième anniversaire de la date de l'octroi.
- Les UAR sont acquises et réglées en espèces à la fin d'une période de trois ans. Pour les attributions octroyées avant 2023, le nombre d'unités dont les droits sont acquis est établi au moyen du RCP et du RTA de la Banque CIBC par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la Banque CIBC pour la rémunération. Pour les attributions octroyées à compter de 2023, la composante RCP du multiplicateur de rendement est fondée sur le RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible, et le rendement du RTA demeure fondé sur le rendement relatif. Les UADD indiquées pour MM. Dodig, Sedran (octroyées en 2016) et Culham tiennent compte des primes d'encouragement fondées sur le rendement annuelles qui ont été reportées en UADD. Ces UADD sont entièrement acquises, mais ne sont pas payables avant la fin d'emploi, la retraite ou le décès. Les UADD indiquées pour MM. Sedran (octroyées en 2024), Beber et Panossian seront acquises à la fin d'une période de cinq ans, mais ne sont pas payables avant la fin d'emploi, la retraite ou le décès.
- Le prix d'exercice des options correspond à la valeur marchande de clôture des actions ordinaires de la Banque CIBC le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.
- Valeur des options exercées au cours de l'exercice 2024 qui ont été octroyées au cours des années antérieures. Les montants correspondent au produit reçu (l'écart entre le prix d'exercice des options et le cours des actions ordinaires de la Banque CIBC à la date d'exercice) avant déduction des impôts et des commissions.
- Le montant indiqué pour M. Dodig concerne la vente en septembre 2024 de 23 088 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du Régime d'options de souscription d'actions des employés de 2015.
- Les montants indiqués pour M. Culham concernent la vente en septembre 2024 de 100 000 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du Régime d'options de souscription d'actions des employés de 2016, de 147 430 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du Régime d'options de souscription d'actions des employés de 2017, et de 12 974 actions à l'exercice partiel de son attribution au titre du Régime d'options de souscription d'actions des employés de 2018.
- Les montants indiqués pour M. Hountalpas concernent la vente en décembre 2023 de 30 446 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du Régime d'options de souscription d'actions des employés de 2013 et la vente en juin 2024 de 20 808 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du Régime d'options de souscription d'actions des employés de 2014.
- Les montants indiqués pour M. Beber concernent la vente en décembre 2023 de 10 702 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du Régime d'options de souscription d'actions des employés de 2014 et la vente en septembre 2024 de 10 000 actions à l'exercice partiel de son attribution au titre du Régime d'options de souscription d'actions des employés de 2015.
- Le montant indiqué pour M. Panossian concerne la vente en septembre 2024 de 5 530 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du Régime d'options de souscription d'actions des employés de 2014.
- Les montants indiqués correspondent aux valeurs de paiement seuil de 75 % des unités applicables.

Lignes directrices en matière d'actionnariat pour les membres de la haute direction visés

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

Information sur la rémunération

Le tableau ci-après indique la ligne directrice minimale qui s'applique à l'actionariat des membres de la haute direction visés. L'actionariat de tous les membres de la haute direction visés dépasse actuellement les lignes directrices, tel qu'il est indiqué dans les profils des membres de la haute direction visés qui commencent à la page 77.

Échelon	Ligne directrice relative à l'actionariat minimal (multiple du salaire)	Période de détention après le départ à la retraite (années)
Chef de la direction	8,0	2
Membres de la haute direction visés	5,0	1

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau ci-après présente des renseignements en date du 31 octobre 2024 sur les actions ordinaires dont l'émission aux termes du Régime d'options de souscription d'actions des employés (ROSAE) et des régimes d'options de PrivateBancorp a été autorisée, soit les seuls régimes de rémunération en actions de la Banque CIBC qui prévoient l'émission de nouvelles actions.

Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	A	B	C
	Titres à émettre à l'exercice d'options en cours de validité (N ^{bre})	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours de validité (\$)	Titres pouvant être émis ultérieurement aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (compte non tenu des titres visés par la colonne A) ⁽²⁾ (N ^{bre})
Approuvés par les porteurs de titres	15 841 921	59,01	6 516 836
Non approuvés par les porteurs de titres ⁽¹⁾	125 660	31,83	Néant
Total	15 967 581	58,80	6 516 836

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

(2) Exclut les actions qui étaient initialement disponibles aux fins d'attribution dans le cadre de l'acquisition et que nous ne prévoyons plus attribuer.

Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2024

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 les options en cours de validité aux termes des régimes de PrivateBancorp.

Régime	A		B		C = A+B	
	Options en cours de validité (N ^{bre})	% des actions ordinaires en circulation	Options pouvant être octroyées (N ^{bre})	% des actions ordinaires en circulation	Total (N ^{bre})	% des actions ordinaires en circulation
ROSAE ⁽¹⁾	17 204 203	1,83	4 094 324	0,43	21 298 527	2,26
Régimes de PrivateBancorp ⁽²⁾	114 914	0,01	Néant	Néant	114 914	0,01
Total	17 319 117	1,84	4 094 324	0,43	21 413 441	2,27

(1) Au 31 octobre 2024, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options en cours de validité était de 15 841 921, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options pouvant être octroyées était de 6 516 836 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 942 294 598.

(2) À l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. en juin 2017, 2 238 422 actions ordinaires de la Banque CIBC ont été réservées à des fins d'émission pour régler les attributions d'options en cours de validité de PrivateBancorp. Ces attributions d'options ont été octroyées aux termes du régime de rémunération d'encouragement à long terme de 2007 (2007 Long-Term Incentive Compensation Plan) (le régime de 2007), du régime d'encouragement à long terme stratégique de 2007 (2007 Strategic Long-Term Incentive Compensation Plan) (le régime stratégique) et du régime de rémunération d'encouragement modifié et mis à jour de 2011 (2011 Amended and Restated Incentive Compensation Plan) (le régime de 2011) (collectivement, les régimes de PrivateBancorp) et ont été converties en options de souscription d'actions de la Banque CIBC en fonction des valeurs relatives des actions de PrivateBancorp Inc. par rapport aux actions ordinaires de la Banque CIBC aux termes de l'acquisition. En outre, le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC qui étaient réservées à des fins d'émission pour régler les attributions d'options en cours de validité de PrivateBancorp a été retiré pour refléter le fractionnement d'actions.

Information sur la rémunération

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

Mesure	Année	ROSAE	Régimes de PrivateBancorp
Taux de dilution⁽¹⁾			
▪ nombre d'options octroyées non exercées/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2024	1,68 %	0,01 %
	2023	1,56 %	0,02 %
	2022	1,23 %	0,03 %
Taux de dilution excédentaire⁽¹⁾			
▪ (nombre d'options pouvant être octroyées + options octroyées mais non exercées)/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2024	2,37 %	0,04 %
	2023	2,67 %	0,05 %
	2022	2,76 %	0,06 %
Taux d'épuisement possible⁽²⁾			
▪ nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice/nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice	2024	0,42 %	—
	2023	0,38 %	—
	2022	0,28 %	—

(1) Tous les chiffres sont exprimés en pourcentage des actions ordinaires en circulation le 31 octobre des exercices indiqués.

(2) Le taux d'épuisement possible est exprimé sous forme de pourcentage obtenu en divisant le nombre d'options octroyées au cours de l'exercice (par exemple, ROSAE : 3 973 361 pour l'exercice 2024) par le nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pour l'exercice (par exemple, 939 351 667 pour l'exercice 2024).

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

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

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

Information sur la rémunération

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

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

ROSAE

Admissibilité	<ul style="list-style-type: none">• Tout employé à temps plein de la Banque CIBC (ou d'une de ses filiales) que le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction peut désigner.
Durée	<ul style="list-style-type: none">• 10 ans à compter de la date de l'octroi (sous réserve d'une durée plus courte en raison de changements dans le statut d'emploi ou d'une prolongation imputable à l'application de restrictions à la négociation, tel qu'il est décrit ci-après).
Acquisition	<ul style="list-style-type: none">• Les octrois en cours de validité s'acquiescent à raison de 50 % à chacun des troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi.
Prix d'exercice	<ul style="list-style-type: none">• Fixé par le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, mais ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.• La Banque CIBC a établi une politique concernant la date des octrois d'options qui prévoit un processus d'établissement de la date des octrois d'options, lequel s'applique uniformément à toutes les options octroyées aux termes du ROSAE et facilite le respect par la Banque CIBC des exigences du ROSAE et de la TSX pour l'octroi d'options.• Lorsque le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction autorise un octroi d'options à un moment où des restrictions internes de la Banque CIBC sur la négociation de titres sont en vigueur ou lorsque le cours des actions ordinaires de la Banque CIBC ne reflète par ailleurs pas tous les renseignements importants connus de la direction, la date de prise d'effet de l'octroi est la date à laquelle les restrictions sur la négociation de titres ont été levées ou le troisième jour de bourse suivant la communication de tous les renseignements importants concernant la Banque CIBC, respectivement, à moins que le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction ne désigne une date ultérieure.
Titres réservés à des fins d'émission	<ul style="list-style-type: none">• Le nombre de nouvelles actions ordinaires qui peuvent être émises ne peut excéder 105 269 000.
Limites individuelles et des initiés	<ul style="list-style-type: none">• Aux termes du ROSAE, le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises à une même personne à l'exercice d'options ne peut dépasser 5 % du nombre d'actions ordinaires alors en circulation; toutefois, ce nombre a été fixé à 1 % du nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC alors émises et en circulation par résolution du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.• Aucune option n'est octroyée à un participant si cette attribution peut donner lieu à un nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC : a) émises à des initiés au cours d'une année ou b) pouvant être émises à des initiés, à tout moment, dans chaque cas, à l'exercice d'options émises aux termes du ROSAE, ou lorsqu'elles sont combinées à tous autres mécanismes de rémunération en titres, dépassant 10 % des actions ordinaires de la Banque CIBC émises et en circulation.
Fin de l'emploi	<ul style="list-style-type: none">• À la démission ou à la cessation d'emploi pour un motif valable : les options sont perdues après 30 jours.• À une cessation d'emploi sans motif valable : les options non acquises continuent de s'acquiescent, et les options acquises demeurent en cours de validité et peuvent être exercées, pendant le délai de préavis de cessation d'emploi de l'employé.• À la retraite : les options continuent de s'acquiescent et peuvent être exercées sous réserve des dates initiales d'acquisition et d'expiration, si le participant est âgé d'au moins 55 ans à la retraite.
Prolongation pour période d'interdiction des opérations	<ul style="list-style-type: none">• 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)	<ul style="list-style-type: none">• La Banque CIBC peut assortir les options d'une condition prévoyant qu'au plus 50 % des options octroyées peuvent être exercées en tant que DPVA (il n'y a actuellement aucune option accompagnée de DPVA en cours de validité).
Cessibilité	<ul style="list-style-type: none">• Les bénéficiaires d'octrois aux termes du ROSAE ne peuvent pas, en général, céder ou transférer leurs options. Un bénéficiaire d'options peut céder ses droits à un conjoint, à un enfant mineur ou à un petit-enfant mineur ou encore à une fiducie dont les bénéficiaires sont à la fois un bénéficiaire d'options et une des personnes susmentionnées, ou au profit de ces personnes, avec l'approbation préalable de la Banque CIBC.

Modifications	<ul style="list-style-type: none"> • Les actionnaires doivent approuver les modifications suivantes (à moins qu'elles ne découlent de l'application des dispositions anti-dilution du ROSAE) : <ul style="list-style-type: none"> - une augmentation du nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du ROSAE; - une réduction du prix d'exercice d'une option en cours de validité; - un report de la date d'expiration d'une option en cours de validité ou une modification du ROSAE pour permettre l'octroi d'une option dont la date d'expiration tombe plus de 10 ans après la date de l'octroi; - une modification des dispositions relatives à la transférabilité des options, sauf à des fins de règlement de succession; - une expansion des catégories de particuliers admissibles à participer au ROSAE; - une modification du ROSAE pour prévoir d'autres types de rémunération au moyen de l'émission d'actions; - le retrait ou le dépassement du plafond de participation des initiés prévu dans le ROSAE; - une modification des dispositions modificatives du ROSAE; - une modification du ROSAE pour laquelle l'approbation des actionnaires est requise aux termes des lois applicables ou des règles des bourses. À part ces modifications importantes du régime, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction peut à l'occasion apporter des changements au ROSAE, ou à l'administration de celui-ci, sans l'approbation des actionnaires (comme des modifications administratives, de rédaction ou de précision ou encore pour aborder les faits nouveaux, notamment de nature réglementaire, et fixer les modalités, conditions et mécanismes d'octroi, y compris l'acquisition, l'exercice et l'expiration). Dans le cadre de l'établissement et de la modification des modalités des régimes d'options de souscription d'actions de la Banque CIBC, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction passe en revue les modalités et conditions de tout nouveau régime ou tout changement apporté aux modalités et conditions d'un régime existant et les recommande aux fins d'approbation par le conseil.
Récupération	<ul style="list-style-type: none"> • Les octrois peuvent être récupérés en cas d'inconduite⁽¹⁾ et advenant qu'un retraitement soit nécessaire en raison d'un non-respect important de toute obligation de présentation de l'information financière prévue par les lois américaines sur les valeurs mobilières⁽²⁾.

- (1) La personne dont l'inconduite occasionne une perte financière importante pour la Banque CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la Banque CIBC devra rembourser sur demande à la Banque CIBC la valeur totale de tous les gains découlant d'options acquises et exercées dans les 12 mois précédant la date à laquelle la Banque CIBC a déterminé que cette perte importante a été subie ou que ce retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. En outre, toutes les options en cours de validité qui ont été acquises dans les 12 mois précédents seront annulées.
- L'inconduite est définie comme (i) une inconduite grave, (ii) une fraude, (iii) un manquement important aux conditions d'emploi, (iv) un manquement volontaire aux dispositions du Code de conduite de la Banque CIBC suffisamment grave pour justifier l'application de cette disposition, (v) l'omission ou le refus volontaire par le titulaire de s'acquitter pour l'essentiel de ses fonctions et responsabilités importantes, (vi) la condamnation du titulaire pour un crime comportant une fraude, une fausse déclaration ou un abus de confiance ou (vii) toute autre situation justifiant un congédiement motivé.
- (2) À compter de 2023, la Banque CIBC récupérera auprès d'un « membre de la haute direction » actuel ou antérieur, conformément à la politique de récupération de la SEC, le montant de toute rémunération attribuée sous forme d'options pour l'exercice auquel s'applique le retraitement qui dépasse le montant de toute rémunération attribuée sous forme d'options que le membre de la haute direction aurait autrement reçue si cette rémunération avait été déterminée sur la base des états financiers retraités.

Régime d'UAR⁽¹⁾⁽²⁾

Octrois	<ul style="list-style-type: none"> • Les octrois sont habituellement attribués sous forme de montant en dollars. • Le nombre d'UAR octroyées est fonction : <ul style="list-style-type: none"> - de la valeur en dollars de l'attribution; - du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date fixe.
Équivalents de dividendes	<ul style="list-style-type: none"> • Les équivalents de dividendes sont réinvestis; ils sont versés au même moment et sont assujettis aux mêmes conditions liées au rendement que les UAR sous-jacentes.
Conditions liées au rendement	<ul style="list-style-type: none"> • Les UAR sont assujetties au respect, au moment de l'acquisition, de critères de rendement fondés sur le RTA de la Banque CIBC comparativement aux données des sociétés du groupe de référence de la Banque CIBC et sur le RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible⁽³⁾.
Période de rendement	<ul style="list-style-type: none"> • Le montant des attributions d'UAR est établi tant en fonction du rendement individuel que du rendement de l'entreprise pour l'exercice précédant l'attribution⁽³⁾, puisque ce montant dépend du multiplicateur de rendement de fin d'exercice, lequel est composé du FRO et du rendement individuel. Les UAR sont ensuite soumises à une période de rendement de trois ans postérieure à l'octroi qui est mesurée en fonction du RTA relatif et du RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible⁽³⁾ pour les trois exercices subséquents.
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> • L'acquisition survient à la fin de la période de trois ans.
Paiement	<ul style="list-style-type: none"> • Les paiements varient de 75 % à 125 % de la valeur du nombre d'UAR octroyées selon le rendement par rapport aux critères décrits ci-dessus. La période de rendement couvre les trois exercices qui commencent le premier jour de l'exercice au cours duquel les octrois ont été effectués. • Les UAR acquises sont payées en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixe.
Récupération	<ul style="list-style-type: none"> • Les octrois sont soumis : <ul style="list-style-type: none"> - à une récupération en cas d'inconduite⁽⁴⁾; - à une récupération advenant qu'un retraitement des états financiers de la Banque CIBC soit nécessaire en raison d'un non-respect important de toute obligation de présentation de l'information financière prévue par les lois américaines sur les valeurs mobilières⁽⁵⁾; - à une annulation pour rendement dans certains cas lorsque des pertes imprévues se produisent⁽⁶⁾.

Information sur la rémunération

Régime d'UADD⁽²⁾

Octrois	<ul style="list-style-type: none"> Les octrois sont habituellement attribués sous forme de montant en dollars. Le nombre d'UADD octroyées est fonction : <ul style="list-style-type: none"> de la valeur en dollars de l'attribution; du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date fixe.
Équivalents de dividendes	<ul style="list-style-type: none"> Les équivalents de dividendes sont réinvestis et versés lorsque les UADD sous-jacentes sont payées.
Report	<ul style="list-style-type: none"> Les UADD permettent un report de versement plus long que la limite habituelle de trois ans au Canada.
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de fixer la période d'acquisition et toutes les conditions d'acquisition, qui peuvent comprendre des conditions d'acquisition liées au rendement. Lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre d'un report volontaire de la prime d'encouragement en espèces d'un membre de la haute direction, les attributions s'acquiescent immédiatement.
Paiement	<ul style="list-style-type: none"> Les UADD acquises sont payées en espèces après la fin de l'emploi, le départ à la retraite ou le décès, sous réserve des dispositions du régime relatives à la cessation d'emploi et des exigences fiscales. Le prix payé de chaque UADD correspond au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX au cours des dix jours de bourse ayant précédé la date du paiement.
Récupération	<ul style="list-style-type: none"> Les octrois sont soumis : <ul style="list-style-type: none"> à une récupération en cas d'inconduite⁽⁴⁾; à une récupération advenant qu'un retraitement des états financiers de la Banque CIBC soit nécessaire en raison d'un non-respect important de toute obligation de présentation de l'information financière prévue par les lois américaines sur les valeurs mobilières⁽⁵⁾; à une annulation pour rendement dans certains cas lorsque des pertes imprévues se produisent⁽⁶⁾.

- (1) La composante du RTA servant au calcul de l'acquisition des droits des UAR est fonction du RTA relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. Pour les attributions octroyées avant 2023, la composante RCP est également fonction du RCP relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. À compter des attributions octroyées en 2023, la composante RCP du multiplicateur de rendement aux fins de l'acquisition des droits est fonction du RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible.
- (2) La Banque CIBC couvre son exposition financière découlant des fluctuations de la valeur de l'unité d'action de la Banque CIBC au moyen d'un arrangement de swap sur le rendement total avec une institution financière tierce.
- (3) Les attributions pour un exercice donné (du 1^{er} novembre au 31 octobre) sont accordées au mois de décembre suivant immédiatement la clôture de l'exercice.
- (4) La personne dont l'inconduite occasionne une perte financière importante pour la Banque CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la Banque CIBC devra rembourser sur demande à la Banque CIBC la valeur totale de tout paiement de rémunération d'encouragement effectué dans les 12 mois précédant la date à laquelle la Banque CIBC a déterminé que cette perte importante a été subie ou que ce retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. De plus, toute rémunération d'encouragement reportée non acquise et toute rémunération d'encouragement reportée en cours de validité (les UAR ou les UADD) acquises dans les 12 mois précédents seront annulées. L'inconduite à cette fin est définie à la note (1) à la page précédente.
- (5) À compter de 2023, la Banque CIBC récupérera auprès d'un « membre de la haute direction » actuel ou antérieur, conformément à la politique de récupération de la SEC, le montant de toute rémunération attribuée sous forme d'UAR ou d'UADD pour l'exercice auquel s'applique le retraitement qui dépasse le montant de la rémunération attribuée sous forme d'UAR ou d'UADD que le membre de la haute direction aurait autrement reçue si cette rémunération avait été déterminée sur la base des états financiers retraités.
- (6) Si la Banque CIBC conclut qu'elle-même ou ses UES ou ses principaux segments commerciaux ont subi une importante perte imprévue dont le montant est égal ou supérieur au total du résultat net avant impôt des trois derniers exercices, et que la négligence de la personne, son non-respect des politiques ou des procédures applicables, son non-respect des obligations légales ou réglementaires applicables, son omission d'assurer une surveillance appropriée de la conduite d'autres personnes, ou d'autres actes ou omissions semblables, ont contribué de façon significative à la perte imprévue, la Banque CIBC peut annuler jusqu'à 100 % des UAR et des UADD de la personne (cette mesure s'applique aux UADD octroyées et non aux UADD que la personne a choisi de recevoir) dont les droits doivent devenir acquis au cours de l'exercice suivant celui où survient la perte imprévue.

Prestations de retraite

Tous les membres de la haute direction visés participent aux régimes de retraite au même titre que les autres employés de la Banque CIBC au Canada, qui sont soumis à des restrictions définies dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Des prestations de retraite à prestations déterminées supplémentaires pour les membres de la haute direction visés sont versées dans le cadre d'un RRCCS. Pour M. Culham, qui a été promu avant le 1^{er} janvier 2016, le RRCCS prévoit une prestation de retraite basée sur les gains moyens de fin de carrière pour chaque année de service ouvrant droit à pension lorsque les gains comprennent une partie de la rémunération incitative jusqu'à un plafond. Cela signifie que les prestations aux termes du RRCCS n'augmentent pas en fonction des gains. Pour les membres de la haute direction visés promus depuis le 1^{er} janvier 2016, soit MM. Sedran, Hountalas, Beber et Panossian, le RRCCS prévoit l'accumulation d'une rente uniforme, indépendamment des gains, pour le service uniquement à partir de la nomination au RRCCS.

Les dispositions du RRCCS confèrent à MM. Dodig et Culham des prestations déterminées supplémentaires entièrement acquises établies en fonction de la donnée la plus élevée entre les prestations de retraite fondées sur les gains moyens de fin de carrière et la rente uniforme, tel qu'il est décrit ci-dessous dans les tableaux respectifs. Quelle que soit la formule appliquée, les prestations annuelles globales de M. Dodig sont assujetties à un plafond de 1 250 000 \$.

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

Les principales dispositions du RRCCS visant les gains moyens de fin de carrière applicables à MM. Dodig et Culham sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Calcul des prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> 2 % des gains moyens de fin de carrière par année de service ouvrant droit à pension (jusqu'à un maximum de 35 années de service), moins les autres prestations de revenu de retraite offertes par la Banque CIBC.
Gains moyens de fin de carrière	<ul style="list-style-type: none"> La somme de : <ul style="list-style-type: none"> la moyenne du salaire des cinq années consécutives les mieux rémunérées au cours de la période de 10 ans précédant la retraite; la moyenne des attributions de primes en espèces annuelles les plus élevées pour cinq ans au cours de la période de 10 ans précédant la retraite. Sous réserve d'une limite de 2 300 000 \$ pour M. Dodig et de 913 500 \$ pour M. Culham.
Réduction en cas de retraite anticipée	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans pour M. Dodig. Pour M. Culham, les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans pour les années de service cumulées jusqu'au 31 décembre 2012 et de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 65 ans pour les années de service à compter du 1^{er} janvier 2013.
Rajustement au titre de régimes gouvernementaux	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations de retraite sont réduites à compter de l'âge de 65 ans de la prestation maximale payable à ce moment en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.
Forme de prestations	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du membre de la haute direction. En cas de décès, 50 % des prestations de retraite sont versées à son conjoint, sa vie durant. D'autres formes facultatives de versements équivalents sur le plan actuariel sont offertes.

Les principales dispositions du RRCCS visant la rente uniforme applicables à tous les membres de la haute direction visés sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Calcul des prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> Un taux d'accumulation fixe par année pour les années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRCCS seulement (jusqu'à un maximum de 35 années de service), établi en fonction du niveau hiérarchique : <ul style="list-style-type: none"> 52 000 \$ pour M. Dodig; 12 500 \$ pour MM. Sedran, Culham, Hountalas, Beber et Panossian.
Réduction en cas de retraite anticipée	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 65 ans.
Forme de prestations	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations de retraite ne sont versées que jusqu'au décès du membre de la haute direction. D'autres formes facultatives de versements équivalents sur le plan actuariel sont offertes.
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations au titre du RRCCS sont acquises dès l'âge de 55 ans et 5 années de service.

Information sur la rémunération

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

Régimes à prestations déterminées							
Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables acquises et non acquises ⁽¹⁾ (\$)		Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽⁴⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽⁵⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non-rémunérateurs ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽⁷⁾ (\$)
		Au 31 octobre 2024 ⁽²⁾	À 65 ans ⁽³⁾				
		Victor Dodig	19,3				
Robert Sedran	14,3	110 000	299 000	496 000	214 000	137 000	847 000
Harry Culham	16,2	193 000	336 000	1 388 000	150 000	333 000	1 871 000
Jon Hountalas	14,5	234 000	279 000	2 124 000	166 000	371 000	2 661 000
Shawn Beber	21,9	229 000	417 000	1 475 000	121 000	503 000	2 099 000
Hratch Panossian	12,9	180 000	529 000	542 000	37 000	202 000	781 000

- Ces montants représentent les prestations de retraite annuelles estimatives payables à l'âge de 65 ans pour les années de service décomptées acquises et non acquises cumulées à la date indiquée, dans l'hypothèse où les gains moyens de fin de carrière pour M. Culham seront égaux ou supérieurs à la limite de rémunération applicable aux termes du RRCCS. Les prestations de retraite de M. Dodig accumulées jusqu'au 31 octobre 2024 sont fondées sur la formule à rente uniforme du RRCCS. Outre sa participation au RRCCS qui a pris effet le 1^{er} septembre 2015, M. Culham compte sept années de service décomptées aux termes du régime de retraite de la Banque CIBC qui ne sont pas comptabilisées au titre de son RRCCS. Les prestations de retraite de M. Culham aux termes du régime de retraite de la Banque CIBC correspondent aux prestations maximales qui peuvent être payées à partir du régime de retraite de la Banque CIBC comme le prévoit la *Loi de l'impôt sur le revenu*, et sont incluses dans les montants indiqués ci-dessus. MM. Sedran, Beber et Panossian comptent 9,7 années de service décomptées, 9,9 années de service décomptées et 2,3 années de service décomptées, respectivement, au titre du régime de retraite de la Banque CIBC qui ne sont pas comptabilisées au titre du RRCCS. Pour M. Culham, les prestations de retraite aux termes du RRCCS seront compensées par le montant des prestations maximales aux termes du Régime de pensions du Canada à partir de l'âge de 65 ans.
- Les montants indiqués sont entièrement acquis pour tous les membres de la haute direction visés, sauf MM. Sedran, Beber et Panossian. Les prestations annuelles acquises payables à MM. Sedran, Beber et Panossian au 31 octobre 2024 s'élevaient à 52 000 \$, à 79 000 \$ et à 47 000 \$, respectivement. Les prestations de retraite de MM. Sedran, Beber et Panossian sont acquises conformément aux modalités du RRCCS.
- Tous les membres de la haute direction visés sont admissibles à des prestations de retraite sans réduction en cas de départ à la retraite à l'âge de 65 ans. Les prestations du régime de retraite de la Banque CIBC ont été déterminées en utilisant les limites de la *Loi de l'impôt sur le revenu* applicables en 2024.
- Ces montants représentent la valeur actualisée des prestations de retraite projetées des membres de la haute direction visés gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2023. Ces montants ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour les états financiers de la Banque CIBC. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :
 - un taux d'actualisation annuel de 5,68 %;
 - un taux d'augmentation annuel de la rémunération qui varie selon l'âge et le mandat du membre de la haute direction compte non tenu des limites aux gains moyens de fin de carrière;
 - aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de retraite enregistrés par rapport aux prestations supplémentaires de retraite;
 - des dates de retraite hypothétiques qui reflètent l'historique du régime de retraite de la Banque CIBC.
- Ces montants représentent le coût annuel pour l'exercice 2024 des prestations, l'incidence des modifications au régime et des promotions et, le cas échéant, l'incidence sur la valeur actualisée des obligations au titre des prestations déterminées des écarts entre les gains réels et les gains estimatifs. Ces montants ont été calculés en utilisant les hypothèses actuarielles et un taux d'actualisation de 5,61 % conformément aux charges au titre des régimes de retraite pour l'exercice 2024 déclarées dans les états financiers de la Banque CIBC. Pour M. Sedran, la valeur de 2024 comprend une somme de 182 000 \$ pour tenir compte de sa promotion au poste de premier vice-président à la direction le 1^{er} avril 2024.
- 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 et les changements dans les hypothèses actuarielles.
- Ces montants représentent la valeur actualisée des prestations de retraite projetées des membres de la haute direction visés gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2024. Ces montants ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour les états financiers de la Banque CIBC. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :
 - un taux d'actualisation annuel de 4,82 %;
 - un taux d'augmentation annuel de la rémunération qui varie selon l'âge et le mandat du membre de la haute direction compte non tenu des limites aux gains moyens de fin de carrière;
 - aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de retraite enregistrés par rapport aux prestations supplémentaires de retraite;
 - des dates de retraite hypothétiques qui reflètent l'historique du régime de retraite de la Banque CIBC.

Contrats relatifs à un changement de contrôle

La Banque CIBC a adopté en 2001 une Politique en cas de changement de contrôle. Cette politique, qui vise certains postes au sein de sa haute direction, y compris tous les membres de la haute direction visés et les membres de la haute direction, reconnaît l'importance, pour la Banque CIBC et ses actionnaires, de neutraliser les conflits d'intérêts éventuels et de stabiliser les fonctions de direction clés dans le cadre d'un changement de contrôle, réel ou éventuel. La prémisse qui sous-tend la politique est la suivante : en cas de changement de contrôle, aucun autre avantage ne serait conféré à un dirigeant que ceux qui seraient par ailleurs prévus aux termes d'une entente de cessation d'emploi usuelle, reconnaissant qu'il existe certaines caractéristiques distinctes de la Politique en cas de changement de contrôle qui ont trait aux situations particulières qui sont en cause. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction 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	<ul style="list-style-type: none"> Certains hauts dirigeants de la Banque CIBC, notamment chacun des membres de la haute direction visés.
Période visée	<ul style="list-style-type: none"> 24 mois suivant la date du changement de contrôle.
Événements déclencheurs (c.-à-d. deux événements déclencheurs)	<ul style="list-style-type: none"> La politique prévoit deux événements déclencheurs, le versement d'indemnités de départ et l'acquisition anticipée de la rémunération incitative reportée et des prestations de retraite cumulées n'ayant lieu qu'à la survenance des deux événements suivants : <ol style="list-style-type: none"> un changement de contrôle; et la cessation d'emploi sans motif valable ou la démission du dirigeant pendant la période visée pour l'une des raisons mentionnées ci-après, comme il est indiqué dans la politique : <ul style="list-style-type: none"> une réduction importante des possibilités de rémunération globale, des responsabilités du poste, des fonctions ou des rapports hiérarchiques du dirigeant; une rétrogradation importante du dirigeant, sauf si la rétrogradation découle d'une structure hiérarchique différente ou si le nouveau poste est essentiellement de même rang; une modification du lieu de travail du dirigeant qui exige que le dirigeant consacre plus de 50 % de son temps de travail sur une période de trois mois à un endroit situé à plus de 50 milles / 80 kilomètres de son lieu de travail habituel avant le changement de contrôle; ou toute autre modification de l'emploi du dirigeant qui constitue un congédiement déguisé aux termes du droit applicable.
Indemnités de départ	<ul style="list-style-type: none"> Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, le plus élevé des montants suivants, à savoir : <ol style="list-style-type: none"> 2 fois la somme du salaire annuel et du plus élevé des montants suivants, à savoir la prime en espèces annuelle moyenne des trois exercices précédents ou la prime en espèces cible moyenne des trois exercices précédents⁽¹⁾; ou le montant auquel le dirigeant peut avoir droit aux termes d'un contrat d'emploi (tel qu'il est indiqué à la note de bas de page (4) du tableau des Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle à la page 104) ou du droit applicable.
Acquisition de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> Lorsque les événements déclencheurs surviennent, l'ensemble de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite constituées non acquises deviennent acquises. Pour les UAR, le nombre d'unités dont les droits s'acquerraient est établi en appliquant le critère de rendement pertinent pour la période allant de la date de l'octroi à la date de cessation d'emploi.
Prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, et uniquement pour les participants qui étaient membres du RRCCS avant le 27 mai 2015, les prestations de retraite sont payées conformément aux modalités usuelles du RRCCS; toutefois, deux années de service sont ajoutées aux années de service décomptées (sous réserve d'un plafond global de 35 années de service). Pour les participants qui sont devenus membres du RRCCS le 27 mai 2015 ou après cette date, les crédits de service supplémentaires ne seront donnés qu'au moment où le participant devient admissible, aux termes des lignes directrices relatives aux indemnités de départ des cadres supérieurs de la Banque CIBC, à recevoir l'indemnité sous forme de maintien de salaire.

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

Information sur la rémunération

Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle⁽¹⁾

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

Nom	Élément de la rémunération	Paiements supplémentaires estimatifs au 31 octobre 2024 ⁽²⁾	
		Cessation d'emploi sans motif valable ⁽³⁾ (\$)	Changement de contrôle ⁽⁴⁾ (\$)
Victor Dodig	Espèces	0	5 966 333
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	200 000
	Total des paiements	0	6 166 333
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	104 000 ⁽⁵⁾
Robert Sedran	Espèces	1 946 976	2 298 371
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	100 000
	Total des paiements	1 946 976	2 398 371
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	58 000 ⁽⁵⁾
Harry Culham	Espèces	5 444 265	5 901 198
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	120 000
	Total des paiements	5 444 265	6 021 198
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	0 ⁽⁵⁾
Jon Hountalas	Espèces	2 870 495	3 640 008
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	100 000	120 000
	Total des paiements	2 970 495	3 760 008
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	25 000 ⁽⁵⁾
Shawn Beber	Espèces	3 419 191	3 862 776
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	163 189	163 189
	Total des paiements	3 582 380	4 025 965
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	175 000 ⁽⁵⁾
Hratch Panossian	Espèces	2 338 073	3 020 016
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	120 000
	Total des paiements	2 338 073	3 140 016
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	158 000 ⁽⁵⁾

- (1) Ce tableau comprend uniquement les montants des indemnités de départ qui ont été convenues par contrat et ne comprend pas les droits éventuels plus élevés en vertu de la common law découlant de la cessation d'emploi sans motif valable. Au moment de la démission ou de la cessation d'emploi pour motif valable, aucun montant supplémentaire n'est payable.
- (2) Aucun montant supplémentaire n'est payable, aux termes de tout contrat, en cas de départ à la retraite, de démission (sauf pour les motifs précisés dans la politique en cas de changement de contrôle) ou de cessation d'emploi avec motif valable. En outre, aucun montant supplémentaire ne serait reçu à l'égard de l'acquisition anticipée d'attributions fondées sur des options ou des actions, le cas échéant, en supposant que le taux d'actualisation utilisé pour calculer la valeur actualisée nette des droits visés par l'anticipation n'est pas supérieur au taux auquel on pourrait s'attendre que les actions ordinaires de la Banque CIBC s'apprécient par ailleurs pendant la période d'anticipation. Pour obtenir des renseignements concernant les attributions fondées sur des options et des actions en cours au 31 octobre 2024, veuillez consulter « Attributions aux termes du régime incitatif – attributions fondées sur des options et des actions en cours » à la page 94.
- (3) Les montants indiqués pour Espèces pour MM. Sedran, Culham, Hountalas, Beber et Panossian représentent le droit de recevoir un paiement en espèces tenant lieu de préavis. Pour MM. Sedran, Culham, Hountalas, Beber et Panossian, le paiement en espèces est calculé en fonction du salaire annuel, de la prime en espèces annuelle moyenne pour les trois années antérieures et de l'allocation automobile annuelle pour la durée de la période d'indemnité de départ. Pour MM. Hountalas et Beber, les montants indiqués pour Avantages sociaux correspondent à 10 % du salaire annuel, multiplié par la durée de la période d'indemnité de départ. Les valeurs de M. Beber pour l'exercice 2024 ont été converties en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3599 \$ CA pour l'exercice 2024.
Pour tous les membres de la haute direction visés, les attributions d'UAR non acquises continueraient de devenir acquises et d'être payées selon le calendrier régulier. Les options continueraient d'être admissibles à des conditions d'acquisition qui sont fonction du temps pendant la période d'indemnité de départ et viendraient à échéance à la fin de celle-ci.
- (4) Pour des renseignements sur les paiements en espèces, voir « Contrats relatifs à un changement de contrôle » à la page 103 de la circulaire. Les montants indiqués comme Avantages sociaux sont des paiements en espèces qui remplacent la participation continue aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la Banque CIBC. Chaque membre de la haute direction visé recevrait un paiement en espèces correspondant à 10 % du montant représentant le salaire dans l'indemnité de départ en cas de changement de contrôle.

Information sur la rémunération

- (5) Les montants indiqués comme Prestations de retraite annuelles supplémentaires pour MM. Dodig, Hountalas, Beber et Panossian correspondent aux prestations de retraite viagères annuelles supplémentaires payables dès l'âge de retraite anticipée sans réduction (65 ans) en raison du droit à deux années de service décomptées supplémentaires. Comme MM. Sedran et Culham ont adhéré au RRCCS après le 27 mai 2015, soit la date à laquelle la politique en cas de changement de contrôle a été modifiée pour supprimer la disposition accordant des années de service décomptées supplémentaires en cas de changement de contrôle, ils ne sont pas admissibles à l'application des deux années de service décomptées supplémentaires. Pour MM. Sedran, Beber et Panossian, les montants indiqués comme Prestations de retraite annuelles supplémentaires comprennent également la valeur de la renonciation à toutes exigences d'acquisition restantes puisque leurs droits aux termes du RRCCS ne sont pas acquis au 31 octobre 2024.

Les valeurs actualisées au 31 octobre 2024 des montants de Prestations de retraite annuelles supplémentaires sont de 1 230 000 \$ pour M. Dodig, de 465 000 \$ pour M. Sedran, de 318 000 \$ pour M. Hountalas, de 1 405 000 \$ pour M. Beber et de 799 000 \$ pour M. Panossian. Les hypothèses actuarielles utilisées pour déterminer les valeurs actualisées sont cohérentes avec les hypothèses utilisées pour les passifs des régimes de retraite à la fin de l'exercice clos le 31 octobre 2024, qui sont divulguées dans les états financiers de la Banque CIBC, à l'exception du fait que l'âge présumé de la retraite est fondé sur la première date d'admissibilité à la retraite. Le paiement des prestations de retraite annuelles est assujéti à l'acceptation par le membre de la haute direction visé de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence.

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

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

Aux fins de ces tableaux, la Banque CIBC a inclus dans l'expression « hauts dirigeants » du CSF les hauts dirigeants qui sont des membres de la haute direction visés et autres preneurs de risques importants. Les preneurs de risques importants comprennent certaines personnes occupant un poste de premier vice-président ou un poste supérieur et certains directeurs généraux, ainsi que d'autres « employés dont les actions ont un effet important sur l'exposition au risque de la société » précis, d'après une évaluation de chaque rôle.

Au moins 40 %, et jusqu'à 80 %, de leur rémunération incitative totale est différée.

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

Montants et formes de la rémunération attribuée ⁽¹⁾				
(Tous les chiffres sont en millions de dollars)	2024		2023	
	Membres de la haute direction visés	Autres preneurs de risques importants	Membres de la haute direction visés	Autres preneurs de risques importants
Nombre d'employés	6	138	5	123
Rémunération fixe (salaire)	4,1	50,6	3,4	44,0
Rémunération variable				
- espèces	10,6	117,6	7,5	94,7
- fondée sur des actions	22,8	120,6	16,6	90,7
- fondée sur des options	5,7	10,3	4,1	8,5
Rémunération variable totale	39,1	248,5	28,2	193,9
Rémunération totale	43,2	299,1	31,6	237,9
Rémunération reportée versée⁽²⁾				
Versée au cours de l'exercice ⁽³⁾	20,8	85,7	14,5	76,4
Rémunération reportée en cours⁽⁴⁾⁽⁵⁾				
Acquise	74,5	73,4	10,9	14,4
- espèces	-	1,2	-	1,0
- fondée sur des actions	21,6	35,4	10,8	13,2
- fondée sur des options	52,9	36,8	0,1	0,2
Non acquise	160,4	565,7	37,3	195,8
- espèces	-	8,5	-	3,9
- fondée sur des actions	77,7	408,3	37,3	191,9
- fondée sur des options	82,7	148,9	-	-
Total⁽⁵⁾	234,9	639,1	48,2	210,2

Information sur la rémunération

- (1) Les montants octroyés au titre d'un exercice donné sont indiqués pour l'exercice en question, même si une telle attribution a pu avoir été reçue après la fin de l'exercice.
- (2) Montants de la rémunération reportée attribuée pour les exercices indiqués et versée au cours de ces exercices aux termes des régimes de rémunération reportée en vigueur. Les paiements comprennent les gains réalisés sur les options (soit l'écart entre la valeur marchande et le prix d'exercice). En outre, les données pour 2023 ont été retraitées pour tenir compte de la période de détention des attributions dont les droits sont acquis octroyés à certains autres preneurs de risques importants.
- (3) Comprend, dans l'exercice 2024, des montants versés en décembre 2023 relativement à l'exercice 2022 et à des exercices antérieurs et comprend, dans l'exercice 2023, des montants versés en décembre 2022.
- (4) Toutes les formes de rémunération reportée qui demeurent en cours et qui n'étaient pas expirées à la fin des exercices indiqués. Les périodes de report sont précisées dans les conditions du régime pertinent et, dans le cas des UADD, elles peuvent s'étendre jusqu'à la cessation d'emploi, à la retraite ou au décès. En outre, les données pour 2023 ont été retraitées pour tenir compte de la période de détention des attributions dont les droits sont acquis octroyés à certains autres preneurs de risques importants. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
- (5) Toute la rémunération reportée en cours est soumise à des rajustements implicites et explicites. Les rajustements implicites découlent de l'évolution de la valeur des actions ordinaires ou des unités d'actions de la Banque CIBC, et les rajustements explicites découlent de l'application de récupérations ou de rajustements liés au rendement. Aucun rajustement explicite ni implicite, à l'exception des fluctuations du cours de l'action et du facteur applicable aux UAR, n'a été apporté à la rémunération reportée au cours des exercices 2024 et 2023.

Autre rémunération versée

Une somme de 870 000 \$ en attributions de rémunération incitative garantie a été octroyée au cours de l'exercice 2024 à un preneur de risques importants, et aucune attribution de rémunération incitative garantie n'a été octroyée aux membres de la haute direction visés (néant à l'exercice 2023). Des primes à la signature versées en espèces⁽¹⁾ totalisant 1 860 000 \$ ont été attribuées au cours de l'exercice 2024 à quatre preneurs de risques importants (6 030 000 \$ au cours de l'exercice 2023). Aucune prime à la signature versée en espèces n'a été accordée au cours de l'exercice 2024 ni de l'exercice 2023 aux membres de la haute direction visés. Aucune indemnité de départ n'a été versée pour les membres de la haute direction visés au cours des exercices 2024 ou 2023. Les paiements⁽²⁾ au cours de l'exercice 2024 à cinq preneurs de risques importants ont totalisé 1 309 000 \$. Au cours de l'exercice 2023, des indemnités de départ totalisant 2 302 000 \$ ont été versées à huit preneurs de risques importants.

- (1) Les versements effectués dans le cadre de primes en espèces accordées à de nouvelles recrues à la signature au cours des exercices indiqués peuvent avoir été effectués en totalité ou en partie au cours de l'exercice donné ou d'un exercice ultérieur. Les primes à la signature reportées sont incluses à la rubrique « Rémunération reportée en cours » du tableau de la page 105. De plus, la donnée de 2023 a été retraitée pour y inclure les primes en espèces qui remplacent les primes incitatives ayant fait l'objet d'une renonciation pour les nouvelles recrues.
- (2) Les « paiements » représentent le montant total des indemnités de départ réellement versées par la Banque CIBC au cours de l'exercice applicable. Le montant le plus élevé d'une indemnité de départ précise versée au cours de l'exercice 2024 s'est établi à 1 173 000 \$. Un paiement pour l'exercice 2024 a été converti en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ AU = 0,9020 \$ CA.

Propositions d'actionnaires

Les actionnaires seront appelés à voter sur sept propositions d'actionnaires : une proposition de la Shareholder Association for Research and Education (SHARE), agissant au nom des clients Dragonfly Venture Holdings et de l'émetteur PFA Pension, forsikringsaktieselskab, Suite 440, 789 West Pender Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1H2, numéro de téléphone : 604 695-2037, courriel : acarr@share.ca; quatre propositions du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, numéro de téléphone : 514 286-1155, courriel : medactionnaires@gmail.com; et deux propositions de Vancity Investment Management (VCIM), 183 Terminal Avenue, Vancouver (Colombie-Britannique) V6A 4G2, numéro de téléphone : 604 871-5355, courriel : vcim@vancity.com. Le texte qui suit présente les propositions et leur argumentaire, ainsi que la réponse du conseil à chacune des propositions.

1. SHARE – Ratio de financement du secteur énergétique

IL EST RÉSOLU que les actionnaires demandent à la Banque Canadienne Impériale de Commerce (la « Banque CIBC ») de communiquer annuellement son ratio de financement du secteur énergétique, défini comme étant son financement total par voie de souscription de titres de capitaux propres et de titres d'emprunt et son financement de projets, dans le secteur des énergies à faibles émissions de carbone par rapport à celui des énergies fossiles. Cette information, préparée à frais raisonnables et en excluant les renseignements confidentiels, devrait décrire la méthodologie de la Banque CIBC, y compris ce qui est classé comme « énergie à faibles émissions de carbone » ou « énergie fossile ». La Banque CIBC devrait inclure les prêts dans son ratio de financement du secteur énergétique, si la méthodologie pour le calculer est solide.

Argumentaire

En tant que grande banque mondiale, la Banque Canadienne Impériale de Commerce (la « Banque CIBC ») est fortement exposée aux risques pour la stabilité financière que posent les changements climatiques, et elle a pris certains engagements liés au climat. Les banques qui alignent leurs activités sur leurs objectifs climatiques sont mieux préparées à gérer les risques, notamment les risques juridiques et financiers et les risques à la réputation associés aux changements climatiques, et à tirer parti des occasions liées à la transition énergétique mondiale.

Selon l'Agence internationale de l'énergie, pour parvenir à des émissions de gaz à effet de serre nettes nulles d'ici 2050, il faut abandonner sans délai les combustibles fossiles et tripler les investissements annuels mondiaux dans les énergies propres d'ici 2030¹. Le rythme auquel l'offre d'énergie à faibles émissions de carbone pourra être augmentée dictera le rythme auquel les combustibles fossiles seront progressivement abandonnés².

La Banque CIBC serait l'un des plus grands bailleurs de fonds mondiaux de l'industrie des combustibles fossiles; elle s'est pourtant engagée à réduire à zéro les émissions de gaz à effet de serre associées à ses activités d'exploitation et de financement d'ici 2050 et à investir 300 G\$ CA dans la finance durable d'ici 2030³. Bien que la Banque CIBC ait fait preuve de diligence dans la présentation de ses données sur la finance durable, les investisseurs ont besoin de plus d'information pour évaluer les activités de financement des énergies propres de la Banque CIBC et le financement relatif qu'elle accorde au secteur des combustibles fossiles.

Le ratio de financement du secteur énergétique (*Energy Supply Ratio*), une mesure en dollars, viendrait compléter les données financières en matière de climat que présente déjà la Banque CIBC en fonction de ses émissions, y compris les données communiquées en vertu des exigences de déclaration de l'Union européenne, et fournirait des renseignements utiles pour aider les parties prenantes à se faire une opinion des activités de Banque CIBC et des progrès accomplis pour respecter ses engagements publics. Au cours des dernières années, les banques auraient tiré davantage de profits de leurs activités de prêt et de souscription dans les projets d'énergie propre que de leurs activités de prêt et de souscription auprès des sociétés pétrolières, gazières et charbonnières⁴. Les investisseurs cherchent à déterminer si la Banque CIBC se positionne comme un leader dans la transition énergétique.

Le ratio de financement du secteur énergétique est devenu un indicateur clé pour la présentation d'information sur le climat. Bloomberg fournit à ses clients le ratio de financement du secteur énergétique pour les banques mondiales, y compris la Banque CIBC, en appliquant une méthodologie normalisée comportant des définitions claires pour les notions de « faibles émissions de carbone » et de « combustibles fossiles »; toutefois, Bloomberg ne peut pas tenir compte des prêts non divulgués⁵.

Trois des plus grandes banques nord-américaines, soit la Banque Royale du Canada, JPMorgan et Citibank, se sont engagées à divulguer leur ratio de financement du secteur énergétique et leur méthodologie, prouvant ainsi que la présentation de ce ratio est bel et bien possible et qu'il s'agit d'une pratique exemplaire sur le marché.

Les investisseurs estiment que la Banque CIBC devrait elle aussi publier son ratio annuel de financement du secteur énergétique pour les financements dont elle est responsable, fixer des objectifs à ce titre et travailler au renforcement d'une approche normalisée dans le secteur pour le calcul et la publication du ratio de financement du secteur énergétique. Bloomberg a publié un guide de mise en œuvre⁶ et l'Institute of International Finance, une association professionnelle qui compte 400 membres dans le monde entier, a publié un livre blanc pour 2024 qui fournit un format pour la présentation normalisée de la méthodologie⁷.

Nous vous encourageons vivement à voter EN FAVEUR de la proposition.

¹ <https://www.iea.org/reports/net-zero-roadmap-a-global-pathway-to-keep-the-15-0c-goal-in-reach> (en anglais seulement)

² <https://www.iea.org/reports/net-zero-roadmap-a-global-pathway-to-keep-the-15-0c-goal-in-reach/executive-summary> (en anglais seulement)

³ https://www.cibc.com/content/dam/about_cibc/corporate_responsibility/pdfs/Net-Zero-Approach-2024-fr.pdf

Propositions d'actionnaires

- ⁴ <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-10-18/green-fees-overtake-fossil-fuels-for-second-straight-year> (en anglais seulement)
- ⁵ https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/Financing-the-Transition_Energy-Supply-Investment-and-Bank-Facilitated-Financing-Ratios.pdf (en anglais seulement)
- ⁶ <https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/Energy-Supply-Banking-Ratios-Implementation-Guide.pdf> (en anglais seulement)
- ⁷ https://www.iif.com/portals/0/Files/content/Regulatory/32370132_iif_white_paper_energy_supply_ratio_september_2024_final.pdf (en anglais seulement)

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

Guidée par sa stratégie climatique, la Banque CIBC continue d'intégrer les risques et les possibilités liés au climat à sa stratégie commerciale et à sa gestion du risque, et à améliorer la communication d'information à ce titre. En tirant parti de notre rôle de fournisseurs de capitaux, nous demeurons déterminés à soutenir nos clients dans leur transition vers des activités à faibles émissions de carbone et à investir dans des solutions de lutte contre les changements climatiques. Dans cette optique, nous avons développé de solides activités, en pleine croissance, qui misent sur les énergies renouvelables afin d'offrir à nos clients de ce secteur des conseils d'expert et un accès aux marchés des capitaux.

Notre prochain Rapport sur le climat de 2024, qui sera publié en mars 2025, présentera de nouveaux renseignements sur les engagements de financement de la Banque CIBC en matière de production d'électricité à émissions globales nulles⁽¹⁾⁽²⁾, mettant de l'avant encore davantage l'alignement entre l'affectation des capitaux de la Banque CIBC et ses objectifs de décarbonisation. Ces renseignements seront présentés dans le même rapport que nos renseignements existants portant sur les montants en cours auprès de nos clients du secteur de l'énergie. De plus, nous continuons à présenter notre exposition aux actifs liés au carbone dans notre Rapport sur le climat annuel, qui présente une comparaison des actifs liés au carbone par rapport aux actifs totaux de nos activités de crédit, conformément à la définition proposée par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD).

En ce qui concerne le calcul et la présentation d'un ratio de financement du secteur énergétique, nous avons identifié un certain nombre de défis. Bien que nous continuions à suivre les derniers développements dans le secteur à ce sujet, il n'existe actuellement aucune norme, méthodologie bien établie ou orientation réglementaire pour calculer le ratio de financement du secteur énergétique. L'absence d'une approche cohérente diminue ainsi la valeur comparative de la donnée. En outre, le fait de ne faire la distinction qu'entre les activités à « forte » ou à « faible » intensité de carbone peut représenter une simplification excessive de nos activités de financement, puisque cela ne tient pas compte des différences importantes dans l'intensité des émissions de GES des activités financées, la production réelle d'énergie facilitée par notre financement, ou les efforts de transition des clients qui sont classés dans la catégorie des activités à forte intensité de carbone.

Nous gardons confiance dans notre stratégie, nos objectifs et nos processus de communication existants en matière de climat. Nous comptons axer nos efforts futurs sur notre préparation à l'adoption des exigences réglementaires et des normes d'information attendues qui nécessiteront la publication de données ESG et de données liées au climat plus détaillées.

- (1) S'entend de la production d'électricité à émissions globales nulles d'entités qui produisent toute leur énergie à partir des sources suivantes : énergie solaire, éoliennes en mer et sur terre, énergie géothermique, énergie marémotrice, production d'énergie à partir d'hydrogène ou d'ammoniac généré par une source d'énergie propre, énergie hydroélectrique, biomasse résiduelle et biocarburants renouvelables provenant notamment de l'agriculture et de la sylviculture durables et de l'énergie nucléaire.
- (2) Engagement autorisé total pour les emprunteurs dont 100 % de la production d'électricité est alignée sur l'énergie sans émissions (comprend les emprunteurs dont les projets sont en cours de construction); exclut le transport, la distribution et les services.

2. MÉDAC - Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts

Il est proposé que la Banque, à compter de 2026, fasse rapport à ses actionnaires et aux parties intéressées (*parties prenantes*) les renseignant sur les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient consentis à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens produits, achetés ou distribués par sa clientèle ayant recours au financement de ses activités par la Banque.

Argumentaire

Le 11 mai 2023 entrain en vigueur *La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*¹. Cette Loi exige que certaines entreprises déposent des rapports sur leurs efforts de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, le premier de ces rapports devant être déposé d'ici le 31 mai 2024.

Bien que cette *Loi* vise à protéger les enfants contre l'exploitation et les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement, nous proposons que la Banque adopte une position proactive dans ce dossier en s'engageant, à titre de bon citoyen corporatif, à prévenir et réduire le risque que son portefeuille de prêts comporte quelque forme de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Unicef, l'agence onusienne chargée du bien-être des enfants², le nombre d'enfants forcés de travailler en 2020 s'élevait à 160 millions, soit 8,4 millions de plus en quatre ans. Plus inquiétant encore est la progression du nombre d'enfants de 5 à 17 ans qui font un travail dangereux, c'est-à-dire qui peut avoir un effet direct sur leur développement, leur éducation ou leur santé. Une catégorie qui comprend des secteurs dangereux comme les mines ou la pêche ou encore le fait de travailler plus de 43 heures par semaine, ce qui rend toute scolarisation quasiment impossible. D'autres secteurs méritent également d'être mentionnés tels que : le textile et le vêtement, l'électronique, la foresterie, etc.

Ce rapport devrait donner toutes les informations nécessaires permettant aux actionnaires et aux parties prenantes d'être rassurés quant à la volonté de la Banque de réduire son appui financier à ces entreprises qui forcent les enfants à travailler.

¹ <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

² <https://www.unicef.org/fr/communiqu%C3%A9s-de-presse/travail-des-enfants-atteint-160-millions-en-hausse-pour-la-premiere-fois-depuis-20ans>

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

Le respect et la protection des droits de la personne lorsqu'il est question de l'esclavage moderne sont au cœur des pratiques commerciales de la Banque CIBC. Nous protégeons les droits de la personne en ayant recours à des pratiques sectorielles mondiales comme celles des *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* des Nations Unies, en faisant la promotion d'un milieu de travail juste, diversifié et inclusif, et en agissant avec honnêteté, intégrité et respect conformément au Code de conduite de la Banque CIBC.

Conscients de l'importance de présenter des données transparentes sur ce sujet, nous énonçons dans notre *Rapport sur la durabilité* et notre *Énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes*, qui sont préparés conformément à la réglementation régionale applicable, les mesures prises pour prévenir l'esclavage moderne et la traite de personnes dans nos activités commerciales, dans les chaînes d'approvisionnement et dans nos activités auprès de nos clients. Ces documents font l'objet d'une mise à jour annuelle, les données de 2024 devant être publiées au début de 2025.

Comme en font état ces documents, la Banque CIBC gère la question des droits de la personne comme une composante du risque social, comme il est indiqué dans son *Cadre environnemental et social mondial*. La Banque CIBC mène les vérifications diligentes appropriées pour atténuer le risque de faire affaire avec des clients dont les activités peuvent nuire aux droits de la personne, et ce, avant de conclure toute relation d'affaires, y compris des prêts commerciaux, du financement et de la gestion d'actifs. Ces mesures comprennent des efforts pour identifier et évaluer les risques pour les droits de la personne au sein des effectifs et des chaînes d'approvisionnement du client. En outre, conformément à notre *Politique générale en matière de risques juridiques et de réputation* et à nos processus connexes, nous nous abstenons de financer sciemment des opérations :

- avec un client dont les activités présentent des preuves de violations des droits de la personne ou d'esclavage moderne, comme le travail forcé, la traite de personnes ou le travail des enfants, au sein de son effectif;
- avec un client dont les activités présentent des preuves de violations des droits de la personne ou d'esclavage moderne, comme le travail forcé, la traite de personnes ou le travail des enfants, dans sa chaîne d'approvisionnement, lorsque ce client est incapable de présenter, à la satisfaction de la Banque CIBC, un plan et un calendrier acceptables pour vérifier et éliminer ces risques.

À l'avenir, la Banque CIBC s'efforcera en permanence de rehausser la présentation de ses données publiques sur ce sujet afin de refléter de manière transparente ses processus de diligence raisonnable et toute modification apportée à ses politiques et pratiques internes, le cas échéant.

3. MÉDAC - Divulgarion des langues maîtrisées par les employés

Il est proposé que les langues maîtrisées par les employés soient divulguées, en ventilant l'information par juridiction, pour tous les territoires (pays, états, provinces) où la société a des activités.

Argumentaire

Au moment de son embauche, les compétences d'un candidat sont évaluées pour déterminer si elles satisfont aux exigences de l'emploi pour lequel il postule. Parmi celles-ci, il y a nécessairement ses compétences linguistiques. L'information à ce sujet est connue de toutes les entreprises. Cette information, dans sa forme statistique, est d'intérêt pour tout le monde.

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes entreprises quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les employés de la société. Évidemment, par « maîtrise » de la langue, il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée à l'oral et à l'écrit, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques, soit un niveau de langue suffisant pour permettre à chacun d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

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

La Banque CIBC maintient son certificat de francisation en répondant aux exigences de l'OQLF, notamment le dépôt auprès de l'OQLF, tous les trois ans, d'un rapport linguistique pour les entités juridiques de la Banque CIBC immatriculées au Québec, dans lequel la Banque CIBC procède à l'autodéclaration sur la maîtrise et l'utilisation du français dans les activités d'exploitation au Québec (par exemple, pour les ressources humaines, les technologies de l'information, le recrutement, etc.). Pour contribuer au maintien de son certificat de francisation, la Banque CIBC a transformé sa Politique de traduction de l'anglais vers le français pour en faire la Politique sur l'utilisation du français de la Banque CIBC, qui comprend des obligations rehaussées sur l'utilisation du français dans les communications aux clients et aux employés, dans les processus d'embauche, dans la formation et dans l'utilisation des technologies. Cette politique fait l'objet d'une

Propositions d'actionnaires

révision et d'une mise à jour tous les deux ans afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation relative à la langue française, tant au niveau fédéral qu'au niveau provincial.

La Banque CIBC fournit dans la présente circulaire des données agrégées sur la maîtrise des langues (anglais, français et une autre langue) par les membres du conseil (à la page 11) et de la haute direction (dans l'Analyse de la rémunération pour les membres de la haute direction, à la page 76).

Dans le cadre de notre culture inclusive, nous veillons à ce que les principaux publics – internes et externes – aient accès aux renseignements en anglais ou en français, selon la langue de leur choix. En outre, pour répondre aux besoins linguistiques de nos clients, bon nombre de nos succursales et points de contact offrent des services dans une panoplie de langues, dont le français, l'espagnol, le mandarin, le pendjabi et l'hindi, le tagalog, l'italien et le portugais.

4. MÉDAC – Vote consultatif sur les politiques environnementales

Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique (*say on climate*).

Argumentaire

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*¹, le financement accordé à l'industrie de l'énergie fossile par les cinq plus grandes banques au pays a atteint près de 104 G\$ US en 2023. Ce financement se ventile ainsi : banque Royale : 28,2 G\$ US; banque de Nouvelle-Écosse 29,3 G\$ US; banque Toronto-Dominion 20,3 G\$ US, banque de Montréal, 15,8 G\$ US et banque Canadienne impériale de commerce, 15,5 G\$ US.

Selon Alex Walker, du groupe *Environmental Defense*, en continuant « d'injecter des milliards dans les combustibles fossiles, les banques canadiennes s'exposent à des risques d'actifs échoués ». Un « actif échoué » est un investissement qui perd sa valeur avant la fin de sa durée de vie utile en raison de l'impact de changements dans la société².

Ajoutons à ce bilan peu reluisant que, selon un rapport de Bloomberg NEF publié en décembre 2023, les banques du pays se classent parmi les pires des 100 pires banques lorsqu'il s'agit de la part du financement consacrée aux sources d'énergie à faible teneur en carbone³.

Outre le risque à la réputation auquel s'exposent les banques canadiennes, elles exposent aussi leurs actionnaires à la possibilité d'importants « actifs échoués » et à une importante baisse de la valeur de leurs actions.

Il est donc opportun que les actionnaires puissent exprimer leurs opinions quant aux orientations environnementales prises par la Banque.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (14,23 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

¹ <https://www.bankingonclimatechaos.org/>

² <https://www.ledevoir.com/economie/812778/banques-canadiennes-illustrent-aide-demesuree-industrie-fossile>

³ <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2035114/ges-banques-canadiennes-mal-classees>

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC reste déterminée à maintenir la dynamique de la transition énergétique, et elle continue à intégrer les risques et les possibilités liés au climat à sa stratégie d'entreprise et à sa stratégie de gestion du risque, mais elle demeure d'avis qu'un vote consultatif annuel sur sa stratégie climatique n'est pas le mécanisme approprié pour régir ses plans et activités connexes et pour solliciter l'avis des parties prenantes à cet égard.

Comme elle en fait état dans son Rapport sur le climat, la Banque CIBC a établi une structure de gouvernance des changements climatiques qui s'inscrit dans son cadre global de gouvernance des facteurs ESG qui favorise la responsabilisation et l'harmonisation des activités liées aux changements climatiques à l'échelle de l'entreprise. Bien que de nature non contraignante, un vote consultatif annuel sur notre stratégie climatique serait incompatible avec le rôle et la responsabilité du conseil d'approuver et de superviser la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise globale de la banque, laquelle comprend la stratégie climatique. Nous considérons toujours que cette harmonisation et cette cohésion à tous les niveaux de l'entreprise relèvent des responsabilités de la direction, et que la surveillance de ces activités relève des fonctions du conseil.

À mesure que nous procédons à la mise en œuvre de notre stratégie climatique, nous estimons que la reddition de comptes au moyen de solides mécanismes de gouvernance, de la communication de l'information et de la mobilisation continue des parties prenantes fait partie intégrante de nos plans. À ce titre, nous poursuivons nos efforts par les initiatives suivantes :

- Nous faisons régulièrement rapport au conseil et à ses comités en plus de fournir de la formation aux administrateurs sur les questions climatiques en vue d'aider le conseil à assurer sa fonction de surveillance, et nous lions le rendement en matière de facteurs ESG à la rémunération incitative au moyen de notre indice ESG, qui tient compte des objectifs sur le plan climatique (voir la page 51 pour de plus amples renseignements sur le cadre de gouvernance des facteurs ESG).
- Nous avons publié un Rapport sur le climat annuel, qui suit les recommandations du cadre du TCFD et fournit des détails supplémentaires sur notre cadre de gouvernance climatique, notre stratégie climatique, notre approche à la gestion des risques et les progrès accomplis vers l'atteinte de nos cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030⁽¹⁾.
- Nous sollicitons toute l'année la rétroaction de nos actionnaires et autres parties prenantes pour obtenir leurs commentaires sur nos progrès et nos plans en matière de climat. En 2024, ces démarches ont inclus des rencontres directes avec les membres du conseil, en plus de nos activités de dialogue habituelles menées par la direction.

À l'avenir, nous continuerons de collaborer avec toutes les parties intéressées, y compris nos actionnaires, nos clients, les gouvernements et les organismes de réglementation du secteur bancaire et des valeurs mobilières, dans le cadre de l'exécution de notre stratégie climatique, tout en étant à l'affût des nouveautés en matière de climat et de réglementation afin de demeurer à l'écoute des priorités et des attentes en constante évolution des parties intéressées.

(1) Nos cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 sont des cibles provisoires établies par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans un cheminement vers la carboneutralité d'ici 2050. Il existe des méthodes reconnues à l'échelle internationale pour fixer des cibles de réduction des émissions financées qui sont axées sur les réductions absolues des émissions financées ou sur les réductions de l'intensité des émissions provenant des activités commerciales. À l'heure actuelle, toutes les cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 fixées par la Banque CIBC ont trait à l'intensité des émissions provenant des activités commerciales financées par la Banque CIBC. Veuillez consulter la méthodologie présentée dans l'approche de carboneutralité de la Banque CIBC disponible au www.cibc.com.

5. MÉDAC – Divulgence publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non-confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.

Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — désormais de *Vancity* — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés contre la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes¹ de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'Action 13² du *Cadre inclusif³ OCDE/G20 sur les BEPS* (acronyme anglais d'*Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices*⁴), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non-confidentielles au grand public — comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe — constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Pour toutes ces raisons, la banque doit rendre publiques, chaque année, les données non-confidentielles de sa *Déclaration pays par pays*.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (12,61 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

¹ Élément d'information 2-21, Ratio de rémunération totale annuelle, *Ensemble consolidé de normes, Global Reporting Initiative* (GRI) — Communiquer a. le ratio; b. le pourcentage d'augmentation; et : c. « **les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données** » (Nous soulignons, inclinons et grisons.) <https://www.globalreporting.org/pdf/ashx?id=22118>

² Action 13 — Déclaration pays par pays <https://www.oecd.org/tax/beps/beps-actions/action13/>

³ Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/>

⁴ Que signifie BEPS?, OCDE <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/a-propos/>

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC se conforme aux obligations fiscales légales de tous les territoires où elle exerce ses activités, et applique des processus de gouvernance et de conformité fiscales pour gérer les risques fiscaux conformément à son intérêt global à l'égard du risque. La supervision de notre gouvernance fiscale est assurée par le comité d'audit du conseil d'administration.

La Banque CIBC suit les principes applicables en matière de prix de transfert et les autres principes directeurs en matière de fiscalité de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) qui ont été adoptés sous forme de lois au Canada et dans les autres pays où nous exerçons nos activités, lois qui comprennent la déclaration pays par pays. Conformément à ces lois, la Banque CIBC dépose une déclaration pays par pays au Canada auprès de l'Agence du revenu du Canada. Ces renseignements sont également transmis aux autorités fiscales des pays où nous exerçons nos activités. Au fur et à mesure que d'autres pays adopteront des lois exigeant la communication publique de certaines données pays par pays (par exemple, l'Union européenne et l'Australie), la Banque CIBC coopérera et se conformera à ces mesures.

La Banque CIBC transmet également chaque année ses déclarations aux autorités fiscales compétentes à l'égard de ses activités dans tous les pays et territoires où elle exerce ses activités. À compter de son exercice 2025, la Banque CIBC est tenue de se conformer au régime de l'impôt minimum mondial de 15 % prévu par le Pilier II de l'OCDE, lequel a été édicté au Canada à l'égard de tous les pays dans lesquels la banque exerce des activités.

Enfin, la Banque CIBC a pour objectif d'offrir à ses employés une rémunération équitable et concurrentielle par rapport au marché. Elle fournit déjà des données précises sur ses pratiques en matière de rémunération et de gouvernance dans ses rapports publics. Pour en apprendre davantage sur notre approche en matière de rémunération, y compris les principales caractéristiques de la conception de notre rémunération, veuillez consulter la rubrique intitulée *Analyse de la rémunération de la présente circulaire*, à la page 63, ainsi que notre réponse à la proposition d'actionnaire n° 7. Notre Rapport sur la durabilité présente également d'autres renseignements sur nos pratiques de rémunération équitable.

La Banque CIBC continuera de surveiller les règlements à venir en matière de communication de l'information fiscale et se conformera aux exigences et aux normes sectorielles canadiennes, américaines et mondiales dans les pays et territoires où elle exerce ses activités à mesure qu'elles évoluent.

Propositions d'actionnaires

6. VCIM - Notation des risques liés au carbone et plans de transition propres au secteur

Il est résolu que les actionnaires demandent à la Banque CIBC de communiquer, à un coût raisonnable et sans divulguer de renseignements exclusifs, 1) des mesures de notation propres au secteur pour les clients classés dans les catégories de notation du risque lié au carbone, et 2) des plans de transition de clients propres au secteur, accompagnés de procédures visant à s'assurer que ces plans de transition sont conformes aux cibles provisoires de réduction des émissions financées de la Banque CIBC d'ici 2030.

Argumentaire

Les changements climatiques sont une crise mondiale qui exige une action urgente. Le dépassement d'un seuil de réchauffement de 1,5 °C présente des risques pour la planète, les économies, les investisseurs et, ultimement, pour la rentabilité à long terme des banques : des projections ont montré qu'en limitant le réchauffement de la planète à 1,5 °C, des économies de 20 billions de dollars pourraient être réalisées à l'échelle mondiale d'ici 2100, tandis qu'en dépassant 2 °C, les dommages climatiques se chiffreraient en centaines de billions de dollars¹. Les estimations montrent qu'en maintenant les trajectoires d'émissions actuelles, une proportion de 10 % de la valeur économique mondiale pourrait être perdue d'ici 2050².

Dans cette optique, la Banque CIBC déclare que les changements climatiques représentent un risque important pour ses activités et reconnaît que le secteur financier est particulièrement bien placé pour favoriser un changement positif en matière de climat³. Les investisseurs partagent largement cette opinion et estiment que la banque peut être un leader mondial dans ce domaine.

Comme l'a indiqué la Banque CIBC, sa capacité à atteindre ses cibles de carboneutralité repose sur la divulgation et la réduction des émissions financées. La publication des données sur les émissions issues des secteurs de la fabrication automobile, de la production d'électricité, du pétrole et du gaz, des biens immobiliers commerciaux, des prêts hypothécaires à l'habitation, des prêts automobiles et des prêts agricoles constitue une étape positive⁴. Les cibles provisoires d'ici 2030 de la Banque CIBC pour les secteurs du pétrole et du gaz, de la production d'électricité et de la fabrication automobile renforcent l'engagement de la banque dans la lutte contre les changements climatiques.

Malgré ces initiatives, les investisseurs demeurent dans l'incertitude quant à la stratégie de la Banque CIBC pour atteindre ces objectifs et prospérer dans une économie soumise à des contraintes en matière de carbone. Les investisseurs n'ont pas accès à des informations clés comme des échelles d'évaluation descriptives définitives pour les secteurs ayant des cibles, des calendriers de fixation de cibles pour les émissions financées des secteurs supplémentaires, ainsi qu'un soutien clairement défini et une explication des conséquences progressives pour les clients classés dans les catégories de notation du carbone. Bien que la Banque CIBC ait mentionné la présentation aux clients de cibles provisoires en matière d'émissions financées, les investisseurs n'ont toujours pas assez d'information sur la manière dont les attentes et les normes sont communiquées et sur la manière dont les cibles climatiques influencent le processus de prêt.

Plusieurs sociétés comparables à la Banque CIBC fournissent des renseignements plus précis sur la façon dont elles mettent en œuvre les plans de transition. Par exemple, la Banque Royale du Canada a présenté des cadres d'évaluation adaptés aux secteurs ayant des cibles provisoires⁵. Le Australia and New Zealand Banking Group publie l'évolution des notations des clients et indique si un secteur est en voie ou non d'atteindre les objectifs qui lui sont associés⁶. Des normes et des lignes directrices existantes peuvent aider les institutions financières et leurs clients à concrétiser les engagements de carboneutralité et peuvent contribuer à assurer aux investisseurs que la Banque CIBC a mis en place des stratégies appropriées pour atteindre ses cibles d'ici 2030.

Du point de vue des investisseurs, le fait de ne pas définir ces attentes expose la Banque CIBC à d'importants risques financiers, y compris des risques notables liés aux contreparties en raison d'actifs échoués, une détérioration de la qualité du crédit, un risque accru pour d'autres portefeuilles et des atteintes à la réputation. Les données demandées aux termes de la présente proposition contribueront à assurer aux investisseurs que la Banque CIBC a mis en place des plans de transition pour ses clients qui sont efficaces et responsables pour atteindre ses objectifs de réduction des émissions d'ici 2030.

¹ <https://www.nature.com/articles/d41586-018-05219-5> (en anglais seulement)

² <https://www.swissre.com/institute/research/topics-and-risk-dialogues/climate-and-natural-catastrophe-risk/expertise-publication-economics-of-climate-change.html> (en anglais seulement)

³ https://www.cibc.com/content/dam/about_cibc/corporate_responsibility/pdfs/cibc-sustainability-report-2023-fr.pdf

⁴ https://www.cibc.com/content/dam/about_cibc/corporate_responsibility/pdfs/climate-report-2023-fr.pdf

⁵ https://www.rbc.com/notre-impact/_assets-custom/pdf/rbc-client-engagement-approach-fr.pdf

⁶ <https://www.anz.com.au/content/dam/anzcomau/about-us/anz-2023-climate-related-financial-disclosures.pdf> (en anglais seulement)

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC continue d'intégrer les risques et les possibilités liés au climat à sa stratégie d'entreprise et à sa stratégie de gestion du risque pour améliorer la communication d'information à ce titre. En tirant parti de notre rôle de fournisseurs de capitaux, nous axons nos efforts sur les occasions de soutenir nos clients dans leur transition vers des activités à faibles émissions de carbone et nous investissons dans des solutions de lutte contre les changements climatiques.

En 2024, la Banque CIBC a élaboré et mis à l'essai un nouveau cadre d'évaluation et d'engagement en matière de planification de la transition, en vue d'appuyer sa stratégie climatique et de se préparer aux exigences réglementaires attendues. Ce cadre se veut un moyen de mieux comprendre les plans de transition énergétique des clients de nos portefeuilles de pétrole et de gaz et de production d'électricité. L'élaboration de ce cadre de travail, dont la mise en œuvre est prévue pour 2025, s'est appuyée sur les orientations du secteur, l'objectif étant de soutenir davantage les cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 de la Banque CIBC dans ses portefeuilles du secteur de l'énergie⁽⁹⁾. Notre prochain Rapport sur le climat de 2024, qui sera publié en mars 2025, présentera des renseignements sur ce cadre de travail. Nous nous attendons à mettre à jour ce cadre à mesure qu'évolue le paysage réglementaire et que les autorités de réglementation, comme le BSIF, mettent la touche finale à leurs orientations.

Ces initiatives complètent notre méthode d'évaluation du risque lié au carbone existante, qui s'applique à tous nos clients commerciaux et entreprises, et nous aident à comprendre leur profil global de risque lié au carbone conformément à notre cadre de gestion du risque. Elles nous permettent également de gérer les risques liés au climat auxquels notre entreprise est confrontée, grâce à l'identification, à l'évaluation et à la mesure des risques, à la gestion et au contrôle des risques, ainsi qu'à la surveillance et à l'établissement de rapports sur les risques.

Notre Rapport sur le climat de 2024 comprendra également des explications supplémentaires sur la manière dont nous identifions, évaluons et gérons les risques et les possibilités liés au climat dans le cadre de notre gouvernance, de notre stratégie, de notre gestion des risques et de nos mesures et objectifs – y compris des rapports sur les progrès accomplis vers l'atteinte de nos cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 dans les secteurs à fortes émissions⁽¹⁾. Fait nouveau cette année, la Banque CIBC prévoit également présenter ses engagements de financement en matière de production d'électricité à émissions globales nulles⁽²⁾⁽³⁾. Cette donnée met davantage en lumière le lien entre l'affectation des capitaux de la Banque CIBC et ses cibles de décarbonisation.

- (1) Nos cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 sont des cibles provisoires établies par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans un cheminement vers la carboneutralité d'ici 2050. Il existe des méthodes reconnues à l'échelle internationale pour fixer des cibles de réduction des émissions financées qui sont axées sur les réductions absolues des émissions financées ou sur les réductions de l'intensité des émissions provenant des activités commerciales. À l'heure actuelle, toutes les cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 fixées par la Banque CIBC ont trait à l'intensité des émissions provenant des activités commerciales financées par la Banque CIBC. Veuillez consulter la méthodologie présentée dans l'approche de carboneutralité de la Banque CIBC disponible au www.cibc.com.
- (2) S'entend de la production d'électricité à émissions globales nulles d'entités qui produisent toute leur énergie à partir des sources suivantes : énergie solaire, éoliennes en mer et sur terre, énergie géothermique, énergie marémotrice, production d'énergie à partir d'hydrogène ou d'ammoniac généré par une source d'énergie propre, énergie hydroélectrique, biomasse résiduelle et biocarburants renouvelables provenant notamment de l'agriculture et de la sylviculture durables et de l'énergie nucléaire.
- (3) Engagement autorisé total pour les emprunteurs dont 100 % de la production d'électricité est alignée sur l'énergie sans émissions (comprend les emprunteurs dont les projets sont en cours de construction); exclut le transport, la distribution et les services.

7. VCIM - Ratio rémunération/salaire

Il est résolu que les actionnaires demandent à la Banque CIBC de communiquer, à un coût raisonnable et sans divulguer de renseignements exclusifs, des renseignements plus détaillés sur les paramètres salariaux internes utilisés pour fixer la rémunération cible des membres de la haute direction et de clarifier l'influence de ces paramètres sur la rémunération des membres de la haute direction. Les paramètres salariaux internes comprennent des ratios et des percentiles qui permettent de comparer la rémunération des membres de la haute direction et des autres employés. Ces renseignements devraient porter sur les points suivants :

1. Une explication des paramètres salariaux internes précis utilisés.
2. Une analyse de la manière dont ces paramètres éclairent les décisions relatives à la rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction.

Argumentaire

Au cours des dernières décennies, l'augmentation de la rémunération des hauts dirigeants a largement dépassé celle des travailleurs moyens. En 2023, par exemple, la rémunération des chefs de direction des plus grandes entreprises américaines a augmenté de 11,3 %, tandis que le salaire médian des travailleurs a diminué de 9,3 %. Ces écarts de rémunération croissants posent des risques pour la stabilité économique, minent la cohésion sociale, aggravent les inégalités entre les sexes et les groupes raciaux, et peuvent faire diminuer la satisfaction des travailleurs, ce qui, ultimement, a des répercussions sur la productivité et la fidélisation². En tant que grande institution financière active dans plusieurs secteurs économiques et tributaire du capital humain, la Banque CIBC dépend d'une gestion efficace de ces risques pour assurer sa croissance et sa capacité à créer de la valeur pour les actionnaires.

Par son accent mis sur la notion d'« Ouvrir des possibilités » et l'intégration de ce pilier dans le multiplicateur de rendement du FRO lié à l'indice ESG servant à influencer sur le montant de la rémunération incitative, la Banque CIBC démontre qu'elle saisit l'importance stratégique d'aborder la question des disparités croissantes de revenu et de richesse.

Le fait que la Banque CIBC reconnaisse que les employés, ou « membres de l'équipe », constituent son avantage concurrentiel et sont à la base de sa croissance future indique qu'elle comprend les avantages qu'il y a à investir dans son personnel afin de renforcer le capital humain. Des études démontrent que la comparaison sociale influence fortement le comportement et que la satisfaction des employés dépend souvent du sentiment de recevoir une rémunération équitable³. Les actionnaires exigent davantage de renseignements sur les paramètres salariaux internes afin de déterminer si les structures de rémunération de la Banque CIBC favorisent cette stratégie centrée sur l'employé.

Les risques réglementaires s'accroissent et les attentes en matière de transparence augmentent, avec des initiatives telles que la Taskforce for Inequality and Social-related Financial Disclosures (TIFSD), qui travaillent à l'élaboration de cadres qui pourraient être adoptés dans le cadre des normes IFRS en matière de durabilité⁴.

Une meilleure divulgation des paramètres salariaux internes permettrait à la Banque CIBC de démontrer son engagement envers ses priorités stratégiques et de se préparer à de nouvelles obligations réglementaires. Bien que la Banque CIBC présente ce que le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction estime être des paramètres salariaux verticaux, y compris le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés d'une année à l'autre, lorsqu'elle établit la rémunération des membres de la haute direction, elle ne fournit pas d'autres facteurs ni d'explications sur la façon dont ces paramètres influent sur la rémunération cible.

Nous demandons au conseil de présenter de l'information, au minimum, sur les points suivants :

1. **Paramètres internes sur l'équité salariale** : Décrire tous les paramètres ou ratios utilisés pour évaluer la relation salariale entre les dirigeants et les employés.
2. **Impact sur les décisions en matière de rémunération** : Expliquer comment ces paramètres influent sur la détermination de la rémunération et l'évaluation du rendement du chef de la direction et des cadres supérieurs.

Propositions d'actionnaires

Ces renseignements n'ont pas pour but de limiter la rémunération des membres de la haute direction, mais plutôt de veiller à ce que les actionnaires disposent des données nécessaires pour évaluer la gestion par la Banque CIBC des principaux risques réglementaires et financiers. Une transparence accrue profitera à la fois à la Banque CIBC et aux actionnaires en harmonisant la rémunération des dirigeants et les objectifs de santé organisationnelle et de vision stratégique à long terme de l'entreprise.

¹ <https://corp.gov.law.harvard.edu/2024/04/18/an-early-look-at-ceo-pay-trends-from-proxy-season-2024/> (en anglais seulement)

² <https://irp.org/fr/research-studies/whats-so-bad-about-increasing-inequality-in-canada/> (en anglais seulement)

³ <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/work-smarter-not-harder/202303/the-executive-worker-pay-gap-isnt-without-consequences> (en anglais seulement)

⁴ <https://www.tisfd.org/> (en anglais seulement)

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est chargé de s'assurer que nos politiques de rémunération à tous les niveaux de postes soient conçues et gérées de manière à être concurrentielles sur le marché, harmonisées avec les intérêts des actionnaires et liées au rendement de l'entreprise et au rendement individuel. Un élément clé de cette responsabilité repose sur le maintien de notre structure salariale interne, qui définit des fourchettes de salaires de base pour la majorité de notre effectif, depuis les employés débutants jusqu'au chef de la direction, en passant par tous les niveaux intermédiaires. Notre structure salariale offre des possibilités de rémunération cohérentes aux employés exerçant des fonctions de valeur comparable, ainsi qu'une distinction entre les postes de différents niveaux qui est alignée sur les possibilités sur le marché pour des fonctions similaires.

Tout au long de 2024, la Banque CIBC a continué à investir pour verser le taux du salaire minimal, conformément à l'engagement pris en juillet 2022 d'atteindre un taux du salaire minimal de 25 \$ l'heure d'ici à la fin de 2025 au Canada et aux États-Unis. En août 2024, la Banque CIBC a haussé le taux du salaire minimal pour les employés admissibles à une augmentation au mérite au Canada et aux États-Unis, le faisant passer à 23,25 \$ l'heure, et l'a haussé de nouveau à 24,25 \$ en janvier 2025. Nous avons également apporté des changements plus généraux à nos structures salariales, réalisant des progrès à tous les niveaux d'emploi en janvier 2024, puis de nouveau en janvier 2025. Plus de 13 800 employés ont été touchés par ces changements, qui représentent un investissement annualisé de plus de 38,5 millions de dollars. Ces investissements nous permettent de continuer d'attirer les meilleurs talents dans un marché concurrentiel marqué par des tensions inflationnistes et de démontrer notre appui aux principes de salaire décent. Au cours de la dernière décennie, une plus grande proportion de nos investissements en matière de rémunération a été affectée aux employés. Chaque année, nous comparons les investissements entre les employés et les membres de la haute direction et prenons la décision délibérée d'investir davantage dans nos employés afin de continuer à faire progresser leur rémunération par rapport au marché et de gérer l'écart entre chaque niveau afin qu'il ne soit pas disproportionné.

En plus de notre structure de salaire de base cohérente, pour la proportion de 85 % de nos effectifs qui participent au régime incitatif Objectifs Rendement Succès (ORS) de la Banque CIBC, notre structure de rémunération définit également des objectifs de rémunération variable pour chaque niveau, exprimés en pourcentage du salaire de base. Dans le cadre de ce régime, la rémunération d'encouragement à tous les niveaux est calculée en fonction du facteur de rendement opérationnel (FRO) et du rendement individuel, en appliquant une formule plutôt qu'un pouvoir discrétionnaire, afin d'assurer un traitement équitable à tous les niveaux. Au cours des cinq dernières années, à compter de décembre 2020, il y a eu deux instances où un FRO inférieur a été utilisé pour les membres de la haute direction par rapport au FRO des employés, compte tenu de leur plus grande capacité à influencer le rendement global de la banque. Il est également important de noter que la fourchette des possibilités par rapport à la cible en fonction du rendement individuel est nettement plus étroite pour les cadres, y compris les membres de la haute direction, afin de tenir compte de l'importance plus importante que revêt la rémunération variable et du caractère essentiel du FRO dans la définition des attributions finales de rémunération qui sont alignées sur le rendement de la Banque CIBC et la valeur pour nos actionnaires.

La composition de la rémunération du chef de la direction est conçue pour comporter une faible part de rémunération fixe et une grande part de rémunération variable, pour refléter la philosophie de rémunération au rendement de la Banque CIBC. La rémunération fixe du chef de la direction de 1 000 000 \$ est demeurée inchangée depuis sa nomination en septembre 2014. La structure de rémunération des cadres est fondée sur une rémunération fixe inférieure à la rémunération variable, alors que chez les employés, la rémunération fixe est plus importante que la rémunération variable.

La direction procède à plusieurs analyses horizontales (relativité par rapport aux pairs) et verticales (équité interne entre les employés et les membres de la haute direction) dont se sert le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction pour déterminer la rémunération du chef de la direction. Plusieurs des analyses effectuées s'appuient sur des évaluations semblables réalisées par des conseillers du secteur, comme Institutional Shareholder Services (ISS), et mesurent la correspondance entre les différents résultats de rémunération et le rendement global de la Banque CIBC. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction s'appuie en outre sur ces analyses pour prendre ses décisions de rémunération à la fin de l'année. Ces données comprennent le degré d'alignement relatif, qui représente la différence entre le classement par percentile du rendement de l'entreprise et le classement par percentile de la rémunération globale du chef de la direction au sein d'un groupe de référence, le multiple de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des chefs de la direction du groupe de référence et la correspondance entre la rémunération et le RTA, qui mesure la ligne de tendance de la rémunération du chef de la direction et la valeur d'un placement dans les actions de l'entreprise. En outre, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient compte du ratio de rémunération médian et moyen entre la rémunération des employés canadiens équivalents temps plein et la rémunération du chef de la direction, et examine chaque année les tendances historiques et les écarts par rapport à cette mesure pour éclairer les décisions relatives à la rémunération du chef de la direction. La rémunération annuelle globale du chef de la direction telle qu'elle est présentée dans le tableau sommaire de la rémunération de la circulaire de sollicitation de procurations est comparée à la rémunération annuelle globale médiane des employés à l'échelle mondiale pour calculer le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés. Des recherches complémentaires sont menées sur les tendances en matière de ratio de rémunération des chefs de la direction pour déterminer où se situe le ratio de rémunération de la Banque CIBC par rapport au secteur dans son ensemble.

Dans l'ensemble, nous estimons qu'en appliquant cette approche holistique pour distinguer les salaires internes par niveau et aligner nos structures de rémunération sur le marché, nous créons des possibilités de rémunération équitables, cohérentes et concurrentielles pour l'ensemble de nos effectifs.

Propositions d'actionnaires retirées

InvestNow

InvestNow a retiré sa proposition d'actionnaire à la suite d'entretiens avec la Banque CIBC. Le texte de la proposition de InvestNow, son argumentaire et la réponse du conseil sont présentés ci-dessous.

A. Retrait de l'Alliance bancaire Net Zéro et de la Glasgow Financial Alliance for Net Zero
IL EST RÉSOLU que la Banque Canadienne Impériale de Commerce (la « Banque CIBC ») se retire de l'Alliance bancaire Net Zéro et de la Glasgow Financial Alliance for Net Zero.

Argumentaire

Menée par les banques et constituée par les Nations unies, l'Alliance bancaire Net Zéro est un sous-groupe de la Glasgow Financial Alliance for Net Zero, parrainée par les Nations unies et dirigée par Mark Carney. Signée par le chef de la direction de la banque, la déclaration d'engagement (en anglais seulement) est une condition préalable à l'adhésion à l'Alliance bancaire Net Zéro.

En adhérant à l'Alliance bancaire Net Zéro en 2021, la Banque CIBC s'est engagée à aligner ses prêts, ses investissements et ses activités de souscription sur l'objectif d'atteindre des émissions de gaz à effet de serre nettes nulles d'ici 2050. Cet engagement pose une menace sérieuse pour la sécurité énergétique du Canada et du monde entier.

L'énergie est depuis longtemps un pilier central de l'économie canadienne et, en tant que pays stable, responsable et démocratique disposant d'abondantes ressources énergétiques, le Canada est particulièrement bien placé pour répondre à une plus grande proportion de la demande mondiale de pétrole et de gaz. Le Canada produit et exporte actuellement de l'énergie, et dispose d'une énorme capacité qui lui permettrait d'en faire encore plus à ces deux chapitres, ce qui signifie que notre industrie pourrait jouer un rôle clé non seulement pour maintenir notre propre sécurité énergétique, mais également pour veiller à la sécurité énergétique mondiale.

En s'engageant à respecter les règles de l'Alliance bancaire Net Zéro et de la Glasgow Financial Alliance for Net Zero et en refusant à nos entreprises énergétiques les capitaux – que ce soit sous forme de prêts, d'investissements et d'activités de souscription – dont elles ont besoin pour fonctionner et prospérer, les banques canadiennes nuisent non seulement à leurs actionnaires, mais aussi au pays dans son ensemble et, ultimement, à la communauté internationale.

Nous demandons à la Banque CIBC de se retirer de l'Alliance bancaire Net Zéro et de la Glasgow Financial Alliance for Net Zero. Les lubies d'un petit groupe de personnes, qui ne sont ni élues ni tenues de rendre des comptes, et qui travaillent sous l'égide d'une organisation supranationale, ne devraient pas servir de base aux politiques nationales. La sécurité nationale et la sécurité de nos alliés doivent être des priorités.

Déclaration du conseil

L'Alliance bancaire Net Zéro a été formée initialement à un moment où le secteur mondial redoublait d'efforts pour agir sur le climat, et elle a joué un rôle précieux en galvanisant ces efforts et en créant un élan mobilisateur.

Après mûre réflexion, compte tenu de l'évolution et de la maturité de cette structure, et après avoir elle-même développé une expertise interne tout en réalisant des progrès significatifs aux côtés de ses clients dans ces domaines, la Banque CIBC a décidé de se retirer de l'Alliance bancaire Net Zéro puisqu'elle est désormais bien placée pour poursuivre ce travail en dehors de la structure formelle de l'Alliance bancaire Net Zéro.

Nous reconnaissons toujours l'ampleur et l'urgence des changements climatiques. Nos objectifs et nos engagements restent les mêmes, et nous continuons à prendre des mesures concrètes pour mobiliser notre banque et nos clients en faveur de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et nous préparer à l'adoption d'exigences réglementaires et de normes de déclaration attendues.

De plus amples renseignements sur nos projets et nos progrès seront communiqués dans notre prochain Rapport sur le climat de 2024, qui devrait être publié en mars 2025.

MÉDAC

Le MÉDAC a retiré deux de ses propositions d'actionnaires à la suite d'entretiens avec la Banque CIBC. Le texte de chaque proposition du MÉDAC, l'argumentaire et la réponse du conseil sont présentés ci-dessous.

Propositions d'actionnaires

B. Systèmes d'IA génératives avancés et Code de conduite

Il est proposé que la banque adhère au *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsable des systèmes d'intelligence artificielle (IA) générative avancés*.

Argumentaire

Il y a maintenant plus d'un an, le gouvernement fédéral publiait le *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés*¹. On fait référence à des systèmes tels que ChatGPT, DALL-E 2 et Midjourney, notamment. Bien que ceux-ci présentent de nombreux avantages comme pour rédiger des courriels, répondre à des questions complexes, produire des images ou produire des vidéos réalistes, ils comportent des risques importants pour la santé et la sécurité, peuvent propager des préjugés et avoir de graves répercussions sociales, particulièrement lorsqu'ils sont utilisés par des agents malveillants.

Il est révélateur que même les pionniers de l'intelligence artificielle se méfient des risques qu'elle présente. Au début de 2023, plus de 350 dirigeants du secteur de l'IA ont signé une déclaration² exhortant la communauté internationale à se donner pour priorité d'atténuer le risque d'« extinction » que présente l'IA, plaçant ainsi ce risque au même niveau qu'une pandémie ou une guerre nucléaire. Ce moratoire n'ayant pas eu lieu, il est permis de penser que l'urgence d'agir est encore plus grande aujourd'hui, comme l'exprimait Joshua Bengio, l'un des signataires de cette demande de moratoire dans une entrevue accordée au journal *Les Affaires*³.

Conscient de l'importance d'un encadrement rigoureux, afin de gérer et d'atténuer ces risques, le gouvernement fédéral invitait les entreprises à souscrire au Code qui décrit :

- les mesures qui devraient être appliquées en attendant l'adoption de règlements en application de la *Loi sur l'intelligence artificielle*;
- ainsi que les mesures supplémentaires qui devraient être prises par toute entreprise qui développe ou gère les opérations d'un tel système rendu accessible à un vaste public, soit des systèmes dont l'éventail d'utilisations potentiellement nuisibles ou inappropriées est plus vaste.

Cette proposition vise à inviter le conseil d'administration à décider de ce que la société adhère à ce *Code de conduite*.

¹ <https://ised-isde.canada.ca/site/ised/fr/code-conduite-volontaire-visant-developpement-gestion-responsables-systemes-dia-generative-avancees>

² <https://futureoflife.org/open-letter/stoppons-les-experimentations-sur-les-ia-une-lettre-ouverte/>

³ <https://www.lesaffaires.com/secteurs/techno/yoshua-bengio-le-moratoire-na-pas-eu-lieu-2/>

Déclaration du conseil

Bien que la Banque CIBC utilise l'IA traditionnelle depuis des décennies, nous développons à l'heure actuelle nos capacités d'IA générative pour les appliquer à des domaines clés de nos activités afin de permettre à notre équipe d'en faire plus pour nos clients. À mesure que le rythme de l'adoption s'accélère, notre banque demeure à l'avant-garde et évalue les meilleures façons de tirer parti de l'IA grâce au lancement de nombre de projets pilotes et de cas d'utilisation au cours de la dernière année, y compris des outils pour aider les membres de l'équipe de première ligne à avoir accès plus efficacement à l'information sur nos produits et services.

Alors que nous adoptons une approche réfléchie de déploiement des outils propulsés par l'IA à l'échelle de notre banque, nous continuons à le faire en nous appuyant sur la responsabilité et la confiance, guidés par les Principes d'IA digne de confiance de la Banque CIBC et par nos cadres de gestion du risque. Cette approche nous permet de prendre en compte et de traiter les risques liés à l'IA qui pourraient surgir lorsque nous investissons dans des produits et des solutions fondés sur l'IA.

En 2024, nous avons élaboré un nouveau cadre de gestion de l'IA d'entreprise dont la mise en œuvre a débuté à l'exercice 2025. Notre objectif est d'élaborer, au moyen de ce cadre, les principes, les structures et les exigences de gouvernance requis pour veiller à ce que la Banque CIBC gère les solutions d'IA de façon appropriée tout au long du cycle de vie de l'IA, tout en faisant la promotion de l'innovation et de la prise de décisions efficace au sein de l'entreprise. Nous avons également mis sur pied un Bureau de gouvernance de l'IA de l'entreprise qui a pour fonction d'agir à titre de groupe de contrôle et de fonction de surveillance pour veiller à la conformité et à une gestion saine des risques liés à l'IA à l'échelle de l'organisation et protéger les intérêts des parties intéressées. Par ailleurs, la Banque CIBC a constitué au cours de l'exercice 2025 un comité de la technologie relevant du conseil d'administration, dont le mandat est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités liées à la surveillance de la stratégie technologique de la Banque CIBC pour s'assurer qu'elle permet la réalisation des plans stratégiques et des priorités de la Banque CIBC.

Dans le cadre de son engagement en faveur d'une utilisation efficace et réfléchie de l'IA générative, la Banque CIBC a confirmé qu'elle adhèrera au *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés* du Canada, devenant ainsi l'une des toutes premières institutions bancaires à prendre cet engagement. Notre adhésion au Code sera en outre annoncée par le gouvernement fédéral du Canada.

C. Assemblées annuelles des actionnaires en personne

Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.

Argumentaire

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées¹.

Dans les Principes de gouvernance de l'OCDE, il est écrit :

« [...] il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d'administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d'assurer un examen transparent des questions par les conseils d'administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d'entraver l'accès à distance aux réunions². »

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d'emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d'assemblées en personne. À l'instar de *Teachers*³, nous sommes d'avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l'ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la *Canadian Coalition for Good Governance* (CCGG)⁴ et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (53,11 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

¹ *Assemblées annuelles : dérive virtuelle*, le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/2098/>.

² *Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d'entreprise*, Instruments juridiques de l'OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07 <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>

³ *Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable — Principes du vote par procuration pour 2023*, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (*Teachers*) https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP_Proxy_Voting_Guidelines_2023_FR.pdf

⁴ « *Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable.* », *Say no to virtual-only shareholder meetings – they let companies duck accountability*, Catherine McCall, *The Globe and Mail*, 21 mai 2023 <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>

Déclaration du conseil

Nous accordons une grande importance au dialogue direct et continu avec nos actionnaires, et nous estimons qu'il est judicieux de tenir des assemblées annuelles en mode hybride, car celui-ci permet à un plus grand nombre d'actionnaires et de fondés de pouvoir des différents territoires où la Banque CIBC exerce ses activités d'y participer.

En 2024, à la suite de son assemblée annuelle des actionnaires, la Banque CIBC a entrepris des démarches de consultation proactives avec les investisseurs pour mieux comprendre les perspectives sur cet enjeu. Comme nous l'avons communiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2024, la Banque CIBC a toujours comme intention de tenir l'assemblée annuelle des actionnaires de manière hybride en offrant la possibilité d'y participer aussi bien en personne qu'en mode virtuel, et elle a établi des procédures qui respectent les droits des actionnaires et permettent l'accès, la participation et la communication, notamment pour voter et poser des questions.

La Banque CIBC entend continuer à tenir des assemblées hybrides à l'avenir, à moins que ne surviennent des événements extraordinaires échappant à son contrôle. Dans de telles circonstances, nous organiserons notre assemblée annuelle d'une manière autorisée par nos règlements administratifs, la Loi sur les banques et tout autre règlement pertinent. La Banque CIBC veillera également à la cohésion et à la rigueur de l'information, de l'accès, de la participation et de la communication pour que les actionnaires aient les mêmes droits et privilèges de voter, de communiquer et de participer que ceux dont ils disposeraient dans le cadre d'une assemblée hybride ou en personne.

Autres renseignements

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

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

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

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants dans le cadre d'achats de titres et d'autres programmes						
Nom et fonction principale	Participation de la Banque CIBC ou d'une filiale	Montant dû le plus important au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2024 (\$)	Montant dû au 31 janvier 2025 (\$)	Achats de titres ayant fait l'objet d'une aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2024 (N ^{bre})	Garantie au titre du prêt	Montant annulé au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2024 (\$)
Programmes d'achat de titres⁽²⁾						
Harry Culham, Premier vice-président à la direction et chef de groupe, Marchés des capitaux et Services financiers directs	Banque CIBC comme prêteur	161 137 \$	146 444 \$	-	Actions ordinaires de la Banque CIBC	-
Hratch Panossian, Premier vice-président à la direction et chef, Services bancaires personnels et PME	Banque CIBC comme prêteur	159 183 \$	146 416 \$	-	Actions ordinaires de la Banque CIBC	-
Rob Sedran, Premier vice-président à la direction et chef des services financiers	Banque CIBC comme prêteur	178 238 \$	164 570 \$	-	Actions ordinaires de la Banque CIBC	-

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

Autres renseignements

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

Encours total des prêts ⁽¹⁾		
But	Consenti par la Banque CIBC ou ses filiales (\$)	Consenti par une autre entité
Achat de titres	5 570 770 \$	—
Autre	82 871 519 \$	—

(1) Certains prêts ont été consentis en dollars américains. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens en fonction du taux de change en vigueur le 31 janvier 2025, soit le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,44825 \$ CA.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

La police d'assurance-responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants de la Banque CIBC prévoit une couverture globale de 300 millions de dollars. La police protège les administrateurs et les dirigeants à l'égard d'obligations contractées dans le cadre de leurs fonctions d'administrateurs et de dirigeants de la Banque CIBC et de ses filiales. La couverture totale de 300 millions de dollars comprend une couverture réservée exclusivement à chaque administrateur et dirigeant. La prime annuelle pour cette police s'élève à environ 1,4 million de dollars. La couverture prévue pour les administrateurs et les dirigeants ne comporte aucune franchise.

Information au sujet de la Banque CIBC

De l'information financière concernant la Banque CIBC figure dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice 2024. Des renseignements supplémentaires figurent dans notre circulaire, notre notice annuelle, notre Rapport annuel et tous états financiers intermédiaires et rapports de gestion ultérieurs. Nous vous invitons à consulter la mise en garde sur les énoncés prospectifs à la page 1 de notre Rapport annuel 2024.

Vous pouvez accéder à ces documents aux adresses www.cibc.com et www.sedarplus.com ou en obtenir un exemplaire imprimé sans frais en communiquant avec le service des Relations avec les investisseurs à relationsinvestisseurs@cibc.com ou avec les Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Résultats des votes et procès-verbal de l'assemblée

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

Vous trouverez les résultats des votes de la Banque CIBC à l'adresse www.cibc.com.

Pour communiquer avec notre conseil d'administration

Vous pouvez communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un membre du conseil, par courriel à l'adresse Corporate.Secretary@cibc.com ou par la poste au 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Approbation du conseil d'administration

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

La vice-présidente et secrétaire générale,



Natalie Biderman
Le 12 février 2025

Siège social

81 Bay Street

CIBC Square

Toronto (Ontario) M5J 0E7 Canada

Relations avec les investisseurs

Téléphone : [888 713-5457](tel:888-713-5457)

Courriel : relationsinvestisseurs@cibc.com

Tout le papier utilisé dans la production de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2025 de la Banque CIBC a été certifié par le Forest Stewardship Council® (FSC®).

Le papier utilisé ne contient ni acide ni chlore élémentaire.

Seule de l'encre végétale à faible teneur en COV a été utilisée.

^{MD}Le logo CIBC est une marque déposée de la Banque CIBC.

