



Rapport sur la durabilité 2023
et Énoncé de responsabilité envers le public

De vos idées à la réalité



- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Points saillants du rendement ESG pour 2023¹



Postes de direction

39 % ✓

de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (à l'échelle mondiale)

Lutte contre les changements climatiques

26,3 % ✓

réduction cumulative des émissions absolues de GES provenant des activités (par rapport au niveau de référence de 2018) (Canada et États-Unis)

Expérience employé

90 % ✓

score de mobilisation des employés

Apporter davantage à la collectivité

66 millions

de dollars ✓ en investissements communautaires (échelle mondiale)

Postes de direction

25 % ✓

de personnes de couleur occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (échelle mondiale)

Finance durable

44,4 milliards

de dollars en activités de finance durable

✓ Ce chiffre a fait l'objet d'une assurance indépendante limitée. Le rapport d'assurance limitée et l'énoncé de vérification connexes se trouvent dans la section Documents relatifs aux critères ESG de notre [site Web](#).
 1 Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2023.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

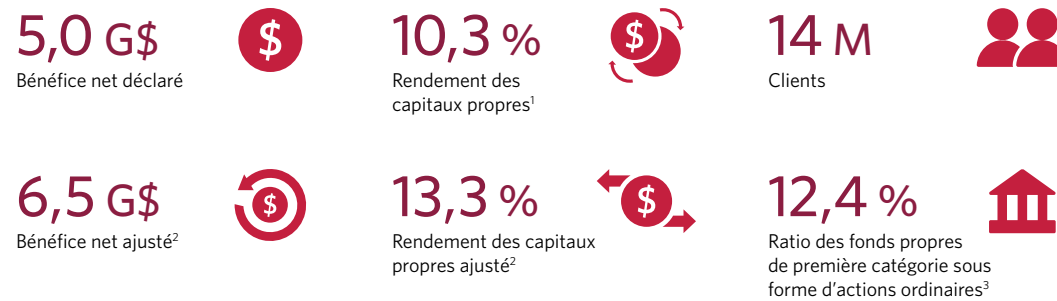
La raison d'être de la Banque CIBC est de vous aider à passer de vos idées à la réalité

Qui nous sommes

La Banque CIBC est une institution financière nord-américaine de premier plan et bien diversifiée qui s'engage à créer une valeur durable pour toutes ses parties intéressées : ses clients, son équipe, ses collectivités et ses actionnaires. Nous sommes guidés par notre raison d'être : vous aider à passer de vos idées à la réalité. Nous mobilisons nos ressources pour apporter un changement positif et contribuer à un avenir plus sûr, plus équitable et plus durable. Par l'intermédiaire de notre banque et de nos secteurs d'activité – Services bancaires personnels et PME, Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, Marchés des capitaux et Services financiers directs – nos 48 000 employés concrétisent notre raison d'être au quotidien auprès de 14 millions de clients, tant des particuliers que des entreprises, y compris des clients institutionnels et du secteur public, au Canada, aux États-Unis et dans le monde entier.



Faits saillants de 2023



1 Pour obtenir certains renseignements supplémentaires sur la composition des mesures financières citées, consultez le glossaire de notre Rapport annuel 2023, accessible sur le site Web de SEDAR+ au www.sedarplus.ca.
 2 Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR. Les mesures non conformes aux PCGR n'ont pas de signification normalisée selon les IFRS et peuvent, par conséquent, ne pas être comparables à des mesures semblables utilisées par d'autres sociétés. Pour en savoir plus, consultez la section « Mesures non conformes aux PCGR » à la page 14 du Rapport annuel 2023 de la Banque CIBC, intégrée au présent rapport par renvoi, y compris le rapprochement entre les résultats (comme présentés) conformes aux PCGR et les résultats (ajustés) non conformes aux PCGR pour l'exercice 2023, présenté aux pages 15 à 19. Le Rapport annuel 2022 de la Banque CIBC est accessible sur le site Web de SEDAR+, à www.sedarplus.com.
 3 Calcul effectué conformément à la ligne directrice Normes de fonds propres (NFP) du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), qui se fonde sur les normes du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Table des matières

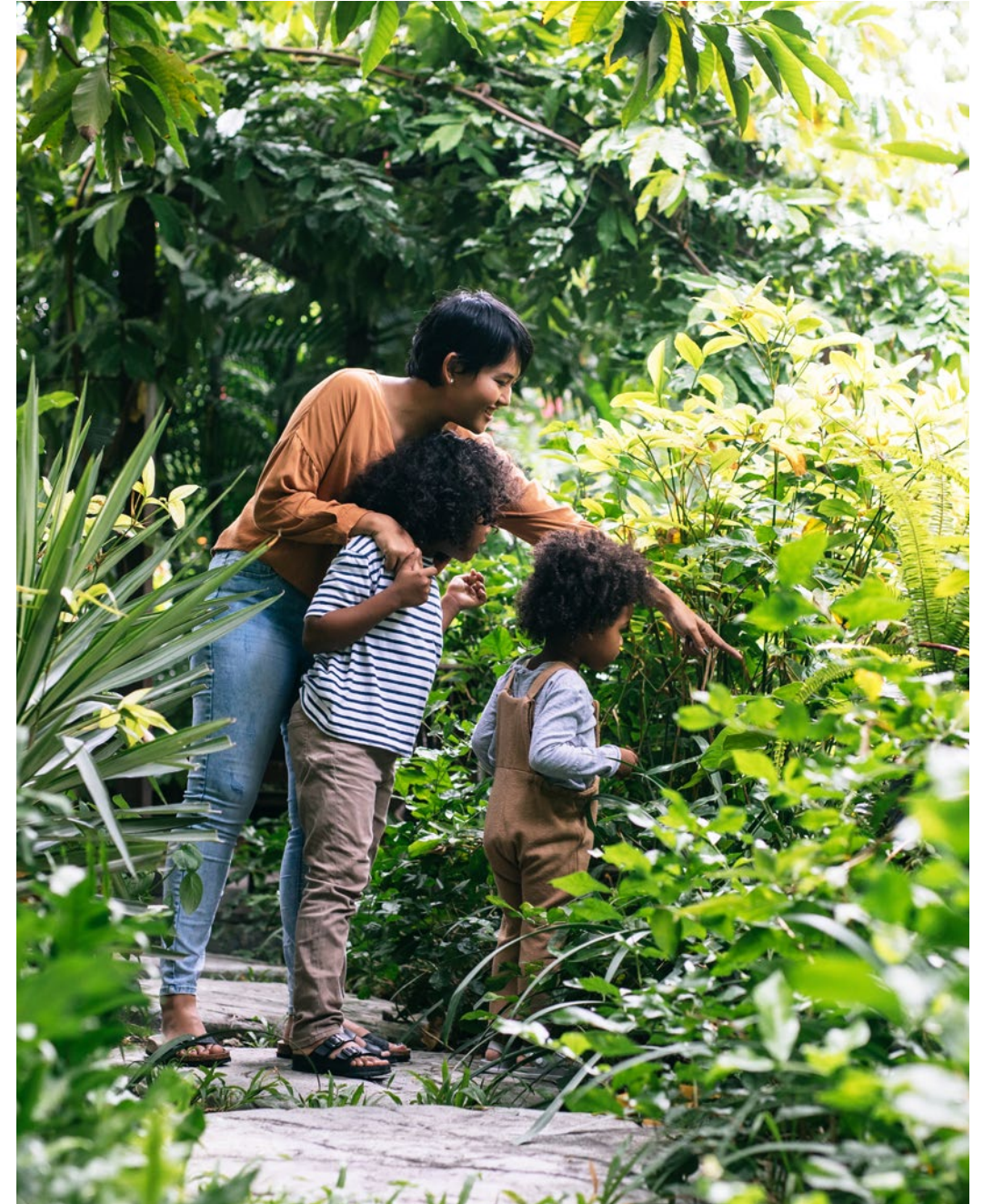
<h2>1.0</h2> <p>Aperçu</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1.1 Message du chef de la direction 2 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG 4 1.3 Grille de pointage ESG de 2023 5 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023 8 1.5 Notre stratégie ESG 9 1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées 12 1.7 Gestion du risque environnemental et social 14 1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG 16
<h2>2.0</h2> <p>Renforcement de l'intégrité et de la confiance</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2.1 Éthique des affaires 20 2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information 23 2.3 Engagement envers nos clients 30 2.4 Droits de la personne 34
<h2>3.0</h2> <p>Ouverture de possibilités</p>	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Mobilisation des employés 40 3.2 Inclusion au travail 46 3.3 Services bancaires inclusifs 55 3.4 Apporter davantage à la collectivité 62
<h2>4.0</h2> <p>Produits et solutions durables</p>	<p style="text-align: right;">68</p>
<h2>5.0</h2> <p>Accélération de la lutte contre les changements climatiques</p>	<p style="text-align: right;">78</p>
<h2>6.0</h2> <p>Annexe</p>	<ul style="list-style-type: none"> 6.1 À propos du présent rapport 86 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public 87 6.3 Engagement des parties intéressées 93 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés 95 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité 97 6.6 Index du GRI 104 6.7 Index du SASB 111 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC 116 6.9 Glossaire 117 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs 120

1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2023
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées
- 1.7 Gestion du risque environnemental et social
- 1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

1.0 Aperçu

- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe



1.0 Aperçu

1.1 Message du chef de la direction

1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG

1.3 Grille de pointage ESG de 2023

1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023

1.5 Notre stratégie ESG

1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées

1.7 Gestion du risque environnemental et social

1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Message du chef de la direction



De l'intérieur, nous sommes déterminés à ouvrir des possibilités, en commençant par notre équipe, et à les offrir aux collectivités où nous vivons et travaillons. »

Victor G. Dodig
Président et chef de la direction, Banque CIBC



Au cours d'une année marquée par des changements environnementaux, économiques, politiques et sociaux, la raison d'être de la Banque CIBC, vous aider à passer de vos idées à la réalité, n'a jamais été aussi essentielle, et notre engagement à bâtir un avenir plus sûr, plus équitable et plus durable n'a jamais été aussi important.

Le secteur financier est particulièrement bien placé pour favoriser un changement positif dans ce domaine en mobilisant des ressources pour aider à façonner le genre d'avenir auquel nous aspirons tous. À la Banque CIBC, toute notre équipe prend des mesures et poursuit sur sa lancée. Grâce à l'innovation, à l'inclusion et à la mise en œuvre, nous réalisons d'importants progrès et établissons des objectifs mesurables et des engagements pour évaluer notre cheminement.

Les trois piliers clés de la stratégie environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) de la Banque CIBC – *accélération de la lutte contre les changements climatiques, ouverture de possibilités et renforcement de l'intégrité et de la confiance* – ont guidé les progrès que nous avons accomplis en 2023. Le présent rapport souligne nos réalisations, notre engagement collectif visant à susciter le changement et notre dévouement commun envers le bien-être des membres de notre équipe, de nos clients, de nos collectivités et de nos actionnaires.

Renforcement de l'intégrité et de la confiance

L'intégrité et la transparence sont au cœur de la façon dont notre banque mène ses activités et interagit avec ses parties intéressées, et elles sont toutes deux essentielles au maintien de la confiance que nos clients nous accordent. Dans cette optique, nous assurons l'intégrité de nos méthodes de gestion et de protection des données, nous assumons nos responsabilités grâce à la surveillance et à la formation, et nous respectons et protégeons les droits de la personne. En 2023, nos équipes ont progressé dans l'évolution de nos processus de gouvernance et de gestion du risque liés à l'intelligence artificielle (IA). Nous avons notamment élaboré et publié des lignes directrices sur l'IA générative pour tous les membres de l'équipe CIBC, créé un Conseil d'adoption et de supervision de l'IA générative et lancé un projet pilote afin d'évaluer le développement éthique et responsable de l'IA et son utilisation au sein de notre banque. Dans le contexte de ces efforts, nous avons défini des principes pour une IA digne de confiance, qui constituent le fondement de notre programme de gouvernance de l'IA. En faisant continuellement évoluer notre gouvernance et notre approche en matière d'IA, nous gérons de façon proactive les risques associés à cette technologie afin de protéger notre banque, les membres de notre équipe et nos clients.

Ouverture de possibilités

La culture inclusive et hautement connectée que nous avons bâtie à la Banque CIBC crée un environnement où les membres de notre équipe peuvent réaliser leur plein potentiel et aider nos clients à passer de leurs idées à la réalité. Elle représente un avantage concurrentiel pour nous et est essentielle à notre croissance et à nos progrès futurs. De l'intérieur, nous sommes déterminés à ouvrir des possibilités, en commençant par notre équipe, et à les offrir aux collectivités où nous vivons et travaillons. En janvier 2024, conformément à notre engagement visant à offrir un salaire horaire minimum de 25 \$ d'ici la fin de 2025 au Canada et aux États-Unis, nous avons haussé notre salaire minimum pour les employés admissibles à une augmentation au mérite dans ces deux pays, le faisant passer à 22,50 \$ l'heure.

La création d'une culture qui favorise l'inclusion, où les membres du personnel se sentent à leur place, voilà la pierre angulaire de notre banque. Je suis encouragé par les progrès que nous continuons de réaliser à l'égard des objectifs temporels établis dans notre stratégie d'inclusion, y compris l'augmentation de la part de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration, qui est passée à 39 % en 2023, conformément à notre objectif d'une représentation d'au moins 40 % à l'échelle mondiale d'ici 2024¹.

¹ Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2023.

1.0 Aperçu

1.1 Message du chef de la direction

- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2023
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées
- 1.7 Gestion du risque environnemental et social
- 1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

Nous réalisons également des progrès dans la création de possibilités de transformation pour les membres de la communauté noire, les Autochtones et d'autres segments de personnel. En 2023, la Banque CIBC et la Fondation CIBC ont investi plus de 4,2 millions de dollars dans des programmes communautaires visant à éliminer les obstacles aux ambitions des membres de la communauté noire.

Nous continuons également d'investir dans l'inclusion économique. En partenariat avec l'Institut pour la citoyenneté canadienne, qui accompagne les nouveaux arrivants dans leur parcours vers la pleine citoyenneté, la Banque CIBC leur présente des offres, des conseils et des ressources exclusifs pour les aider à faire de leurs idées une réalité dans leur nouvelle vie au Canada.

Depuis le lancement de la Fondation CIBC en 2021, nous avons réalisé d'importants progrès dans l'ouverture de possibilités sociales et économiques pour tous. En 2022, nous avons annoncé notre objectif de verser 800 millions de dollars sur 10 ans à des initiatives d'investissement communautaire, en mettant l'accent sur le soutien aux personnes handicapées, aux peuples autochtones et aux membres de la communauté noire. En 2023, nous avons versé plus de 66 millions de dollars en dons de l'entreprise et de l'Équipe CIBC à l'échelle mondiale¹.

Accélération de la lutte contre les changements climatiques

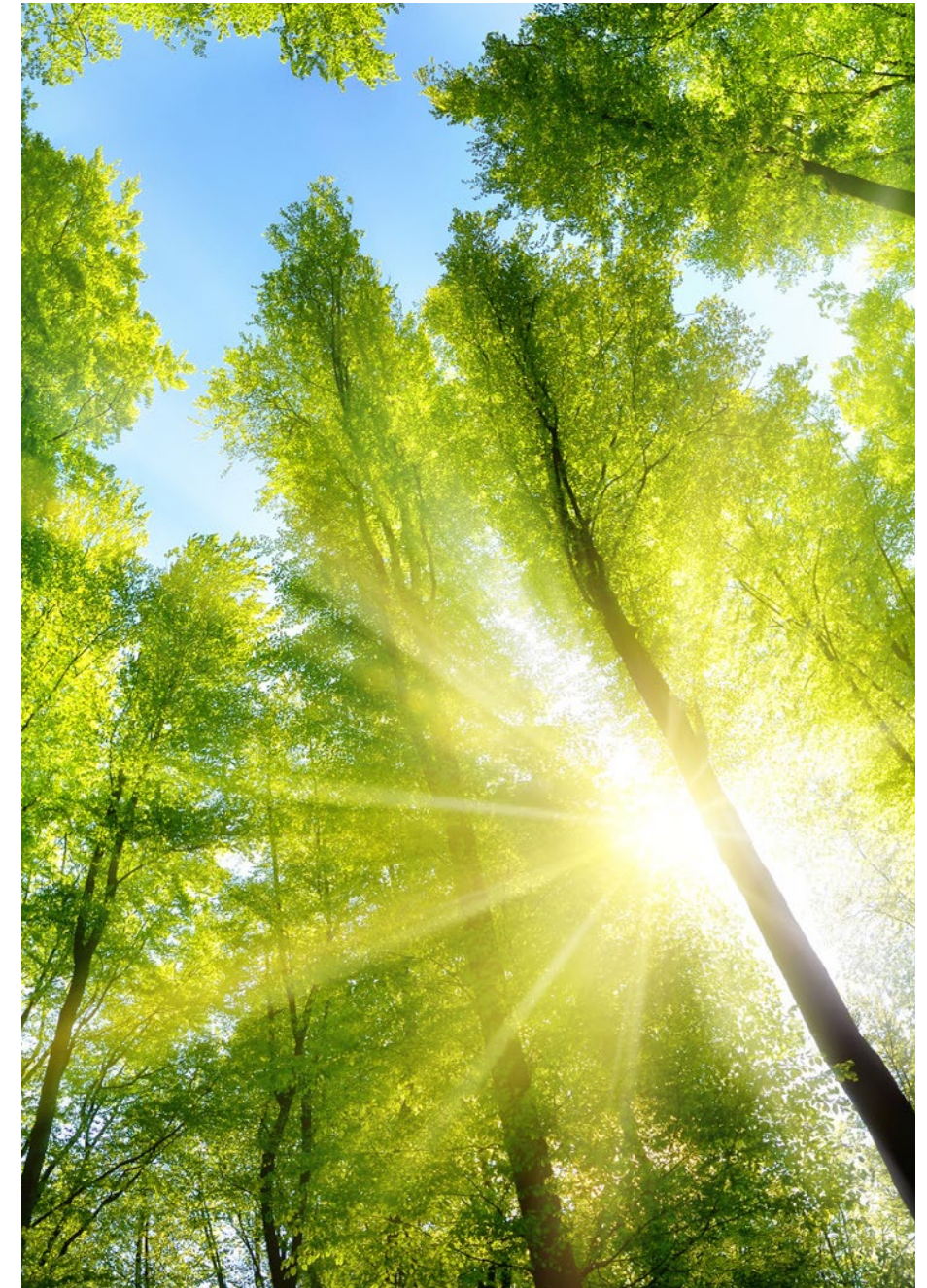
Les banques sont particulièrement bien placées pour aider à résoudre certains de nos plus grands défis environnementaux, et nous avons la responsabilité commune d'agir à l'échelle de notre banque et de l'économie en général. De concert avec ses parties intéressées, la Banque CIBC est déterminée à effectuer la transition vers un avenir sobre en carbone en investissant dans des formes d'énergie moins polluantes.

De plus, nous avons établi des cibles provisoires de carboneutralité pour réduire l'intensité de nos émissions financées d'ici 2030 dans nos portefeuilles de pétrole et de gaz, de production d'électricité et de fabrication automobile, et nous avons continué de faire des progrès vers nos cibles dans les secteurs du pétrole et du gaz et de la production d'électricité. La Banque CIBC continue de faire preuve d'un solide leadership en matière de financement dans le secteur de l'énergie renouvelable en Amérique du Nord. Il s'agit non seulement d'une occasion de croissance pour la Banque CIBC et ses clients, mais aussi d'une étape essentielle pour paver la voie vers la lutte contre les changements climatiques.

Aperçu de l'année à venir

Nous avons confiance en notre élan et en nos mesures à l'égard des questions qui comptent le plus pour nos clients, les membres de notre équipe, nos collectivités et nos actionnaires. Ces progrès nous motivent, l'ensemble de l'équipe CIBC et moi-même, à continuer de façonner ensemble un avenir meilleur et plus durable en 2024 et par la suite.

Victor G. Dodig
Président et chef de la direction, Banque CIBC



¹ Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2023.

Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG

- 1.0 Aperçu
 - 1.1 Message du chef de la direction
 - 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG**
 - 1.3 Grille de pointage ESG de 2023
 - 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023
 - 1.5 Notre stratégie ESG
 - 1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées
 - 1.7 Gestion du risque environnemental et social
 - 1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG
-
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
 - 3.0 Ouverture de possibilités
 - 4.0 Produits et solutions durables
 - 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
 - 6.0 Annexe

«
Nous surveillons continuellement l'évolution du contexte de la durabilité pour nous assurer d'être prêts à nous conformer aux exigences réglementaires en évolution et aux normes d'information sur les facteurs ESG. »

Kikelomo Lawal
 Vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, Banque CIBC



En 2023, nous avons mis l'accent sur la mise en œuvre de nos priorités stratégiques ESG et sur la promotion d'initiatives durables à l'échelle de la Banque CIBC afin de contribuer à un avenir plus inclusif et prospère.

Nous continuerons de faire progresser nos objectifs ESG tout au long de 2024, guidés par notre raison d'être, qui consiste à aider nos clients, les membres de notre équipe et nos collectivités à passer de leurs idées à la réalité.

Évolution de notre stratégie ESG

En 2023, notre priorité était de veiller à ce que notre stratégie ESG tienne compte des priorités de nos parties intéressées. Nous sommes restés informés grâce à des sondages et à des consultations auprès des employés et de la clientèle, ainsi qu'à des rencontres individuelles avec les investisseurs qui nous ont permis de valider nos thèmes pertinents en ce qui a trait aux facteurs ESG¹.

En 2024, nous prévoyons effectuer une évaluation complète de l'importance de nos risques et occasions liés aux facteurs ESG, ainsi que des répercussions directes et indirectes de nos priorités ESG sur nos parties intéressées. Forts des résultats de cette évaluation, nous travaillerons en collaboration avec des partenaires du secteur et des collectivités afin de mettre en place les politiques et processus appropriés pour répondre aux priorités ESG actuelles et émergentes, y compris l'intelligence artificielle, les émissions financées, les droits de la personne et la finance durable.

Soutien à notre clientèle, aux membres de notre équipe et aux collectivités

Nous sommes déterminés à maintenir une relation de confiance avec nos clients tout en suivant l'évolution rapide de l'intelligence artificielle (IA). En 2023, nous avons élaboré des principes pour une IA digne de confiance, qui guident notre approche de gouvernance de l'IA. Tout au long de 2024, nous continuerons d'améliorer nos pratiques en matière d'éthique des

données et de créer des documents de formation ciblés et avancés pour les membres de notre équipe. Ces améliorations nous permettront de mieux orienter nos initiatives d'éthique des données et d'assurer une utilisation responsable des données ainsi que la sécurité de nos clients et des membres de notre équipe à l'échelle mondiale.

Nous faisons la promotion de l'inclusion à l'échelle de la Banque CIBC afin que les membres de tous nos segments de personnel, notamment les membres des communautés noires et des peuples autochtones, soient en mesure de réaliser leurs ambitions professionnelles à la Banque CIBC. La Banque CIBC a fait appel à un tiers indépendant pour entreprendre une évaluation en deux phases de l'équité raciale de ses politiques d'emploi et de ses pratiques commerciales en 2024 et en 2025. Cette évaluation nous permettra d'examiner nos politiques et nos pratiques et de repérer des occasions d'amélioration.

En tant que signataire de l'Alliance bancaire Net Zéro, nous avons fait des progrès vers l'atteinte de nos cibles provisoires de carboneutralité visant à réduire l'intensité de nos émissions financées d'ici 2030 dans nos portefeuilles de pétrole et de gaz et de production d'électricité. Cette année, nous avons fixé une autre cible provisoire de carboneutralité pour notre portefeuille de fabrication automobile. Afin de poursuivre sur notre lancée, nous continuerons d'évaluer les cibles pour les secteurs prioritaires en 2024. Notre rapport sur le climat de 2023 présente des renseignements sur nos cibles provisoires et nos progrès.

Préparation à l'évolution des règlements et des normes ESG

Nous surveillons continuellement l'évolution du contexte de la durabilité pour nous assurer d'être prêts à nous conformer aux exigences réglementaires en évolution et aux normes d'information sur les facteurs ESG. En 2023, nous avons lancé un programme de préparation réglementaire lié aux facteurs ESG à l'échelle de l'entreprise et mis sur pied un comité de direction interfonctionnel composé de représentants des groupes ESG d'entreprise, Gestion du risque, Finance,

Technologie et Ressources humaines. L'objectif du comité est d'améliorer nos processus de présentation d'information ESG afin qu'ils soient conformes aux pratiques du marché et aux exigences réglementaires.

Conformément à notre engagement à l'égard de la transparence et de la responsabilisation, nous avons publié notre Méthodologie de finance durable 2024 et mis à jour notre cadre des émissions de financement durable pour 2024.

Pour réaliser nos ambitions en matière de durabilité, nous devons apporter des changements collectifs grâce à la collaboration et à des partenariats. En participant à plusieurs consultations et décisions au sein du secteur, nous contribuons à l'échange de connaissances, collaborons avec des partenaires sectoriels sur des questions d'actualité et veillons à ce que nos politiques, initiatives et progrès technologiques soient pratiques et ambitieux, et à ce qu'ils reflètent les priorités de nos parties intéressées. Notre engagement dans le secteur nous permet d'offrir un leadership éclairé et des conseils à nos clients et à nos collectivités.

Notre stratégie ESG se fonde sur nos antécédents de pionnier des facteurs ESG afin de répondre aux besoins en évolution de nos clients, des membres de notre équipe et de nos collectivités. Grâce aux progrès que nous avons réalisés en 2023, nous sommes bien placés pour favoriser un changement positif et un avenir plus durable et inclusif pour les collectivités où nous vivons et travaillons.

Kikelomo Lawal
 Vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, Banque CIBC

¹ Le terme « thème pertinent » s'entend, selon la Global Reporting Initiative (GRI), de thèmes reflétant les plus grands impacts économiques, environnementaux et sociaux, y compris sur les droits de la personne. Dans le présent rapport, la Banque CIBC utilise le terme « thème pertinent » conformément à la définition de la GRI.

Grille de pointage ESG de 2023

- 1.0 Aperçu
- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2023**
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées
- 1.7 Gestion du risque environnemental et social
- 1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

	Sujet ESG	Objectif	Résultats de 2023 ¹	État	
	Gouvernance	Composition du conseil d'administration	Au moins 40 % de femmes au conseil d'administration de la Banque CIBC	46 % ²	
	Renforcement de l'intégrité et de la confiance	Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information	Aucune plainte fondée en matière de protection des renseignements personnels contre la Banque CIBC non résolue de la part du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP) ³ Aucune lacune en matière de protection des renseignements personnels constatée par des organismes de réglementation à la Banque CIBC à l'extérieur du Canada ⁴	Aucune plainte fondée en matière de protection des renseignements personnels non résolue Une lacune en matière de protection des renseignements personnels constatée par des organismes de réglementation à l'extérieur du Canada	 Pas atteint ⁵
	Ouverture de possibilités	Mobilisation des employés	Score de mobilisation des employés de 91 % ou supérieur à la norme mondiale de Willis Towers Watson pour le secteur des services financiers (la « Norme de WTW ») ⁶	107 % de la Norme de WTW, soit un score de mobilisation des employés de 90 % ⁷	
		Inclusion au travail	Représentation dans les postes de direction approuvés par le conseil d'administration		
			Au moins 40 % de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2024 (échelle mondiale) ⁷	39 % ⁷	 Sur la bonne voie
			Au moins 25 % de personnes de couleur occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2024 (échelle mondiale) ^{7,8}	25 % ⁷	
		Au moins 5 % de membres de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2025 (échelle mondiale) ^{7,9}	4 % ⁷	 Sur la bonne voie	

✓ Ce chiffre a fait l'objet d'une assurance indépendante limitée. Le rapport d'assurance limitée et l'énoncé de vérification connexes se trouvent dans la Bibliothèque de documents - ESG sur notre [site Web](#).

1 Toutes les mesures excluent CIBC Mellon. La Banque CIBC est un partenaire de coentreprise à parts égales avec The Bank of New York Mellon dans deux coentreprises : la Compagnie Trust CIBC Mellon et la Société de services de titres mondiaux CIBC Mellon, inc. collectivement appelées CIBC Mellon.

2 Toutes les données sont fondées sur l'autodéclaration en date du 31 octobre 2023. Pour en savoir plus sur la composition du conseil d'administration, consultez la [Circulaire de sollicitation de procurations par la direction](#) de la Banque CIBC.

3 Selon le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP), le terme « fondé » signifie que l'institution a enfreint une disposition de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (LPRPE).

4 Comprend les États-Unis, l'Europe, l'Asie-Pacifique, la République de Colombie et les Caraïbes. Chaque région est dotée d'une équipe ou d'un représentant attitré à la protection des renseignements personnels qui connaît les lois et règlements locaux applicables et qui est chargé de gérer et de signaler les conclusions liées à la protection des renseignements personnels dans sa région. CIBC FirstCaribbean et CIBC Cayman Bank maintiennent chacune leur propre programme de protection des renseignements personnels, y compris leurs politiques et processus.

5 Une lacune en matière de protection des renseignements personnels a été constatée à la suite d'une ordonnance et a été résolue.

6 Notre Sondage annuel auprès des employés s'est déroulé du 15 au 28 mai 2023. Nos employés permanents (à temps plein et à temps partiel) actifs au 10 avril 2023 étaient admissibles à participer au sondage. Étaient exclus les employés en congé au 10 avril 2023, les employés embauchés après le 10 avril 2023 et les employés ayant quitté l'organisation avant le 15 mai 2023. Étaient aussi exclus les employés temporaires, les travailleurs occasionnels, les employés retraités et le personnel de CIBC FirstCaribbean. Plus de 37 000 membres de l'équipe ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 83 %. Les questions du Sondage annuel auprès des employés qui permettent de déterminer notre score de mobilisation des employés ont été préparées par Willis Towers Watson. Le score de mobilisation des employés repose sur trois piliers de l'expérience des employés : la mobilisation, l'autonomie et la motivation. Le score de mobilisation représente le pourcentage d'employés qui ont répondu d'accord aux neuf questions liées à la mobilisation dans le Sondage annuel auprès des employés CIBC. Notre score global de 90 %⁷ dépasse de six points la Norme de WTW, ce qui signifie que la Banque CIBC a atteint son objectif de 2023.

7 Les postes de direction approuvés par le conseil d'administration incluent la vice-présidence et les échelons supérieurs, pour les personnes nommées à leur poste au 31 octobre 2023. Toutes les données sont fondées sur l'autodéclaration des employés en date du 31 octobre 2023, à l'exclusion des employés temporaires, des travailleurs occasionnels, des employés retraités et du personnel de CIBC FirstCaribbean.

8 Les personnes de couleur comprennent celles qui, au Canada, s'identifient comme appartenant à une minorité visible, et en dehors du Canada, s'identifient comme des personnes non blanches. Les membres des minorités visibles sont des personnes qui s'identifient comme des personnes non blanches, autres que des Autochtones. À l'exclusion de CIBC FirstCaribbean.

9 À compter de 2023, la part des leaders noirs occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration englobe aussi les personnes s'identifiant comme d'origine mixte dont au moins une des origines ethniques est noire. Ce changement permet d'obtenir une mesure plus précise fondée sur des données plus détaillées sur les leaders qui s'identifient comme des membres d'une communauté noire.

- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

1.0 Aperçu

1.1 Message du chef de la direction

1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG

1.3 Grille de pointage ESG de 2023

1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023

1.5 Notre stratégie ESG

1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées

1.7 Gestion du risque environnemental et social

1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG


2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Sujet ESG	Objectif	Résultats de 2023 ¹	État	
Ouverture de possibilités (suite) 	Inclusion au travail (suite)	Représentation dans les postes de direction approuvés par le conseil d'administration (suite) Au moins 2 % d'Autochtones occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2025 (Canada) ^{7,10}	1 % ✓ 	
		Représentation dans l'effectif Au moins 9 % des employés s'identifiant comme des personnes handicapées d'ici 2024 (Canada) ^{11,12,13}	10 % ✓ 	
		Au moins 3 % des membres du personnel s'identifiant comme des Autochtones d'ici 2024 (Canada) ^{10,11,12}	2 % ✓ 	
		Recrutement d'étudiants Au moins 5 % d'étudiantes et étudiants recrutés dans la communauté noire en 2023 (échelle mondiale) ¹⁴	7 % 	
	Services bancaires inclusifs	Croissance cumulative de 26 % des activités de gestion de patrimoine et de services bancaires aux entreprises pour les Autochtones sur trois ans (2022-2024, Canada) ¹⁵	12 % 	Atteint - Croissance cumulative de 40 % depuis 2022
		Inscription de 250 000 participants à des séminaires et à des activités de formation financière sur trois ans (2022-2024, Canada et États-Unis) ¹⁶	108 300 	Sur la bonne voie - 186 700 (75 %) à ce jour
		10 G\$ en autorisations de crédit nouvelles ou accrues pour les petites et moyennes entreprises (PME) sur trois ans (2022-2024, Canada) ¹⁷	4,7 G\$ 	Sur la bonne voie - 9,3 G\$ (93 %) à ce jour
	Apporter davantage à la collectivité	800 M\$ en investissements communautaires sur 10 ans (2023-2032) ¹⁸	66 M\$ ✓ 	Sur la bonne voie
	Un million d'heures de bénévolat par l'Équipe CIBC sur 10 ans (2023-2032) (Canada) ¹⁹	122 000 	Sur la bonne voie 	

10 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.

11 Le terme « employés permanents » désigne nos employés permanents (à temps plein et à temps partiel) actifs ou en congé rémunéré au 31 octobre 2023. Sont exclus les employés temporaires, les travailleurs occasionnels, les retraités, les employés en congé non rémunéré et le personnel de CIBC FirstCaribbean.

12 Toutes les données sont fondées sur l'autodéclaration des employés en date du 31 octobre 2023 et représentent le pourcentage des employés permanents au Canada seulement, à l'exclusion des employés temporaires, des travailleurs occasionnels, des employés retraités des employés en congé autorisé non rémunéré, et du personnel de CIBC FirstCaribbean.

13 Les personnes handicapées sont celles vivant avec des différences durables, temporaires ou récurrentes, soit dans leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychologique ou en matière d'apprentissage.

14 Embauches temporaires à durée fixe dans les programmes coopératifs et les profils d'emploi de stagiaire. Toutes les données sont fondées sur l'autodéclaration fournie pendant le processus de candidature, et le pourcentage est fondé sur le nombre de réponses. À l'exclusion de CIBC FirstCaribbean.

15 Cette mesure comprend les activités de gestion de patrimoine (Privabanque, Wood Gundy et Gestion privée de portefeuille CIBC) et de services bancaires aux entreprises pour les Autochtones, y compris les particuliers, les entreprises, les communautés et les gouvernements autochtones. Elle exclut les fonds détenus par l'intermédiaire du canal des services bancaires de détail de la Banque CIBC et de Services fiduciaires aux Autochtones CIBC. Les clients autochtones s'identifient au moyen d'une divulgation volontaire (actes constitutifs ou certificat de statut, selon le cas). La mesure compare les soldes de dépôts, de prêts et de placement détenus dans ces secteurs d'activité à la fin de l'année, du 31 octobre 2022 au 31 octobre 2023. Les soldes de prêts sont indiqués avant déduction des provisions. Nous croyons qu'une mesure qui inclut les prêts et les dépôts permet au lecteur de mieux comprendre comment la direction évalue l'ampleur de nos relations avec les clients autochtones de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs. Notre notoriété grandissante au sein des communautés autochtones et nos efforts accrues dans ce segment, y compris les initiatives présentées à la section *Progression de la réconciliation économique*, ont contribué à nous positionner en tant que société de services financiers de confiance pour la clientèle autochtone. Ces facteurs, combinés aux conditions externes du marché, ont stimulé notre croissance dans ce segment. Nous avons atteint une croissance cumulative de 40 % au cours des deux dernières années, atteignant notre objectif triennal un an plus tôt.

16 Le terme « participants » désigne les clients actuels et potentiels, les membres de leurs familles et les recommandations de clients. En 2023, nous avons continué d'offrir des programmes de formation financière par l'intermédiaire du réseau de partenaires internes de la Banque CIBC, en plus d'améliorer notre méthodologie de manière à inclure les programmes de formation financière offerts par des organisations partenaires grâce au soutien de la Banque CIBC et de la Fondation CIBC.

17 Le total cumulatif des autorisations de crédit nouvelles ou accrues pour les PME durant la période de deux ans terminée le 31 octobre 2023 comprenait 2,7 milliards de dollars pour des petites entreprises (croissance des prêts de Privabanque incluse), qui sont généralement des sociétés dont le revenu est inférieur à 5 millions de dollars, et 6,6 milliards de dollars pour des entreprises de taille moyenne, qui sont généralement des sociétés dont le chiffre d'affaires est supérieur à 5 millions de dollars, mais inférieur à 20 millions de dollars. Les autorisations de crédit nouvelles ou accrues pour les PME se rapportent principalement à des produits et services CIBC comme des prêts, des marges de crédit, des acceptations bancaires et des lettres de crédit.

18 En 2022, nous nous sommes fixé comme objectif de verser 800 millions de dollars sur 10 ans (de 2023 à 2032) en investissement communautaire. Cet objectif comprend les dons en espèces et en nature, le temps, les coûts de gestion et les dons et collectes de fonds des employés (Équipe CIBC). Les dons en espèces et en nature s'entendent des dons, des subventions, des commandites et de la valeur des dons en nature de la Banque CIBC visant à soutenir des organismes de bienfaisance et à but non lucratif, y compris à la Fondation CIBC, et qui suivent les principes de contribution établis par la certification *Entreprise généreuse d'Imagine Canada*. Les commandites comprennent aussi des contributions versées à des organismes qui peuvent avoir une structure à but lucratif, mais qui sont destinées à des activités à visée sociale qui profitent à la collectivité. Les commandites peuvent être assorties de droits et d'avantages, y compris les avantages de la marque visible par le public et, dans le cas d'activités de collecte de fonds, elles peuvent être assorties d'avantages comme des repas, des prix ou de la marchandise. Le temps s'entend du bénévolat des employés permanents au Canada durant les heures de travail (temps rémunéré par la Banque CIBC), et est calculé en multipliant le salaire horaire moyen des employés permanents au Canada (à l'exclusion des cadres supérieurs, des employés participant à des programmes de rémunération spécialisée et des employés en congé autorisé prolongé) par le nombre total d'heures de bénévolat. Les coûts de gestion comprennent les coûts liés à l'administration du programme d'investissement communautaire de la Banque CIBC. Par exemple, la rémunération et les avantages sociaux des employés, et les coûts liés aux technologies de l'information et à la promotion des programmes communautaires. Le terme « Équipe CIBC » désigne les employés permanents et les retraités qui font des dons ou mènent des collectes de fonds pour soutenir des organismes de bienfaisance et à but non lucratif, notamment la collecte de fonds de la Journée du miracle CIBC. L'Équipe CIBC exclut le personnel de CIBC FirstCaribbean.

19 L'Équipe CIBC désigne les employés permanents (qui font du bénévolat pendant les heures de travail rémunérées et pendant leurs temps libres) et les retraités qui donnent de leur temps à divers organismes et causes communautaires. Les heures de bénévolat de l'Équipe CIBC sont autodéclarées par l'intermédiaire de la plateforme de dons et de bénévolat de la Banque CIBC.

1.0 Aperçu

1.1 Message du chef de la direction

1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG

1.3 Grille de pointage ESG de 2023

1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023

1.5 Notre stratégie ESG

1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées

1.7 Gestion du risque environnemental et social

1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

	Sujet ESG	Objectif	Résultats de 2023 ¹	État		
	Produits et solutions durables	Finance durable ²⁰	Mobilisation de 300 G\$ pour des activités de finance durable d'ici 2030 (2018-2030) ²¹	44,4 G\$ ²²	<p>Sur la bonne voie – 157,3 G\$ (52,4 %) à ce jour^{23,24}</p>	
		Accélération de la lutte contre les changements climatiques	Empreinte carbone	Réduction de 30 % des émissions absolues de GES provenant des activités d'ici 2028 (par rapport au niveau de référence de 2018) (Canada et États-Unis)	Réduction cumulative de 26,3 % ²⁵ des émissions d'équivalent CO ₂ e	<p>Sur la bonne voie – réduction totale à ce jour de 87,7 % par rapport à 2018</p>
		Cibles provisoires liées à la carboneutralité ^{26,27}	Réduction des GES dans notre portefeuille de pétrole et de gaz d'ici 2030 par rapport à notre base de référence de 2020 : <ul style="list-style-type: none"> Réduction de 35 % de l'intensité des émissions liées à l'exploitation (champs d'application 1 et 2 des clients) 	22 % (champs d'application 1 et 2 des clients)	<p>En cours</p>	
		Réduction des GES dans notre portefeuille de pétrole et de gaz d'ici 2030 par rapport à notre base de référence de 2020 : <ul style="list-style-type: none"> Réduction de 27 % de l'intensité des émissions liées à l'utilisation finale (champ d'application 3 des clients) 	0 % (champ d'application 3 des clients)	<p>L'intensité des émissions liées à l'utilisation finale de notre portefeuille du secteur pétrolier et gazier n'a pas changé entre 2020 et 2022</p>		
		Réduction des GES dans notre portefeuille de production d'électricité d'ici 2030 par rapport à notre base de référence de 2020 : <ul style="list-style-type: none"> Réduction de 32 % de l'intensité des émissions (champ d'application 1 des clients) 	14 % (champ d'application 1 des clients)	<p>Sur la bonne voie</p>		
		Réduction des GES dans notre portefeuille de fabrication automobile d'ici 2030 par rapport à notre base de référence de 2021 : <ul style="list-style-type: none"> Réduction de 27 % de l'intensité des émissions (champs d'application 1, 2 et 3 des clients) 	S. O. ²⁸	<p>Nouvelle cible</p>		

20 La finance durable vise à aider nos clients à réaliser leurs ambitions écologiques et sociales, qui comprennent, sans s'y limiter, les ambitions liées aux changements climatiques et, par conséquent, ne contribuent pas toujours à la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES). La finance durable peut aussi comprendre des activités écologiques admissibles ou des cibles visant à réduire le taux de croissance ou l'intensité des émissions de GES d'un client, mais qui ne réduisent pas nécessairement la croissance de ses émissions absolues.

21 Dans les grandes lignes, les activités de finance durable désignent divers produits et services de la Banque CIBC qui appuient les activités de clients, notamment en ce qui concerne l'énergie renouvelable et sans émissions, l'efficacité énergétique, les infrastructures et technologies durables, l'immobilier durable, le logement abordable et l'infrastructure de base, ainsi que des produits financiers liés à la durabilité et à l'environnement. Les produits financiers liés à la durabilité sont conçus pour inciter les clients à atteindre des objectifs ESG préétablis ayant des répercussions sur la tarification (par exemple, lien avec les intérêts facturés ou crédités). Nos produits financiers liés à la durabilité sont conformes aux lignes directrices, aux principes et aux cadres pertinents, comme l'Asia Pacific Loan Market Association, la Loan Market Association, les principes applicables aux prêts durables de la Loan Syndications and Trading Association ou les principes applicables aux obligations durables de l'International Capital Markets Association. Les produits et services offerts par la Banque CIBC dans le cadre de son engagement en matière de finance durable comprennent des prêts et syndications de prêts, la prise ferme de titres de créance et de participation, des conseils en fusions et acquisitions et des placements à titre d'investisseur chef de file. Les prêts et investissements permettant des activités de logement abordable sont conformes à nos obligations en vertu de la *Community Reinvestment Act* des États-Unis. En 2023, notre méthodologie a été mise à jour de façon prospective afin d'inclure les opérations liées à la titrisation. Notre rendement cumulé de 2018 à 2022 n'a pas été ajusté.

22 La méthodologie appliquée à nos progrès de 2023 décrit notre façon de rendre compte de notre part de chaque opération selon le produit de l'entreprise. Si plusieurs produits ou services sont fournis au même client ou pour la même activité admissible, la valeur de chaque produit ou service est prise en compte dans l'engagement en matière de finance durable, qui encourage la participation active de plusieurs unités d'exploitation de la Banque CIBC à l'appui de notre objectif de finance durable. S'il y a lieu, nous utilisons un tableau de classement de tiers modifié pour attribuer la part de la Banque CIBC à l'opération, selon le rôle de la Banque CIBC. Dans le cas des prêts syndiqués, des conseils en fusions et acquisitions et des prises fermes de titres de créance et de participation pour lesquels nous agissons comme arrangeur principal ou co-arrangeur principal, cela pourrait faire en sorte que des montants ne soient pas comptabilisés comme étant directement financés ou facilités par la Banque CIBC. Pour les opérations de conversion de devises, nous avons appliqué un taux recommandé fixe interne. La méthodologie appliquée à nos résultats de 2023 et aux progrès cumulatifs a été établie en 2018, puis mise à jour en 2021, en 2022 et en 2023 afin de tenir compte de l'évolution des pratiques du marché et des lignes directrices sectorielles. En mars 2024, nous avons publié notre *Méthodologie de finance durable 2024*, en vigueur de façon prospective pour les opérations admissibles conclues à compter du 1^{er} novembre 2023. La Banque CIBC a l'intention de mettre à jour régulièrement sa méthodologie en fonction de l'évolution des pratiques du marché et des lignes directrices, des cadres, des normes et des règlements du secteur.

23 Nous avons fourni à nos clients des solutions de couverture liées à des activités de finance durable dont le montant nominal s'élève à 3,2 milliards de dollars en 2023 et le total cumulé de 2018 à 2023, à 9,7 milliards de dollars. Ces montants font l'objet d'un suivi distinct et sont donc exclus de notre objectif de finance durable.

24 Représente les progrès globaux accomplis vers la réalisation de l'objectif de finance durable depuis 2018.

25 Réduction des émissions absolues de GES (champs d'application 1 et 2) par rapport à l'année de référence de 2018. Les données de 2023 sont en date du 1^{er} août 2022 au 31 juillet 2023.

26 Nous divulguons les données sur les émissions financées 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 pour certains secteurs. Pour en savoir plus sur nos progrès à l'égard de nos cibles provisoires liées à la carboneutralité, consultez notre *rapport sur le climat de 2023*.

27 Nos cibles provisoires liées à la carboneutralité excluent les activités de prêt, de placement et de prise ferme de CIBC FirstCaribbean. Les mesures liées au pétrole et au gaz excluent les clients de détail pour lesquels notre engagement de prêt est inférieur à 5 millions de dollars. Les mesures liées à la production d'électricité excluent les clients pour lesquels notre engagement de prêt est inférieur à 5 millions de dollars.

28 En raison de retards dans la disponibilité des données sur les émissions du champ d'application 3 pour nos clients, qui ont des répercussions sur nos calculs, nous ferons part des progrès réalisés par rapport à notre cible pour le secteur de la fabrication automobile dans notre rapport sur le climat de 2024.

Prix et reconnaissances reçus en 2023

- 1.0 Aperçu
- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2023
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023**
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées
- 1.7 Gestion du risque environnemental et social
- 1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG



1



2



2



3



2



4,5



5

1 La Banque CIBC a reçu le prix de la Réconciliation avec les peuples autochtones dans le contexte des Prix d'excellence pour l'équité en matière d'emploi de 2023 pour ses pratiques entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2021. La Banque CIBC a également été reconnue dans les catégories de l'engagement exceptionnel envers l'équité en matière d'emploi et l'innovation.

2 Nommée parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada pour la 12^e année consécutive, parmi les meilleurs employeurs pour les jeunes Canadiens pour la 12^e année consécutive, et parmi les employeurs les plus écologiques du Canada pour la deuxième année consécutive. Pour en savoir plus sur les critères ayant mené à la sélection de la Banque CIBC, visitez la page exposant les [raisons de sa sélection](#).

3 Concernant l'égalité des genres, la Banque CIBC s'est classée première au Canada pour une troisième année de suite, première en Amérique du Nord et parmi les 20 premières dans le classement de 2023 en matière d'égalité des sexes d'Equileap.

4 Classée au premier rang pour ce qui est de la satisfaction de la clientèle à l'égard des services bancaires aux petites entreprises selon J.D. Power. Pour obtenir des renseignements sur les prix J.D. Power de 2023, consultez le site jdpower.com/business/awards.

5 Pour en savoir plus sur d'autres prix liés à l'expérience client, consultez la section [2.3 Engagement envers nos clients](#).

- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

- 1.0 Aperçu
- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2023
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023
- 1.5 Notre stratégie ESG**
- 1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées
- 1.7 Gestion du risque environnemental et social
- 1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

Notre stratégie ESG

À la Banque CIBC, nous imaginons un monde meilleur, plus équitable, plus inclusif et plus durable. Où tout le monde peut passer de ses idées à la réalité. Notre stratégie ESG se fonde sur nos antécédents de pionnier des facteurs ESG afin de faire progresser les changements nécessaires pour relever les défis sociaux urgents.

Nos idées à l'œuvre

Voici comment nous concrétisons nos engagements ESG :



En 2023, nous avons mis l'accent sur la mise en œuvre de nos priorités stratégiques et de nos initiatives à l'échelle de la banque pour faire des progrès concrets à l'égard de ces priorités. Nous avons pris des engagements et établi des objectifs afin de mesurer nos progrès et de mettre nos idées à l'œuvre. Notre Rapport sur la durabilité 2023 présente nos principales initiatives de 2023.




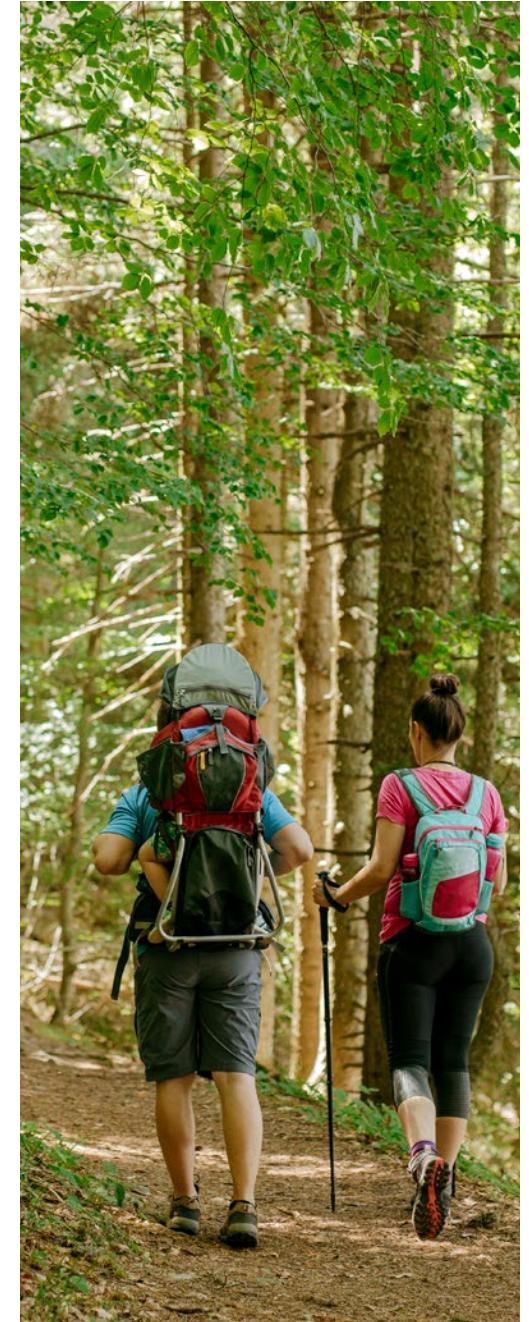
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2023
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023
- 1.5 Notre stratégie ESG**
- 1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées
- 1.7 Gestion du risque environnemental et social
- 1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Pilier	Priorités stratégiques	Faits saillants des initiatives
Renforcement de l'intégrité et de la confiance Nous agissons avec intégrité et transparence pour préserver la confiance que les clients nous accordent. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assurer l'intégrité de nos méthodes de gestion et de protection des données ▪ Assumer nos responsabilités grâce à la surveillance et à la formation ▪ Améliorer l'expérience client en nous montrant attentionnés et empressés ▪ Respecter et protéger les droits de la personne 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Établissement de principes pour une IA digne de confiance et d'un cadre de gouvernance de l'IA pour améliorer nos processus de gouvernance et de gestion des risques et continuer à nous conformer aux attentes des parties intéressées et aux nouveaux règlements. ▪ Élaboration et publication de lignes directrices sur l'IA générative pour tous les membres de l'équipe CIBC. Ces lignes directrices régissent la façon dont nous utilisons l'IA à l'échelle de notre banque et définissent les mesures de protection en place pour l'utiliser de façon sécuritaire, responsable et éthique maintenant que de nouvelles possibilités se présentent pour notre banque, nos clients et nos équipes. ▪ Investissements continus dans la transformation de l'expérience client, y compris le lancement de Plan Intellectuel CIBC, un outil accessible sur notre application de services bancaires et sur le Web qui permet à nos clients de tous les secteurs d'obtenir de l'information sur leurs habitudes de dépenses en temps opportun afin de garder le contrôle de leurs objectifs financiers.
	Ouverture de possibilités Nous collaborons à la création de collectivités équitables et résilientes où chacun peut concrétiser ses ambitions. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Éliminer les obstacles à l'accès ▪ Renforcer les collectivités que nous servons ▪ Promouvoir le changement en tant qu'employeur
Accélération de la lutte contre les changements climatiques Nous appuyons les solutions de lutte contre les changements climatiques, pour favoriser la transition vers un avenir durable et à faibles émissions de carbone. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guider nos clients ▪ Encourager certains comportements de consommateurs ▪ Optimiser nos activités 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présentation de nos progrès par rapport à nos cibles dans nos portefeuilles pétrolier et gazier et de production d'électricité pour une deuxième année, et établissement d'une nouvelle cible provisoire pour 2030 pour notre portefeuille de fabrication automobile. ▪ Engagement de 100 M\$ dans des sociétés en commandite à l'appui de fonds pour les technologies climatiques et la transition énergétique, et partenariat avec six fonds. ▪ Publication de la Méthodologie de finance durable¹ de la Banque CIBC et mise à jour de notre cadre des émissions de financement durable pour accroître la transparence; ces deux exemples de divulgation améliorée liés aux diverses gammes de produits de la Banque CIBC aident nos clients à réaliser leurs ambitions environnementales et sociales.



¹ Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2023.

Évaluation de l'importance

Les commentaires des parties intéressées font partie intégrante de notre stratégie ESG. La Banque CIBC s'engage à consulter régulièrement les parties intéressées concernant l'examen et la mise à jour de ses thèmes pertinents.

2020

Évaluation indépendante de l'importance

2022

Examens internes pour mettre à jour et valider les thèmes pertinents de la Banque CIBC en ce qui a trait aux facteurs ESG¹

2023

Mobilisation des investisseurs pour mettre à jour et valider les thèmes pertinents de la Banque CIBC en ce qui a trait aux facteurs ESG





- Cette initiative visait à recueillir les points de vue des investisseurs sur les questions ESG et à déterminer les thèmes pertinents qui auraient une incidence sur la Banque CIBC et le secteur bancaire canadien à court (c.-à-d. au cours des 12 prochains mois) et à moyen terme (c.-à-d. d'ici 1 à 3 ans), afin de comprendre et d'analyser les risques et occasions actuels et émergents.

- Notre analyse nous a permis de déterminer que les thèmes pertinents relevés en 2020 continuent de refléter les principaux enjeux de nos parties intéressées. Nous avons toutefois ajouté deux thèmes liés aux droits de la personne et aux changements climatiques et modifié le thème « Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information » pour souligner l'importance croissante d'une IA digne de confiance. Nous avons également cerné des possibilités d'étayer les renseignements présentés sur l'IA, la cybersécurité, la réconciliation avec les peuples autochtones, la finance durable et les droits de la personne. Notre Rapport sur la durabilité 2023 présente des renseignements supplémentaires sur ces sujets et fait état des progrès réalisés à l'égard des 10 thèmes pertinents.

2024 →

et à l'avenir
Nous continuerons de mobiliser les parties intéressées et de mener des examens et des analyses afin de mettre à jour et de valider les thèmes pertinents de la Banque CIBC à mesure que le contexte évolue.

Thèmes pertinents

<p>Renforcement de l'intégrité et de la confiance</p>  <p>Éthique des affaires Code de conduite CIBC, Cadre de gestion des risques liés au comportement et à la culture, programme de sanctions et de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, lutte contre la corruption et les pots-de-vin, activités politiques, gouvernance fiscale</p> <p>IA, Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information IA digne de confiance, cybersécurité, protection des données et des renseignements personnels des clients, éthique des données, sécurité de l'information</p> <p>Droits de la personne Réconciliation avec les peuples autochtones, esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, traite de personnes</p> <p>Expérience client Capacités et offres numériques, protection des consommateurs et transparence, gestion des plaintes des clients</p>	<p>Ouverture de possibilités</p>  <p>Mobilisation des employés Apprentissage et perfectionnement, perspectives de carrière, rétribution totale, santé et bien-être</p> <p>Sentiment d'appartenance en milieu de travail Inclusion, équité salariale, rémunération impartiale</p> <p>Services bancaires inclusifs Inclusion financière et économique, bien-être financier</p> <p>Relations communautaires Dons de l'entreprise, Fondation CIBC, et bénévolat, dons et collectes de fonds de l'Équipe CIBC</p>	<p>Produits et solutions durables</p>  <p>Finance durable Produits et services de finance durable, cadre des émissions de financement durable, investissement responsable</p>	<p>Accélération de la lutte contre les changements climatiques</p>  <p>Changements climatiques Émissions financées du champ d'application 3, activités de transition climatique, évaluation du risque climatique et lié au carbone</p>
--	--	--	---

Pour en savoir plus sur l'évaluation de l'importance de 2020, consultez la section 1.4 de notre [Rapport sur la durabilité 2020](#).

¹ Le terme « thème pertinent » s'entend, selon la Global Reporting Initiative (GRI), de thèmes reflétant les plus grands impacts économiques, environnementaux et sociaux, y compris sur les droits de la personne. Dans le présent rapport, la Banque CIBC utilise le terme « thème pertinent » conformément à la définition de la GRI.

1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2023
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023
- 1.5 Notre stratégie ESG**
- 1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées
- 1.7 Gestion du risque environnemental et social
- 1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2023
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées**
- 1.7 Gestion du risque environnemental et social
- 1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Offrir de la valeur aux parties intéressées

La mobilisation proactive et les priorités de nos diverses parties intéressées – clients, membres de l'équipe, actionnaires, investisseurs, gouvernements, organismes de réglementation, partenaires communautaires, organisations non gouvernementales (ONG), groupes d'intérêts et fournisseurs – sous-tendent et orientent notre stratégie ESG. À mesure que nous mettons en œuvre notre stratégie ESG, nous mobilisons nos parties intéressées tout au long de l'année et menons des recherches et des analyses continues afin de continuer à cerner et à comprendre les attentes changeantes de nos parties intéressées. Ainsi, nous demeurons réceptifs, nous adaptons nos initiatives de durabilité et nous présentons de l'information sur les enjeux ESG prioritaires.

Les points de vue des parties intéressées sont la pierre angulaire de notre stratégie ESG, et cette focalisation appuie notre objectif d'offrir constamment de la valeur à nos groupes de parties intéressées. En agissant en fonction de leurs priorités, notre approche appuie la gestion du risque et la création de valeur pour les actionnaires, en plus de représenter à la fois un atout pour attirer et motiver du personnel compétent et un fil conducteur pour orienter nos offres de produits aux clients.



1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2023
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées**
- 1.7 Gestion du risque environnemental et social
- 1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

En 2023, nous avons fait appel à diverses méthodes pour mobiliser nos parties intéressées et répondre à l'évolution de leurs besoins et de leurs attentes.

Clients

Nous favorisons l'inclusion sociale et la prospérité économique de nos clients en leur offrant des produits et des services qui répondent à leurs besoins uniques.

Grâce à des sondages auprès des clients, à des discussions en personne, aux médias sociaux et à notre processus de gestion des plaintes, nous avons échangé avec nos clients sur le remboursement de frais, le renouvellement de prêts et de prêts hypothécaires dans un contexte de hausse des taux d'intérêt et les ressources offertes aux nouveaux arrivants au Canada, en plus d'aider à résoudre leurs préoccupations concernant la fraude et les opérations non autorisées.

Gouvernements et organismes de réglementation

Nous portons la voix de la Banque CIBC au moyen de stratégies proactives de relations gouvernementales afin d'offrir des politiques qui aident nos clients, nos employés, notre secteur et notre collectivité. En proposant des politiques et en participant à des consultations et à des groupes consultatifs du secteur, nous avons échangé avec des décideurs clés sur des questions d'actualité et émergentes, notamment la stabilité et la croissance du secteur bancaire canadien, la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, la cybersécurité et l'économie numérique.

Partenaires communautaires, organisations non gouvernementales (ONG) et groupes d'intérêts

Nous visons à faire progresser notre objectif à long terme, qui consiste à favoriser l'inclusion économique pour tous en investissant dans les collectivités et en appuyant des organismes voués à l'inclusion. Nous établissons l'ordre de priorité de nos engagements en interagissant directement avec des partenaires communautaires et non gouvernementaux, en rencontrant des groupes d'intérêts et en organisant des conférences et des activités communautaires. Dans le cadre de ces interactions régulières, en 2023, nous avons répondu à des demandes de renseignements et pris des engagements à l'égard de notre approche en matière d'équité salariale, d'inclusion, de droits de la personne, d'inclusion financière, de carboneutralité, de planification de la transition et de soutien aux collectivités inclusives.

Pour tenir compte des priorités des parties intéressées, nous mobilisons nos ressources pour apporter un changement positif et contribuer à un avenir plus sûr, plus équitable et plus durable

Membres de l'équipe

Nous visons à constituer une équipe mobilisée qui représente les clients et les collectivités que nous servons. Nous travaillons également à créer un environnement où les membres de notre équipe se sentent soutenus et motivés à produire des résultats et à avoir une incidence sur nos clients, nos collectivités et nos actionnaires.

Par l'intermédiaire de nos sondages annuels auprès des employés, de notre site intranet, de nos séances de discussion ouverte avec la direction et de nos séances « Posez-moi vos questions », les membres de notre équipe nous ont fourni des commentaires que nous avons utilisés pour améliorer l'expérience employé et le bien-être des membres de l'équipe, notamment au moyen d'investissements continus dans des programmes concurrentiels de rétribution totale et de notre stratégie sur les méthodes de travail.

Fournisseurs

Étant donné le rôle important que jouent les fournisseurs dans notre capacité à atteindre nos objectifs et à respecter nos engagements envers nos parties intéressées, nos relations avec les fournisseurs sont fondées sur de solides principes et sur nos valeurs fondamentales de confiance, de travail d'équipe et de responsabilisation. Pour faire progresser ces valeurs, nous nous appuyons sur notre processus d'appel d'offres, sur des évaluations des risques liés aux tiers et sur des rencontres, des communications et discussions régulières avec nos fournisseurs actuels en ce qui concerne la diversité des fournisseurs, l'approvisionnement respectueux de l'environnement, l'esclavage moderne, la traite de personnes et d'autres priorités ESG dans nos activités d'approvisionnement.

Actionnaires et investisseurs

La Banque CIBC cherche à créer de la valeur pour ses actionnaires en générant des bénéfices constants et durables, tout en réalisant une croissance stratégique. Nous faisons régulièrement le point sur notre rendement lors de notre assemblée annuelle, de nos réunions avec les investisseurs et de nos téléconférences trimestrielles. Au moyen de ces initiatives et d'autres activités de mobilisation, nous avons fait part de nos progrès et sollicité des commentaires sur des sujets comme notre objectif de carboneutralité, nos approches de gestion du risque climatique, la rémunération des cadres supérieurs, la rémunération liée aux facteurs ESG, la gouvernance des facteurs ESG, l'éthique des affaires, l'équité salariale et les droits de la personne, y compris les droits des Autochtones.

Pour en savoir plus sur nos activités de mobilisation des parties intéressées en 2023, consultez la section [6.3 Engagement des parties intéressées](#).

1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2023
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées

1.7 Gestion du risque environnemental et social

- 1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Gestion du risque environnemental et social

La Banque CIBC définit le risque environnemental et social comme suit :

- Le **risque environnemental** désigne le risque de pertes financières ou de dommages à la réputation associés à des problèmes environnementaux, y compris les problèmes liés au climat, que ceux-ci découlent de nos activités de crédit et de placement ou des activités de la Banque CIBC elle-même.
- Le **risque social** désigne le risque de répercussions négatives sur notre situation financière, nos activités, notre conformité juridique et réglementaire ou notre réputation découlant de facteurs sociaux associés à la Banque CIBC, à une activité, à une opération, à un produit, à un client, à un tiers ou à un fournisseur. Ces facteurs sociaux comprennent, sans s'y limiter, les services bancaires inclusifs (par exemple, accessibilité, réconciliation, équité raciale), les droits de la personne (par exemple, l'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, la traite de personnes) et les répercussions sociales liées aux changements climatiques.



1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2023
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées

1.7 Gestion du risque environnemental et social

- 1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

En 2023, afin de clarifier davantage les rôles et les responsabilités de nos équipes, nous avons mis en place un Cadre environnemental et social mondial interne. En plus de décrire le cadre de gouvernance ESG établi, le Cadre environnemental et social mondial donne un aperçu de la façon dont la Banque CIBC établit et met en œuvre sa stratégie ESG et les politiques connexes et gère les risques environnementaux et sociaux. Comme la gestion du risque environnemental et social nécessite une approche multidisciplinaire, ces facteurs de risque sont pris en compte dans notre cadre de gouvernance ESG, qui décrit les responsabilités ESG du conseil d'administration, de la haute direction et des personnes responsables de l'exécution au quotidien (pour en savoir plus, consultez la section [1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG](#)). De plus, le cadre décrit les rôles et les responsabilités en matière de gestion du risque environnemental et social à titre de responsabilité partagée entre de multiples équipes de gestion du risque, notamment Gestion mondiale du risque opérationnel et d'entreprise, Gestion du risque lié au comportement et à la culture et Gestion du risque lié aux tiers, en plus des équipes régionales de gestion du risque.

Au sein de la fonction Gestion du risque CIBC, le groupe Gestion mondiale du risque opérationnel et d'entreprise assure un suivi indépendant de l'évaluation, de la surveillance et du contrôle des risques environnementaux. Dirigé par le vice-président à la direction, Gestion mondiale du risque opérationnel et d'entreprise, ce groupe relève directement du chef de la gestion du risque pour ce qui est de la surveillance des risques environnementaux. Cette équipe travaille en étroite collaboration avec le groupe ESG d'entreprise pour veiller à l'intégration des risques environnementaux et sociaux dans notre stratégie ESG, ainsi qu'avec les unités d'exploitation stratégiques et les groupes fonctionnels pour veiller à l'application des normes actuelles du secteur concernant la responsabilité environnementale dans les services bancaires que nous offrons à nos clients, dans les relations que nous entretenons avec nos parties intéressées et dans la gestion de nos installations.

Les risques environnementaux, y compris les risques liés au climat, et les risques sociaux font partie des risques juridiques et de réputation. Ces risques sont

ainsi évalués et atténués conformément aux politiques et aux procédures qui régissent la gestion des risques juridiques et de réputation, notamment selon le Cadre de gestion du risque de réputation, la Politique générale en matière de risques juridiques et de réputation, et des procédures propres aux secteurs d'activité.

Nos procédures de contrôle préalable comprennent un examen des facteurs environnementaux et sociaux. Nos approbations de prêts peuvent comprendre un examen par notre Comité des risques juridiques et de réputation, dans le cadre duquel les risques de réputation importants soumis à un autre palier d'intervention sont pris en compte. Selon les résultats de cet examen, la Banque CIBC peut décider de ne pas traiter l'opération demandée. Nous donnons des indications sur les activités que nous limitons ou interdisons dans notre Politique générale en matière de risques juridiques et de réputation. Pour en savoir plus sur notre approche en matière de prêts, y compris notre position à l'égard du charbon, consultez notre [site Web](#).

De plus, la [Politique environnementale de la Banque CIBC](#), dont la gestion globale relève de l'équipe Gestion du risque environnemental, décrit notre démarche de gestion environnementale prudente, y compris les questions liées au climat, et attribue les responsabilités de gestion de nos répercussions environnementales. Notre Politique environnementale stipule que la Banque CIBC élaborera, mettra en œuvre et maintiendra des normes et des procédures visant à examiner, à évaluer et à gérer les risques environnementaux liés à ses opérations de prêt et de placement et, dans le cadre de ces activités, cherchera à promouvoir de saines pratiques de gestion environnementale auprès de ceux et celles avec qui elle fait des affaires. Par exemple, les évaluations environnementales et les évaluations sociales sont intégrées à nos processus d'évaluation du risque de crédit, et des normes et procédures sont en place pour tous les secteurs. De plus, des évaluations des risques environnementaux et des risques sociaux sont obligatoires pour le financement de projets, les prêts aux entreprises liés à des projets et les prêts de relais, conformément à notre engagement comme signataire des Principes de l'Équateur (adoptés en 2003), un ensemble de lignes directrices volontaires s'adressant aux institutions financières et fondées sur les critères de

sélection de la Société Financière Internationale. Nous veillons à la conformité à notre engagement à l'égard des Principes de l'Équateur de tous les financements de projets concernant les peuples autochtones, y compris par la mise en place d'un processus de consultation et de participation éclairé. Un processus de soumission à un autre palier d'intervention est en vigueur pour les opérations susceptibles de poser d'importants risques environnementaux et sociaux, qui sont soumises au besoin au Comité des risques juridiques et de réputation aux fins d'examen par les cadres supérieurs.

Pour en savoir plus sur les déclarations de la Banque CIBC relatives aux Principes de l'Équateur, visitez le site Web [Equator Principles Members & Reporting](#).

Certains risques sociaux, comme le travail des enfants ou les violations des droits de la personne, font partie des risques liés aux tiers et sont repérés, évalués, atténués, surveillés et signalés conformément à la politique de gestion des risques liés aux tiers et au [Code de conduite des fournisseurs de la Banque CIBC](#).

Pour en savoir plus sur nos pratiques de gestion des risques environnementaux et sociaux, y compris en ce qui concerne les changements climatiques, consultez la section Risque environnemental et social de notre [Rapport annuel](#). Pour en savoir plus sur nos pratiques de gestion du risque lié aux droits de la personne, consultez le document [La Banque CIBC et les droits de la personne : énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes](#).

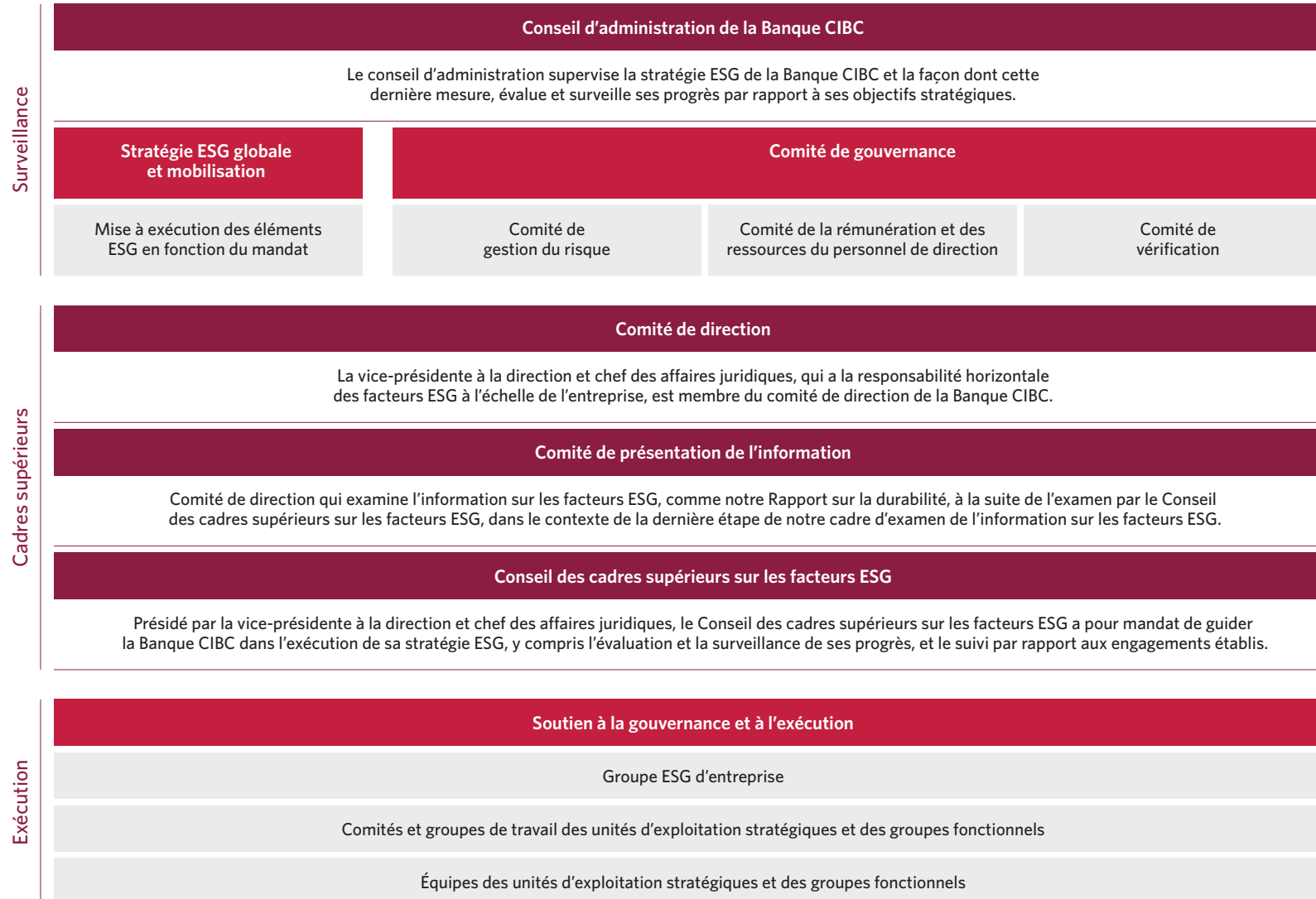


- 1.0 Aperçu
- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2023
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées
- 1.7 Gestion du risque environnemental et social

1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Cadre de gouvernance des facteurs ESG



Cadre de gouvernance des facteurs ESG

Toutes les unités d'exploitation stratégiques et tous les groupes fonctionnels de la Banque CIBC participent à l'exécution de notre stratégie ESG. Afin de favoriser la responsabilisation et l'opérationnalisation de sa stratégie ESG à l'échelle de l'entreprise, la Banque CIBC a mis en place un cadre de gouvernance ESG qui définit la reddition de comptes relative aux facteurs ESG pour le conseil d'administration, les cadres chargés de la prise de décisions et les unités d'exploitation stratégiques et groupes fonctionnels qui s'occupent de l'exécution quotidienne.

Surveillance du conseil d'administration

Notre conseil d'administration joue un rôle important dans la surveillance des facteurs ESG et notre approche à cet égard est intégrée, intentionnellement et dans sa conception, à l'ensemble des comités du conseil d'administration, conformément aux principales responsabilités. Par délégation du conseil d'administration, le Comité de gouvernance supervise la conformité de la Banque CIBC à sa raison d'être et aux initiatives connexes, ainsi qu'à notre stratégie globale et à notre cadre de gouvernance ESG, et la production de rapports et d'informations sur les pratiques et la performance ESG de la Banque CIBC. Tous les autres comités surveillent l'exécution de composantes précises de la stratégie et du cadre de gouvernance ESG en fonction de leurs mandats respectifs.

1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2023
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées
- 1.7 Gestion du risque environnemental et social

1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Par exemple :

- Le Comité de vérification supervise l'établissement et la mise à jour par la direction d'un système de processus et de contrôles qui assurent l'intégrité, l'exactitude et la fiabilité des renseignements ESG communiqués dans le Rapport annuel, le Rapport sur la durabilité et d'autres documents importants sur les facteurs ESG.
- Les responsabilités de surveillance du Comité de gestion du risque comprennent la définition de l'intérêt à l'égard du risque de la Banque CIBC, l'examen et l'approbation des cadres et des politiques clés de la Banque CIBC pour déterminer et contrôler les principaux risques, ainsi que la supervision du recensement, de la mesure, de la surveillance et de l'atténuation des principaux risques d'affaires de la Banque CIBC, y compris les risques liés au climat.
- Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction assure une surveillance globale de la stratégie de capital humain de la Banque CIBC, y compris le recrutement et la rétribution totale, et de l'harmonisation avec la stratégie, l'intérêt à l'égard du risque et les contrôles de la Banque CIBC. Dans cette optique, le comité approuve l'indice ESG global (consultez la section [Lien entre le rendement ESG et rémunération](#)).

À titre de comité chargé de superviser l'ensemble de la stratégie ESG, le Comité de gouvernance consacre du temps à cette stratégie et reçoit des rapports trimestriels sur les progrès réalisés à cet égard, y compris des renseignements sur nos activités à l'échelle mondiale, les attentes des parties intéressées et les répercussions de l'évolution des facteurs ESG sur le secteur et la réglementation. En plus des comptes rendus des présidents de comité, ces rapports comprennent un résumé des comptes rendus ESG des autres comités et appuient la coordination et les interrelations entre les comités. En outre, les membres du conseil d'administration de la Banque CIBC, y compris le président, communiquent directement avec les investisseurs et d'autres parties intéressées clés pour discuter de notre stratégie, de notre gouvernance et de nos communications relatives aux facteurs ESG, et reçoivent une rétroaction directe sur nos activités.

Nous continuons d'évaluer les responsabilités de surveillance de notre conseil d'administration et de ses comités en fonction d'un environnement externe en évolution, et nous mettons à jour les mandats annuellement pour examen et approbation par le conseil d'administration.

Formation continue

Le conseil d'administration de la Banque CIBC reçoit une formation spécialisée sur les facteurs ESG par l'intermédiaire d'un programme de perfectionnement des administrateurs, que nous mettons à jour chaque année pour aider les administrateurs à se tenir au courant des pratiques de gouvernance nouvelles et émergentes, des changements réglementaires et de l'évolution des enjeux ESG. En 2023, le conseil d'administration et ses comités ont consacré du temps au renforcement de leurs connaissances sur des sujets liés aux facteurs ESG, notamment le lien entre les enjeux climatiques et sociaux, ont reçu des rapports périodiques sur ces questions et ont tiré parti de l'expertise de tiers, au besoin. De plus, en 2023, nous avons continué d'offrir notre programme de perfectionnement des administrateurs sur les facteurs ESG à certains conseils d'administration régionaux et conseils d'administration de nos filiales à l'échelle mondiale. Ce programme est adapté en fonction de facteurs locaux et propres aux activités et vise à renforcer l'harmonisation horizontale de l'ensemble de notre empreinte. Par exemple, en 2023, le conseil d'administration de CIBC FirstCaribbean a été informé des tendances climatiques propres aux Caraïbes et de leurs répercussions sociales.

Responsabilité des cadres et de la haute direction

Au sein de la haute direction, c'est à notre comité de direction qu'incombe la progression de la stratégie ESG de la Banque CIBC. Notre président et chef de la direction est chargé de donner le bon ton à l'échelle de l'entreprise et d'établir nos priorités ESG. Notre vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, qui relève directement du président et chef de la direction, est la cadre supérieure responsable de la stratégie ESG à l'échelle de l'entreprise et collabore avec le comité de direction pour soutenir l'intégration à l'échelle de la banque.

Le Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG, composé de cadres supérieurs et de vice-présidents principaux de la banque, a continué de soutenir la stratégie ESG de la Banque CIBC. L'un de ses principaux objectifs est de veiller à ce que toutes les unités d'exploitation stratégiques et tous les groupes fonctionnels participent aux initiatives ESG à l'échelle de la banque. En 2023, le Conseil a joué un rôle déterminant dans l'avancement de la stratégie ESG de la Banque CIBC en donnant son point de vue sur des initiatives clés à

l'appui de notre stratégie ESG, et en recommandant des améliorations à la gouvernance connexe et à l'évaluation des effets, notamment l'actualisation de notre indice ESG et la mise à jour de notre Méthodologie de finance durable.

En 2023, nous avons également poursuivi la mise en œuvre de notre cadre d'examen de l'information sur les facteurs ESG, car nous jugeons important de veiller à la mise en place de contrôles et de processus appropriés à l'égard de l'information sur les facteurs ESG, qui répondent aux attentes des parties intéressées, à savoir la présentation d'informations de grande qualité, appuyées par une saine gouvernance. Ce cadre s'accompagne de fonctions, de responsabilités et de processus définis pour la préparation des principales informations sur les facteurs ESG, comme notre Rapport sur la durabilité, qui font l'objet d'un examen par le Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG et le Comité de présentation de l'information avant les examens des comités du conseil d'administration.

Équipes à l'échelle de l'entreprise qui soutiennent nos ambitions à l'œuvre

En plus de soutenir la surveillance et la gestion efficaces de la stratégie ESG de la Banque CIBC, notre cadre de gouvernance ESG soutient sa mise en œuvre à l'échelle de l'entreprise. Le groupe ESG d'entreprise, dirigé par la première vice-présidente, Facteurs ESG et gouvernance et relevant de la vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, facilite la mise en œuvre, l'engagement et la mobilisation de l'ensemble des unités d'exploitation stratégiques et des groupes fonctionnels. Ce groupe travaille en partenariat avec nos experts ESG à l'échelle de la banque, notamment les équipes responsables de la gestion du risque environnemental, de la finance durable et des services consultatifs sur la durabilité au sein de Marchés des capitaux, les équipes responsables de l'inclusion et des relations communautaires au sein de Personnel, culture et marque, et les équipes responsables de l'éthique des données et de la gouvernance de l'IA au sein de Technologie, infrastructure et innovation. En 2023, afin de clarifier davantage les rôles et les responsabilités de nos équipes, nous avons mis en place un Cadre environnemental et social mondial interne. En plus de décrire le cadre de gouvernance ESG établi, le Cadre environnemental et social mondial donne un aperçu de la façon dont la Banque CIBC établit et met en œuvre sa stratégie ESG et les politiques et gère les risques environnementaux et sociaux.

Diversité du conseil d'administration

La Banque CIBC a établi des pratiques pour s'assurer que la composition et les compétences de son conseil d'administration tiennent compte des besoins actuels et futurs de la banque. La politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC décrit la démarche du conseil d'administration en vue de créer et de maintenir une composition qui reflète l'effectif de la Banque CIBC et les clients et les communautés qu'elle sert, ainsi que d'accroître les capacités de leadership inclusif de ses administrateurs. En ce qui concerne la diversité des genres, le conseil d'administration a établi en 2022 un objectif visant la présence d'au moins 40 % de femmes. Cet objectif a une fois de plus été atteint en 2023, et le Comité de gouvernance veille à ce que le processus de renouvellement du conseil comprenne des candidats diversifiés. Parmi les administrateurs de la Banque CIBC, en 2023, deux se sont identifiés comme des personnes de couleur et un s'est identifié comme membre de la communauté LGBTQ+. De plus, en 2023, la Banque CIBC a annoncé la nomination d'un membre spécialisé dans la durabilité et le développement économique des collectivités autochtones¹.

Pour en savoir plus sur la représentativité du Conseil d'administration de la Banque CIBC, consultez nos [tableaux de données ESG](#) et la [Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC](#).

¹ Les renseignements sur le conseil d'administration de la Banque CIBC pour 2023 datent du 31 octobre 2023. Le 1^{er} novembre 2023, la Banque CIBC a nommé Mark Podlasly au conseil d'administration.



1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2023
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2023
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Offrir de la valeur aux parties intéressées
- 1.7 Gestion du risque environnemental et social

1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Lien entre le rendement ESG et la rémunération

L'objectif premier du cadre de gouvernance ESG de la Banque CIBC reste de favoriser la responsabilisation à l'échelle de l'entreprise. Les grilles de pointage du chef de la direction et des cadres supérieurs comprennent des mesures de rendement liées aux facteurs ESG, et ces mesures sont prises en compte dans celles des secteurs d'activité, s'il y a lieu.

De plus, la Banque CIBC arrime ses primes d'encouragement à son rendement ESG au moyen de son indice ESG interne. La rémunération des cadres supérieurs et de la majorité des employés est liée au rendement à l'échelle de l'entreprise grâce au facteur de rendement opérationnel, qui est approuvé par le conseil d'administration (voir le tableau ci-dessous pour connaître les mesures de rendement et la pondération relative utilisées pour déterminer ce facteur en 2023). Notre indice ESG représente 10 % de l'ensemble du facteur de rendement opérationnel, de sorte que la réalisation de nos objectifs ESG représente une composante fondamentale du calcul de notre fonds de financement des primes d'encouragement.

Notre indice ESG suit et quantifie les progrès réalisés à l'égard de nos priorités ESG dans l'ensemble des unités d'exploitation stratégiques et des groupes fonctionnels. Ces mesures sont fondées sur les priorités des parties intéressées sur lesquelles la Banque CIBC peut avoir le plus d'incidence, et cadrent avec notre stratégie ESG. L'indice ESG fait l'objet d'un examen annuel en consultation avec le Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG et le comité de direction de la Banque CIBC, et son approbation finale relève du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.

Facteur de rendement opérationnel	Mesure du rendement	Pondération
Mesures financières - 65 %	Résultat dilué par action ajusté	35 %
(25 % de chaque mesure est fondée sur le rendement par rapport aux pairs et 75 %, sur le rendement par rapport aux objectifs)	Levier d'exploitation ajusté	15 %
	Croissance des revenus ajustée	15 %
Expérience client et mesures ESG - 35 %	Indice de l'expérience client (Indice EC)	25 %
	Indice ESG	10 %
Pondération totale		100 %

L'indice ESG 2023 comprend différentes mesures liées aux trois piliers de notre stratégie ESG. Voici leur pondération :

- Accélération de la lutte contre les changements climatiques (34 %) - mesures axées sur des sujets comme nos objectifs provisoires d'émissions financées, nos activités carboneutres et nos objectifs de réduction des émissions absolues de GES (champs d'application 1 et 2).
- Ouverture de possibilités (38 %) - sujets comme l'inclusion au travail et la mobilisation des employés, et les objectifs pluriannuels relatifs aux services bancaires aux entreprises pour les Autochtones, à l'investissement communautaire et aux heures de bénévolat de l'Équipe CIBC.
- Renforcement de l'intégrité et de la confiance (28 %) - sujets comme la surveillance des facteurs ESG par le conseil d'administration, l'éthique des données, la protection des renseignements personnels, la sécurité de l'information et la gestion des plaintes des clients.

Pour en savoir plus sur notre cadre de gouvernance ESG et nos pratiques de gouvernance d'entreprise, consultez la [Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC](#).



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

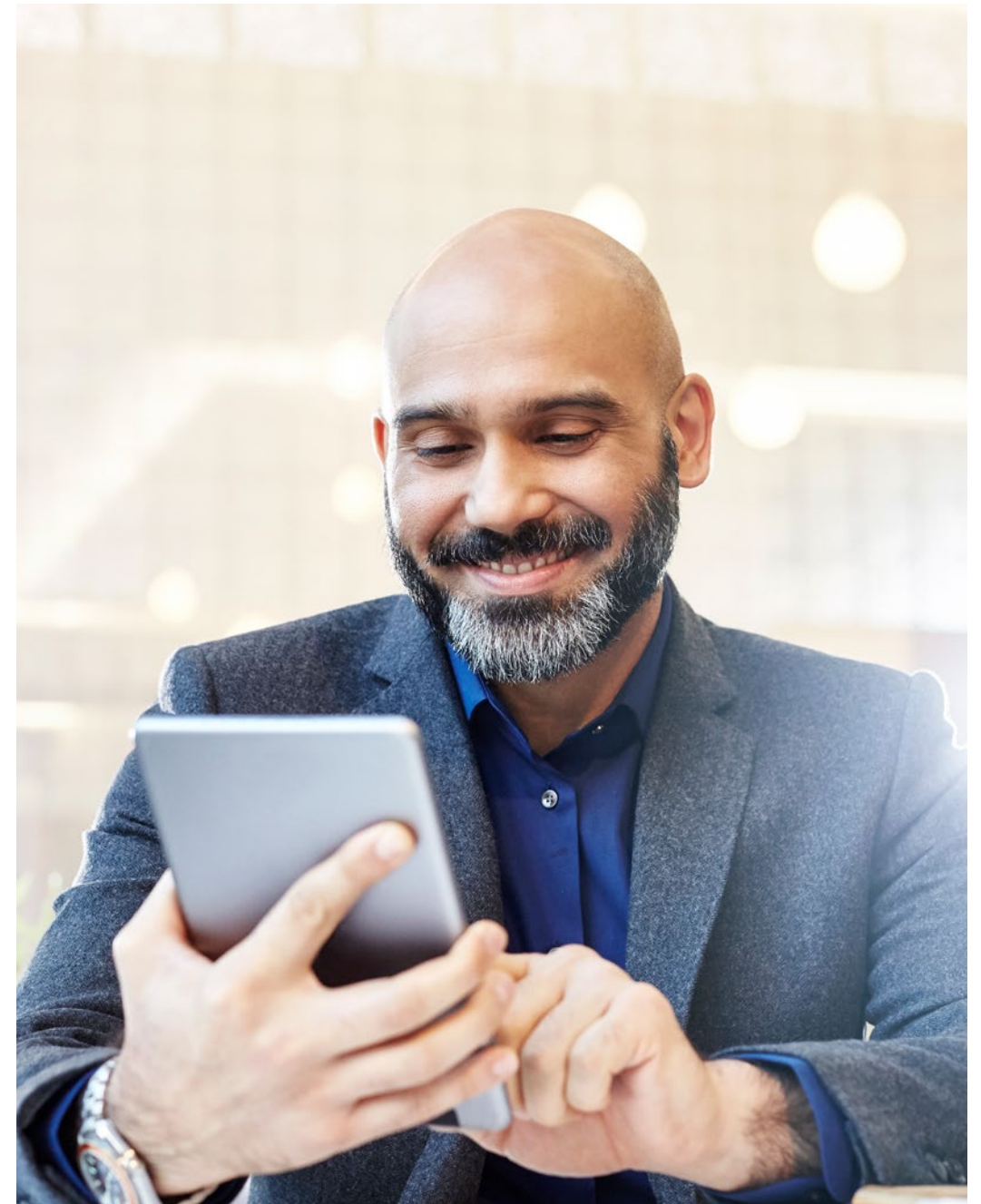
4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

2.0

Renforcement de l'intégrité et de la confiance



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Éthique des affaires

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

Notre objectif consiste à gagner la confiance de nos clients et de nos parties intéressées et à être leur institution financière de prédilection. Notre entreprise repose sur une base solide de principes et de valeurs clés qui guident notre comportement. Mener nos activités de façon éthique et respecter des normes de gouvernance élevées est crucial pour la réalisation de nos objectifs stratégiques, notre réputation, nos relations avec les parties intéressées et notre croissance à long terme. Une violation des principes d'éthique pourrait entraîner des atteintes à notre réputation ainsi qu'en une perte de confiance de nos clients menant à une baisse de la part de marché et une augmentation des coûts, des restrictions réglementaires, des pénalités et des amendes.

Les politiques et programmes que nous utilisons pour repérer, gérer et atténuer les risques nous aident à préserver la confiance du public, à cultiver un climat de transparence et à favoriser un comportement éthique. Ces politiques et programmes nous assurent d'agir avec intégrité dans toutes nos activités et dans l'intérêt de nos clients. En nous engageant à respecter des normes élevées en matière d'éthique des affaires, nous contribuons à préserver les valeurs et les normes éthiques de notre société et à maintenir la confiance des consommateurs à l'égard des grandes institutions financières.



Pour en savoir plus

[Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC](#)

[Code de conduite CIBC](#)
[Programme d'alerte professionnelle CIBC](#)

[Programmes de LBA/FAT et de sanctions de la Banque CIBC](#)

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Principes clés du Code de conduite CIBC

- Nous agissons avec honnêteté et intégrité.
- Nous assurons un milieu de travail respectueux et sûr.
- Nous cernons et évitons les conflits d'intérêts.
- Nous servons nos clients, respectons nos engagements liés aux facteurs ESG et protégeons notre marque et nos investisseurs.
- Nous protégeons les renseignements concernant nos clients et les membres de notre équipe, ainsi que les autres actifs de la Banque CIBC.
- Nous coopérons aux enquêtes.
- Nous exprimons nos préoccupations et obtenons des conseils.

En 2023,

tous les membres



de l'équipe CIBC ont réussi la formation sur le Code de conduite⁴.

Notre approche

Préserver une conduite responsable des affaires au moyen d'un cadre intégré de politiques et de programmes

Objet	Principales initiatives et nouveautés en 2023
Code de conduite CIBC	<ul style="list-style-type: none"> • Le Code de conduite CIBC s'applique à tous les membres de l'équipe CIBC et à nos filiales en propriété exclusive¹. Il établit des normes sur la façon dont les membres de l'équipe doivent se comporter et traiter nos clients, nos collectivités et les autres membres de l'équipe, tant au travail qu'à l'extérieur, y compris la franchise, l'intégrité et le respect. • Le Code de conduite CIBC exige que tous les membres de l'équipe partagent la responsabilité de repérer, de gérer et d'atténuer les risques à l'aide d'un cadre intégré de politiques, de programmes, de normes, de lignes directrices et de procédures. • Les facteurs à prendre en compte pour déterminer les cotes de rendement annuelles et la rémunération des employés comprennent la conformité au Code de conduite et aux politiques de gestion du risque, de gouvernance et de contrôle de la Banque CIBC. • Le Code de conduite CIBC est mis à jour annuellement et approuvé par le conseil d'administration. Le conseil d'administration et le Comité de gouvernance reçoivent un rapport annuel sur les infractions au Code de conduite CIBC et des rapports trimestriels sur les risques liés au comportement et à la culture à l'échelle de la banque, ainsi que sur les tendances comportementales et les changements réglementaires pertinents.
Cadre de gestion des risques liés au comportement et à la culture	<ul style="list-style-type: none"> • Notre cadre de gestion des risques liés au comportement et à la culture s'applique à l'échelle de l'entreprise et contribue à faire en sorte que nos valeurs et comportements souhaités se manifestent clairement dans le ton employé par les cadres supérieurs et tous les niveaux de direction et qu'ils se reflètent dans les activités quotidiennes des membres de l'équipe. • La gestion des risques liés au comportement et à la culture est intégrée au cadre global de gestion du risque de la Banque CIBC et soutenue par le Code de conduite CIBC et d'autres cadres, politiques et processus mondiaux, régionaux et propres au secteur d'activité qui énoncent les pratiques et comportements appropriés pour les membres de l'équipe, la conduite de tout le personnel de l'entreprise et des tiers, la culture d'entreprise et la culture de gestion du risque, ainsi que de saines pratiques de rémunération. • Le repérage et l'atténuation des risques liés au comportement et à la culture sont réalisés au moyen de la surveillance des principales mesures et des processus d'évaluation du risque habituels. • Chaque membre de l'équipe est responsable de la gestion des risques liés au comportement et à la culture, sous la supervision du conseil d'administration de la Banque CIBC et de ses comités, y compris le Comité de gouvernance.
Programme de sanctions et de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons mis en place à l'échelle de l'entreprise un programme de sanctions et de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes qui nous aide à détecter et à prévenir les activités de blanchiment d'argent et de financement des activités terroristes, ainsi qu'à respecter les exigences réglementaires applicables dans les territoires où nous exerçons nos activités. Pour en savoir plus, suivez ce lien. • Nous collaborons entre secteurs pour lutter contre les activités illicites. Par exemple, la Banque CIBC contribue de façon importante au projet Guardian, un partenariat public-privé visant à lutter contre le trafic illégal de fentanyl, dirigé par le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE), les organismes d'application de la loi et les grandes banques canadiennes.
Lutte contre la corruption et les pots-de-vin	<ul style="list-style-type: none"> • Notre Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin favorise la sensibilisation et la conformité aux exigences réglementaires de lutte contre la corruption et les pots-de-vin et complète les normes d'éthique connexes établies dans le Code de conduite CIBC en contribuant à éviter que les membres de notre équipe ou des tiers agissant au nom de la Banque CIBC et de ses filiales² participent, directement ou indirectement, à des activités de corruption, donnent ou acceptent des pots-de-vin ou s'adonnent à toute autre pratique de corruption afin d'inciter ou de récompenser l'exécution inappropriée d'une activité. Nous avons mis en place des stratégies et des contrôles d'atténuation des risques liés à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin qui sont surveillés au moyen de rapports périodiques à la haute direction et au Comité de vérification sur les risques importants, l'évolution de la réglementation, les amendes et règlements imposés par les organismes de réglementation et les incidents. • Tous les membres de l'équipe suivent annuellement un cours de formation obligatoire sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin³. • Notre politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin énonce les exigences à respecter lorsque la Banque CIBC effectue des opérations stratégiques et communique avec des fonctionnaires, des organismes publics et des tiers. Nos lignes directrices relatives au financement par des dons et aux partenariats communautaires établissent l'admissibilité et les critères à remplir pour obtenir un financement de la Fondation CIBC. • Les évaluations du risque quant à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin sont exécutées à l'échelle de l'entreprise afin de gérer et d'atténuer les risques de conformité réglementaire en repérant des occasions d'élaborer ou d'améliorer les formations, communications et contrôles de lutte contre la corruption et les pots-de-vin, s'il y a lieu. À ce jour, nos évaluations n'ont relevé aucun risque important².

1 Le Code de conduite CIBC s'applique à tous les membres de l'équipe CIBC, sauf aux membres de l'équipe de CIBC FirstCaribbean Bank, de CIBC Cayman Bank et de CIBC Capital Markets (Europe) S.A. (Luxembourg), qui possèdent leur propre code de conduite pour se conformer aux exigences locales.
 2 CIBC FirstCaribbean applique sa propre politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin, y compris sa propre évaluation du risque quant à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin.
 3 À l'exclusion des membres des équipes de CIBC FirstCaribbean, du Royaume-Uni et du Luxembourg, car ceux-ci suivent la formation sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin au moyen de différents systèmes de gestion de l'apprentissage.
 4 Les statistiques sont fondées sur les membres actifs de l'équipe ayant suivi la formation au 31 janvier 2023, et excluent les membres de l'équipe qui ont été licenciés ou qui étaient en congé à cette date. À l'exclusion des membres de l'équipe de CIBC FirstCaribbean, qui suivent la formation obligatoire sur différents systèmes de gestion de l'apprentissage.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne


3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Chaque année, tous les membres de l'équipe doivent suivre un programme de formation obligatoire et d'évaluation exhaustif, qui comprend des cours sur l'intégrité, sur la lutte contre les pots-de-vin et la corruption, le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, sur les sanctions, sur la protection des renseignements personnels, sur la sécurité de l'information, sur la fraude, sur la discrimination, sur la prévention de la violence et du harcèlement et sur la sensibilisation au harcèlement sexuel¹.

94 % 

des employés n'ont jamais senti l'obligation de poser des gestes qu'ils jugent contraires à l'éthique afin d'atteindre des objectifs professionnels^{2,3}.

91 % 

des employés se sont sentis à l'aise de signaler des comportements contraires à l'éthique sans crainte de représailles (+8 % par rapport à la norme mondiale du secteur des services financiers de WTW)³.

Objet	Principales initiatives et nouveautés en 2023
Programme d'alerte professionnelle CIBC	<ul style="list-style-type: none"> Par « alerte professionnelle », on entend le fait de signaler à la Banque CIBC toute activité commerciale irrégulière ou tout acte répréhensible qui pourrait mettre en péril l'intégrité ou la réputation de la Banque CIBC, ou qui doit autrement être signalé en vertu des lois applicables sur la dénonciation. Les membres de l'équipe CIBC doivent signaler toute chose qui leur semble inappropriée ou faire part de leurs préoccupations au sujet de leur poste ou d'activités qu'elles jugent non conformes au Code ou susceptibles de nuire à la Banque CIBC ou à nos parties intéressées. De plus, les tiers, comme les fournisseurs et les clients de la Banque CIBC ou les parties qui vendent ou proposent les produits ou les services de la Banque CIBC, peuvent signaler les comportements douteux ou contraires à l'éthique liés à la Banque CIBC. Grâce à notre Programme d'alerte professionnelle, les gens peuvent signaler leurs préoccupations de manière confidentielle ou anonyme à la Banque CIBC, au besoin, sans crainte de représailles. Le programme est soutenu par la Politique de dénonciation CIBC et la politique « Speak Up » (Royaume-Uni) et est supervisé par le Comité de vérification de la Banque CIBC. Pour en savoir plus sur le Programme d'alerte professionnelle CIBC, consultez notre site Web.
Activités politiques	<ul style="list-style-type: none"> Depuis le 1^{er} novembre 2019, la Banque CIBC interdit les contributions aux associations de circonscriptions, candidats et partis politiques fédéraux et provinciaux, et ne verse aucune contribution à des politiciens municipaux au Canada. Aux États-Unis, en tant que banque à charte d'État, CIBC Bank USA verse des contributions à des candidats et à des comités politiques d'État et locaux, sous réserve des limites fixées par chaque territoire. Notre entreprise a un Comité d'action politique inscrit auprès de la Commission électorale fédérale. Le Comité d'action politique de CIBC Bank USA est entièrement pris en charge par les cotisations volontaires des employés. Les cotisations au Comité d'action politique sont déclarées à la Commission électorale fédérale et aux commissions électorales d'État ou locales pertinentes, et communiquées au public. Consultez les tableaux de données ESG pour obtenir des données sur nos contributions politiques et nos dons.
Gouvernance et conformité fiscales	<ul style="list-style-type: none"> Nous respectons les obligations fiscales réglementaires de tous les territoires où nous exerçons nos activités. Nous appliquons des processus de gouvernance et de conformité fiscales pour gérer le risque conformément à notre stratégie et à notre intérêt global à l'égard du risque. Conformément à sa politique de gestion du risque, la Banque CIBC n'entreprend pas certaines opérations qui ne cadrent pas avec sa stratégie, sa raison d'être ou son intérêt à l'égard du risque. La Banque CIBC applique le principe du prix de transfert de pleine concurrence pour les opérations transfrontalières intragroupes. Nous suivons les Principes applicables en matière de prix de transfert de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), adoptés par le Canada et de nombreux autres pays, y compris le système de déclaration pays par pays. Enfin, nous assurons une surveillance continue des déclarations de l'OCDE et des lois locales des pays concernés, afin de suivre l'évolution de la situation quant au prix de transfert et d'autres développements. Le Comité de vérification de la Banque CIBC surveille notre gouvernance et nos pratiques fiscales.

Segment	2023	2022	2021
100 % des membres de l'équipe ont suivi la formation sur le Code de conduite CIBC¹	100 %	100 %	100 %
Nombre d'amendes ou pénalités réglementaires non résolues ou de décisions réglementaires défavorables associées à l'exigence de dénonciation	0	0	0
Nombre d'amendes et de règlements auxquels la Banque CIBC a été soumise relativement à des pots-de-vin ou à de la corruption	0	0	0

1 Les statistiques sont fondées sur les membres actifs de l'équipe ayant suivi la formation au plus tard le 31 janvier 2023, et excluent les membres de l'équipe qui ont été licenciés ou qui étaient en congé à cette date. À l'exclusion des membres de l'équipe de CIBC FirstCaribbean, qui suivent la formation sur le Code de conduite sur différents systèmes de gestion de l'apprentissage.
 2 Il s'agit d'une question de sondage propre à la Banque CIBC, et il n'existe pas de norme de référence mondiale de Willis Towers Watson pour le secteur des services financiers (Norme de WTW) à cet égard.
 3 Cette question figurait dans le Sondage 2023 auprès des employés CIBC. Consultez les notes de bas de page de la section [1.3 Grille de pointage ESG de 2023](#) pour en savoir plus sur les dates du sondage annuel, le taux de réponse et les employés admissibles à y participer.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

Notre objectif consiste à gagner la confiance de nos clients et à protéger leurs renseignements personnels et leurs données en veillant à ce qu'ils soient conservés, consultés et utilisés adéquatement. Les nouvelles technologies d'intelligence artificielle (IA) et la complexité croissante des cyberattaques témoignent de l'importance de maintenir la sécurité et la confidentialité des renseignements de nos clients. Les atteintes à la protection des renseignements personnels et à la sécurité de l'information et l'utilisation contraire à l'éthique des données des clients peuvent avoir une incidence sur notre rendement financier et se traduire par une augmentation des coûts associés aux interruptions des activités, aux amendes, aux pénalités et à la perte de clients.

La Banque CIBC adopte une approche proactive à l'égard des mécanismes de cybersécurité, des pratiques rigoureuses en matière d'IA et de gouvernance des données ainsi que des politiques et procédures internes qui protègent les renseignements personnels de ses clients et assurent une utilisation éthique des données. La protection des renseignements personnels et des données de nos clients est essentielle pour répondre à leurs attentes en matière de sécurité des données et de fiabilité des services, et pour préserver leur confiance et leur fidélité. Alors que nous continuons d'améliorer notre résilience opérationnelle en ce qui a trait aux cybermenaces, nos pratiques et nos programmes en matière de protection des renseignements personnels et de sécurité de l'information ont également une incidence positive sur la société, maintiennent la confiance à l'égard des institutions financières et contribuent au bon fonctionnement de l'économie.

Notre approche

Protection des renseignements personnels

Nos clients comptent sur nous pour protéger leurs renseignements personnels et être transparents quant aux raisons pour lesquelles leurs renseignements sont recueillis et à la façon dont ils sont utilisés et communiqués. Notre approche à l'égard de la protection des renseignements personnels de nos clients comprend la mise en place d'un cadre de gestion de la protection des renseignements personnels, de politiques et de systèmes de sécurité de l'information qui nous aident à repérer, à gérer et à surveiller les risques liés à la protection des renseignements personnels.

La protection des renseignements personnels à la Banque CIBC est supervisée par notre chef de la protection des renseignements personnels. La conformité aux lois sur la protection des renseignements personnels ainsi que les risques et les atteintes sont signalés chaque trimestre à l'équipe des cadres supérieurs, ainsi qu'au Comité de gouvernance chaque année.

La Banque CIBC emploie le modèle des trois lignes de défense : Bureau de la protection des renseignements personnels (exécution du cadre de gestion de la protection des renseignements personnels) et tous les secteurs d'activité; Gestion du risque (surveillance et analyse critique du risque); et Vérification interne (évaluation indépendante au moyen de vérifications périodiques).



Pour en savoir plus

[Principes de protection des renseignements personnels de la Banque CIBC](#)

[Politique canadienne en matière de protection des renseignements personnels de la Banque CIBC](#)

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Bureau de la protection des renseignements personnels de la Banque CIBC

Le Bureau de la protection des renseignements personnels de la Banque CIBC relève du groupe Conformité et Affaires réglementaires à l'échelle mondiale de Gestion du risque et est dirigé par la première vice-présidente et chef de la conformité et de la protection des renseignements personnels, et Affaires réglementaires à l'échelle mondiale. Le Bureau de la protection des renseignements personnels de la Banque CIBC travaille à l'échelle mondiale avec tous les secteurs d'activité et les responsables locaux de la protection des renseignements personnels pour évaluer et gérer les risques liés à la protection des renseignements personnels, soutenir la protection et le traitement des renseignements personnels de nos clients et veiller au respect des lois et des règlements sur la protection des renseignements personnels partout où la Banque CIBC exerce ses activités. Cela comprend ce qui suit :

- Superviser notre cadre, nos politiques et nos lignes directrices internes en matière de protection des renseignements personnels à l'échelle de l'entreprise.
- Collaborer avec les parties intéressées internes pour élaborer et superviser les politiques, processus et procédures de contrôle applicables à leur secteur d'activité.
- Superviser nos partenaires de protection des renseignements personnels attitrés, qui sont chargés de traiter les questions de protection des renseignements personnels dans chaque secteur d'activité.
- Veiller à ce que tous les membres de l'équipe soient au courant des risques et des changements réglementaires nouveaux et émergents au moyen de communications internes périodiques. La formation obligatoire sur la protection des renseignements personnels est mise à jour annuellement pour tenir compte des risques nouveaux et émergents et des exigences de protection des renseignements personnels.
- Intégrer des principes de respect de la vie privée dès la conception dans des domaines comme l'authentification numérique, la reconnaissance vocale, l'IA, l'apprentissage machine et d'autres processus et produits.
- Procéder à des évaluations des risques liés à la protection des renseignements personnels, en particulier à l'égard des nouvelles technologies susceptibles d'utiliser l'IA.

- Assurer une communication ouverte et transparente de nos pratiques de protection des renseignements personnels auprès de nos clients par l'intermédiaire de multiples canaux (ententes de produits, sites Web, canaux numériques, services bancaires téléphoniques, etc.).

Traitement des atteintes à la protection des renseignements personnels

Les atteintes à la protection des renseignements personnels font l'objet d'une enquête par le Bureau de la protection des renseignements personnels de la Banque CIBC et nous suivons des méthodes claires et efficaces pour régler ces cas.

- En cas de violation de la protection des renseignements personnels, notre équipe travaille selon des politiques et pratiques bien établies en la matière afin de veiller à corriger le problème, d'en comprendre la cause profonde et de limiter l'ampleur des répercussions.
- S'il y a lieu, nous prenons des mesures pour aviser les organismes de réglementation concernés et les personnes touchées afin de réduire le risque de préjudice, notamment en réinitialisant les mots de passe, en renouvelant les comptes (s'il y a lieu), en offrant gratuitement des services de surveillance du crédit et en récupérant des renseignements mal acheminés.
- Nous avisons nos clients lorsque leurs renseignements personnels sont compromis et en cas de risque réel et manifeste de préjudice important.

Amélioration de nos pratiques en matière de protection des renseignements personnels

En 2023, nous avons pris des mesures pour renforcer nos pratiques de gestion afin d'atténuer les risques liés à la protection des renseignements personnels et d'améliorer la transparence quant à la façon dont nous traitons ces renseignements. Nous avons notamment mis à jour nos documents destinés aux clients afin de nous préparer à l'entrée en vigueur de nouveaux règlements et d'améliorer nos rapports au conseil d'administration.

Notre politique générale interne sur la protection des renseignements personnels décrit notre façon de faire appel à des tiers pour traiter des renseignements

personnels en notre nom, de limiter la conservation des renseignements personnels et de voir à ce que nos contrôles de protection des renseignements personnels se fondent sur un consentement valable et des pratiques relatives aux données appropriées. Pour nous préparer à l'entrée en vigueur de la *Loi 25*, une loi québécoise qui vise à moderniser les dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels, nous avons mis à jour nos pratiques connexes et inclus des évaluations des répercussions transfrontalières afin d'atténuer les risques dans les cas où des renseignements sur les clients sont transférés ou consultés à l'extérieur du Canada. De plus, nous avons simplifié et modernisé le contenu et le format de notre site Web destiné aux clients afin d'améliorer la présentation de l'information et de faire en sorte qu'il soit plus facile de repérer rapidement des sujets précis liés à la protection des renseignements personnels.

Surveillance proactive du contexte réglementaire

Nous surveillons continuellement le contexte réglementaire dans les territoires où nous exerçons nos activités pour veiller à protéger les renseignements personnels de nos clients conformément aux lois sur la protection des renseignements personnels applicables. Nous renforçons ces exigences pour les membres de notre équipe au moyen de communications, de formations, de procédures et de contrôles des risques d'affaires.

En 2023, nous avons continué d'évaluer les répercussions de la réglementation à l'échelle mondiale, notamment le projet de loi C-27, intitulé *Loi sur la mise en œuvre de la Charte du numérique*, qui vise à renforcer les lois canadiennes sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé, la *Loi 25, Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des*

En 2023,

tous les membres

de l'équipe CIBC ont réussi la formation annuelle obligatoire sur la protection des renseignements personnels¹.



renseignements personnels au Québec, les modifications apportées par le projet de loi n° 88, intitulé *Loi visant à œuvrer pour les travailleurs*, ainsi que les modifications apportées à la *California Consumer Privacy Act*, à la *United Kingdom Data Protection Act* et à la *China Personal Information Protection Law*. Nous continuons de surveiller de près ces évolutions afin de nous conformer à tout changement à venir dans le monde en ce qui touche le domaine de la protection des renseignements personnels.

Constataions réglementaires et lacunes en matière de protection des renseignements personnels

En 2023, CIBC FirstCaribbean a fait l'objet d'une constatation réglementaire. Cette constatation s'est produite à l'extérieur du Canada et concernait le transfert de données personnelles d'employés dans le contexte d'une politique opérationnelle.

La Banque CIBC n'a reçu aucune plainte fondée en matière de protection des renseignements personnels non résolue de la part du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP)².

Violations de la protection des renseignements personnels

La Banque CIBC déclare de façon proactive les violations de la protection des renseignements personnels selon des exigences de déclaration réglementaire.

Segment	2023	2022	2021
Nombre de violations impliquant un organisme de réglementation³	32	17	19
Nombre de personnes touchées⁴	6 945⁵	2 881	1 587

¹ Les statistiques sont fondées sur les membres actifs de l'équipe ayant suivi la formation au plus tard le 31 janvier 2023, et excluent les membres de l'équipe qui ont été licenciés ou qui étaient en congé à cette date. À l'exclusion des membres de l'équipe de CIBC FirstCaribbean, qui suivent la formation obligatoire sur différents systèmes de gestion de l'apprentissage.
² Selon le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP), le terme « fondé » signifie que l'institution a enfreint une disposition de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (LPRPDE).
³ Représente le nombre de violations de la protection des renseignements personnels que la Banque CIBC a signalées à l'organisme de réglementation de la protection des renseignements personnels concerné.
⁴ Personnes touchées par le nombre total d'atteintes impliquant un organisme de réglementation. Ces personnes comprennent tous les groupes dont des renseignements personnels ont été compromis.
⁵ Les quatre violations autodéclarées représentaient 99 % du nombre de personnes touchées.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Renforcement de nos pratiques en matière d'éthique des données

En 2023, la Banque CIBC a mis en place le Bureau du chef de la gestion des données, dirigé par un nouveau chef de la gestion des données. Le Bureau du chef de la gestion des données est responsable de la formation, des mesures, de la gestion du risque, de la production de rapports, de la gouvernance et des politiques liées aux données à l'échelle de l'entreprise, y compris l'utilisation éthique des données.

La *Politique de gestion du cycle de vie des données, de gouvernance des données et de gestion des dossiers* s'applique à tous les membres de l'équipe et aux tiers et définit les principes directeurs, la structure organisationnelle, les rôles, les responsabilités, la gouvernance et la surveillance qui permettent à la Banque CIBC de s'assurer que les données et les dossiers conviennent à leur utilisation prévue et sont conservés et détruits conformément aux exigences de chaque région.

La Banque CIBC régit l'utilisation éthique des données, y compris l'utilisation de mesures et d'évaluations des risques pour repérer et atténuer les risques potentiels liés à l'éthique des données. Ces risques sont portés à l'attention de forums officiels sur la gouvernance afin qu'ils soient gérés de façon appropriée. Ces forums comprennent le comité consultatif sur l'éthique des données de la Banque CIBC, auquel siègent des représentants de Gestion du risque, de Protection des renseignements personnels, d'Affaires juridiques, d'Analyses, de Gouvernance des données et de Sécurité de l'information, ainsi que le comité d'examen sur l'éthique des données, qui supervise les cas d'utilisation éthique des données considérés comme présentant un risque élevé.

De plus, l'Outil de gestion de l'éthique des données de la Banque CIBC permet aux membres de l'équipe d'apprendre davantage sur les principes clés de l'éthique des données. Qui plus est, tous les membres de l'équipe CIBC qui utilisent l'outil d'évaluation de l'impact de l'éthique des données et d'évaluation du risque de la Banque CIBC doivent suivre le module de cyberapprentissage sur l'éthique des données. Ce module aide tous les membres de l'équipe à comprendre l'importance de l'éthique des données et à réfléchir de façon plus objective à l'utilisation appropriée des données.



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Favoriser la confiance de nos clients au moyen d'une intelligence artificielle digne de confiance

Les progrès constants de l'intelligence artificielle (IA) continueront de transformer notre façon de travailler et d'interagir avec nos clients. Nous avons mis l'accent sur l'utilisation responsable et sécuritaire de l'IA à l'échelle de la banque et sur l'évolution continue de notre gouvernance et de notre approche à cet égard afin d'équilibrer les risques et les avantages. Nous pouvons ainsi garder une longueur d'avance sur les risques associés à cette technologie qui progresse rapidement et sur les futurs règlements concernant l'IA responsable, comme le projet de loi C-27 au Canada.

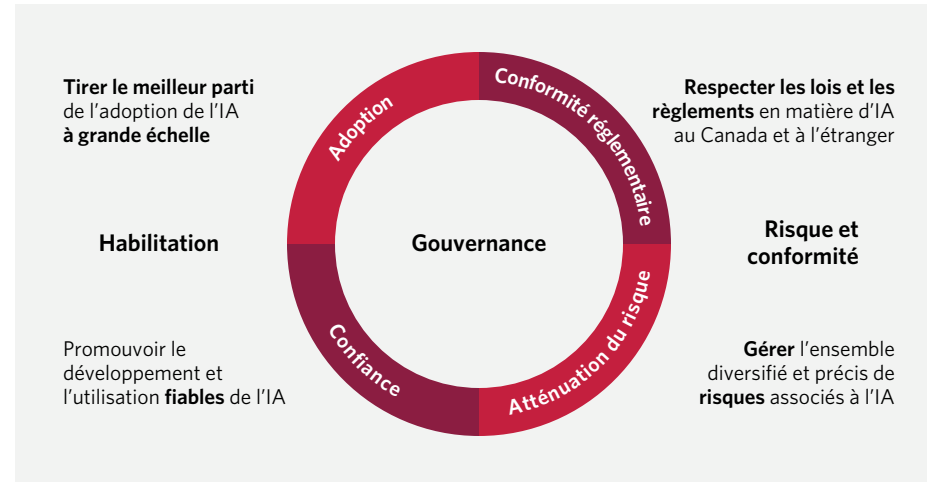
Surveillance de l'IA

Le conseil d'administration et le Comité de gestion du risque supervisent l'adoption de l'IA à l'échelle de nos activités et la gestion des risques connexes. Le risque lié à l'IA est géré à l'aide d'une structure à trois lignes de défense qui s'appuie sur les processus d'évaluation des risques actuels de la banque.

Afin de se tenir au courant de l'évolution rapide de la situation et des occasions dans ce domaine, le conseil d'administration et le Comité de gestion du risque reçoivent régulièrement de l'information et des comptes rendus. Nous organisons notamment des séances de perfectionnement des administrateurs, animées par des experts internes et externes. Les séances portent sur des sujets comme les répercussions de l'adoption de l'IA dans notre secteur et les occasions de tirer parti de l'IA pour soutenir notre stratégie, assurer la protection des renseignements personnels de nos clients et maintenir leur confiance.

IA digne de confiance : adapter nos processus de gouvernance et de gestion du risque

Compte tenu de l'évolution des systèmes d'IA et des risques connexes, la Banque CIBC modifie son approche en matière de gouvernance et de gestion du risque, notamment en tirant parti de ses processus existants et en les adaptant pour suivre le rythme des capacités d'IA et des attentes des parties intéressées. En adaptant nos processus de gouvernance à l'IA, nous gérons et atténuons les risques de l'IA tout en nous conformant aux lois et aux règlements émergents et en tirant parti des avantages de cette technologie.



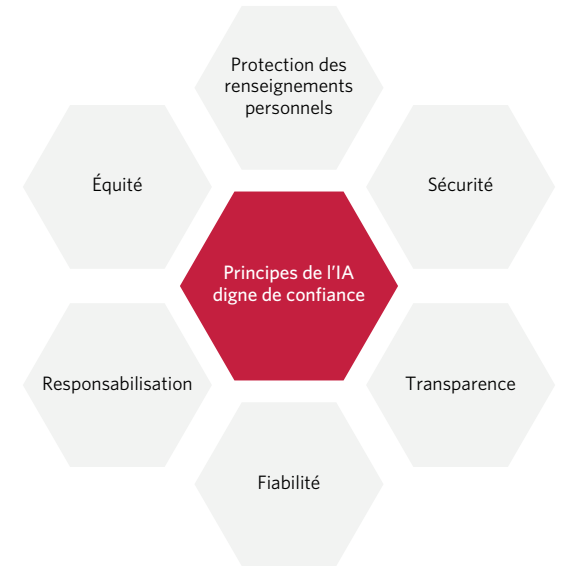
En 2023, nos équipes ont progressé dans l'évolution de nos processus de gouvernance et de gestion du risque :

- Élaboration et publication de lignes directrices sur l'IA générative pour tous les membres de l'équipe CIBC. Ces lignes directrices régissent la façon dont nous utilisons l'IA à l'échelle de notre banque et définissent les mesures de protection en place pour l'utiliser de façon sécuritaire, responsable et éthique maintenant que de nouvelles possibilités se présentent pour notre banque, nos clients et nos équipes.
- Création d'un Conseil d'adoption et de supervision de l'IA générative, dirigé par l'équipe des cadres supérieurs de Technologie, infrastructure et innovation, pour soutenir l'adoption de l'IA et faciliter le leadership éclairé.
- Lancement ponctuel d'un projet pilote d'évaluation algorithmique de l'équité liée à l'IA afin d'évaluer le développement et l'utilisation des modèles d'IA conformément à nos principes de l'IA digne de confiance.
- Conception et création d'un questionnaire d'évaluation de l'incidence de l'IA pour aider à l'évaluation du risque par palier des cas d'utilisation de l'IA.

Principes de l'IA digne de confiance

Nos principes de l'IA digne de confiance sont à la base de la conception et de la mise en œuvre de notre approche de gouvernance et nous assurent que les systèmes d'IA sont utilisés d'une manière qui favorise la confiance entre toutes les parties intéressées. Ces principes sont conformes aux normes actuelles du secteur, notamment le cadre d'IA digne de confiance du National Institute of Standards and Technology (NIST), les principes liés à l'IA de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et les lignes directrices du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) et du Global Risk Institute (GRI).

Conformément à nos principes de l'IA digne de confiance, nous intégrons de nouveaux systèmes d'IA dans nos processus d'affaires non seulement pour favoriser la confiance entre toutes les parties intéressées, mais aussi pour accroître la satisfaction des employés et améliorer l'expérience client.



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Exemples éloquentes :

Perfectionnement des compétences et des capacités en matière d'IA

En perfectionnant nos compétences internes et en misant sur de nouvelles compétences externes, nous formons une main-d'œuvre compétente et adaptable qui peut tirer parti de l'innovation et de l'adoption de l'IA.

Nous misons activement sur des partenariats avec des groupes de travail sectoriels, des fournisseurs technologiques de premier plan et des établissements universitaires pour perfectionner nos compétences et mettre à l'échelle des solutions d'IA qui respectent les pratiques actuelles du secteur :

- Notre partenariat avec l'Institut Vecteur, fondé pour soutenir le leadership en matière d'IA au Canada, nous permet de collaborer avec des chefs de file du secteur par l'intermédiaire du programme d'innovation sectorielle.
- Notre partenariat avec le Computer Science and Artificial Intelligence Laboratory (CSAIL) du MIT donne à nos équipes un accès à des chercheurs et à des scientifiques de premier plan en matière d'IA, ainsi qu'à des ressources et à des formations.

Dans l'ensemble de nos actifs numériques, nous accordons la priorité à des partenaires qui développent et perfectionnent des capacités d'IA et qui disposent d'une feuille de route stratégique conforme à l'utilisation responsable de l'IA. Nous avons investi dans plusieurs plateformes de fournisseurs offrant des capacités d'IA, notamment Microsoft Copilot, GitHub Copilot, Azure OpenAI et IBM Watson.

Le futur à présent, le programme de leadership éclairé de la Banque CIBC, est conçu pour sensibiliser nos employés à l'innovation, aux autres nouvelles

tendances et aux technologies en matière d'IA. En 2023, le programme Le futur à présent a consacré environ la moitié de ses séances à l'IA et attiré la participation de près de 7 800 employés à l'échelle de la banque, favorisant une compréhension plus approfondie de cette technologie révolutionnaire. Les sujets abordés ont couvert les cas d'utilisation de l'IA provenant de l'écosystème élargi des technologies et de l'innovation. Des conférenciers de grandes entreprises technologiques ont également discuté de la façon dont leur organisation envisage et met en œuvre l'IA. Ce programme permet aux employés de collaborer à l'échelle de l'entreprise pour créer de la valeur grâce aux outils d'IA.

La Banque CIBC encourage également le perfectionnement au moyen de l'apprentissage par l'expérience dans son laboratoire d'innovation, où différentes équipes de la banque mettent à l'essai des solutions d'IA créatives pour les activités de validation de principe et de technologie dans un environnement sécuritaire. Cet apprentissage offre de la valeur en aidant les équipes à déterminer si l'IA est la solution appropriée pour améliorer les résultats des clients, et à veiller à ce que les solutions potentielles soient conformes à nos principes de l'IA digne de confiance.

En 2023, le programme Le futur à présent a consacré environ la moitié de ses séances à l'IA et attiré la participation de près de

7 800 employés



En 2023, nous avons amélioré l'Assistant virtuel CIBC, une plateforme d'IA dotée de capacités de conversation accessible dans Services bancaires en direct et Services bancaires mobiles, afin de répondre aux besoins bancaires courants de nos clients et de les simplifier.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Renforcement de la cybersécurité de la Banque CIBC

Nos équipes utilisent de nombreuses stratégies pour protéger nos activités et les renseignements personnels de nos clients, notamment la surveillance des menaces, la mise à l'essai des contrôles de sécurité et l'analyse comparative de nos pratiques par rapport aux normes actuelles du secteur.

Il est impératif de garder une approche proactive et d'améliorer continuellement nos mesures de cybersécurité pour atténuer efficacement les risques importants posés par les cybermenaces dans le contexte dynamique actuel. La Banque CIBC maintient un programme complet de sécurité fondé sur les pratiques et les normes du secteur. Nous mettons en œuvre des mesures de cybersécurité et de sécurité physique pour éviter l'utilisation ou la communication non autorisée de renseignements, ainsi que la perte ou le vol de renseignements.

Notre chef de la sécurité de l'information assume la responsabilité globale de la conception, de la mise en œuvre et du maintien d'un programme de sécurité de l'information approprié, et de la production de rapports sur la situation de cybersécurité de la Banque CIBC. Le Comité de gestion du risque surveille les pratiques de cybersécurité de la Banque CIBC et reçoit des comptes rendus trimestriels sur l'état de la situation. De plus, nous avons augmenté la fréquence des séances de formation sur la cybersécurité pour tous les membres du conseil d'administration. Ces séances mettent en évidence les tendances et les risques de cybersécurité liés aux activités commerciales de la Banque CIBC.

Surveillance des menaces et essais

Nous tirons parti de fonctions d'analyse fondées sur l'apprentissage machine pour surveiller, détecter et analyser de manière proactive les menaces potentielles pour la Banque CIBC et ses clients au sein de nos systèmes et de notre réseau. De plus, nous maintenons une fonction centralisée, stratégique et opérationnelle de renseignements sur les menaces afin de repérer les risques et d'orienter notre programme de sécurité global. Notre Centre d'opérations de sécurité trie les incidents de sécurité jour et nuit avec le soutien de l'équipe de gestion des situations d'urgence Fusion, qui se tient prête à faire face aux menaces potentielles.

En vertu de notre Code de conduite des fournisseurs, nous évaluons nos fournisseurs tiers durant l'intégration et de façon continue pour comprendre leur position en matière de sécurité et leur attribuer une cote de risque, au besoin. Les exigences en matière de contrôle de sécurité sont intégrées aux contrats de façon proportionnelle au risque. De plus, nous surveillons continuellement les fournisseurs à risque élevé au moyen d'une plateforme qui signale les vulnérabilités potentielles des fournisseurs et présente des profils de risque.

Tous les membres de l'équipe suivent une formation annuelle obligatoire sur la sécurité de l'information afin d'améliorer leurs connaissances sur la gestion des menaces et sur les pratiques exemplaires actuelles en matière de protection des renseignements personnels et de sécurité¹. Nous menons régulièrement des exercices de simulation d'hameçonnage pour nous assurer que les employés sont au courant de ces menaces et qu'ils savent comment les repérer. De plus, nos équipes effectuent régulièrement des exercices de préparation et des vérifications de programmes internes pour valider et améliorer les plans d'intervention en cas d'incident.

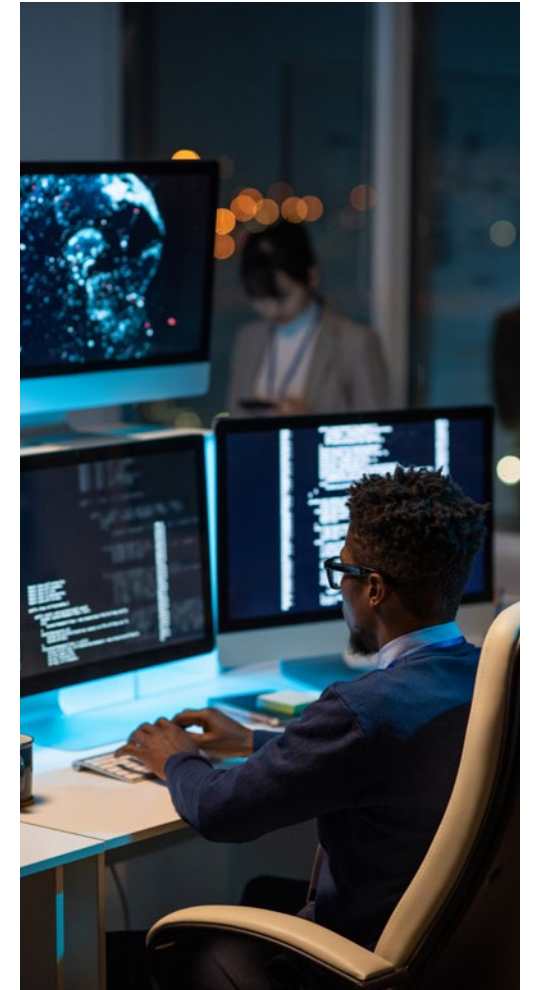
Nous faisons appel à des tiers indépendants pour mener des essais afin de confirmer que nos contrôles de cybersécurité actuels peuvent nous protéger contre les menaces changeantes et protéger nos actifs de données les plus essentiels. Nous effectuons notamment des exercices de piratage contrôlé pour valider les contrôles de sécurité et les processus d'intervention en cas de cyberincident.

Analyses comparatives selon les normes actuelles du secteur

Afin de nous assurer que notre programme de cybersécurité demeure efficace pour nous protéger contre les menaces modernes, nous nous appuyons sur une évaluation indépendante de la deuxième ligne de défense menée chaque année par l'équipe Gestion mondiale du risque opérationnel et d'entreprise (GMROE) de la Banque CIBC. Cette évaluation nous permet de comparer notre rendement à celui de nos pairs et aux normes actuelles du secteur, conformément au cadre de cybersécurité du National Institute of Standards and Technology (NIST). Les résultats des analyses comparatives contribuent à orienter notre stratégie de cybersécurité et les domaines d'amélioration continue.

L'équipe Fusion de données CIBC a continué de travailler à détecter et à contrer de manière proactive les menaces externes de plus en plus complexes à l'échelle mondiale, notamment les menaces liées à la sécurité et à la fraude, et à faire enquête sur celles-ci au moyen de capacités stratégiques et opérationnelles concertées. L'équipe Fusion des données est la voie de soumission à un autre palier d'intervention pour tous les incidents de sécurité et de fraude. Elle tire parti des renseignements et des données pour prendre des décisions éclairées et opportunes afin d'assurer une réponse coordonnée et de réduire les risques de fraude et de sécurité pour la Banque CIBC et ses clients. En 2023, l'équipe s'est concentrée sur l'intégration de données et de divers systèmes afin de permettre une détection plus proactive des menaces, un traitement efficace de l'information, des analyses avancées et des délais de réponse plus rapides.

Nous n'avons connu aucune interruption de service importante ni aucun incident de cybersécurité important en 2023 et n'avons subi aucune perte financière importante liée à une défaillance technologique, à des cyberattaques ou à la sécurité des données².



¹ Les statistiques sont fondées sur les membres actifs de l'équipe ayant suivi la formation au plus tard le 31 janvier 2023, et excluent les membres de l'équipe qui ont été licenciés ou qui étaient en congé à cette date. À l'exclusion des membres de l'équipe de CIBC FirstCaribbean, qui suivent la formation obligatoire sur différents systèmes de gestion de l'apprentissage. Nous transmettons les documents de l'entreprise à ces équipes pour assurer l'uniformité de la formation.
² Les incidents de cybersécurité importants sont définis en partie comme ayant une incidence élevée ou critique sur les clients, les actifs, les systèmes ou les employés de la Banque CIBC. Malgré notre engagement à l'égard de la sécurité de l'information et de la cybersécurité, et compte tenu de l'évolution rapide des menaces, de la réglementation et du contexte commercial, il nous est impossible de cerner tous les cyberrisques ou de mettre en œuvre des mesures pour éviter ou éliminer tous les cyberincidents potentiels. Toutefois, nous surveillons l'évolution de notre profil de risque et continuons de peaufiner nos approches en matière de protection de la sécurité et de résilience des services afin de réduire au minimum les répercussions de tout incident de cybersécurité qui pourrait survenir.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Assurer la cyberrésilience du secteur canadien des services financiers

Nous savons que nous pouvons jouer en rôle dans le soutien et la protection de nos clients, ainsi que dans le renforcement de la résilience en matière de cybersécurité dans le secteur des services financiers en échangeant des renseignements avec ses partenaires, ses pairs et le gouvernement, notamment le Financial Services Information Sharing and Analysis Center (FS-ISAC), le Canadian Cyber Threat Exchange (CCTX) et le Groupe sur la résilience du secteur financier canadien. De plus, nous tirons parti de solides relations avec le milieu universitaire pour effectuer des recherches et trouver des solutions novatrices aux problèmes de cybersécurité.

Au cours des trois dernières années, la Banque CIBC a contribué à la mise en place de défenses solides contre les cybermenaces en participant activement à l'avancement du travail du FS-ISAC au Canada, y compris en formant des conseils canadiens sur la cybersécurité afin de mieux soutenir la résilience du secteur canadien des services financiers.

Perspectives

Nos priorités en matière de protection des renseignements personnels et de sécurité de l'information en 2024 comprennent la modernisation continue des contrôles d'accès et le déploiement de caractéristiques de sécurité de nouvelle génération, comme l'amélioration de nos capacités de vérification systématique et de nos processus d'authentification, pour protéger les renseignements de nature délicate contre l'accès non autorisé et d'autres menaces émergentes. Nous continuerons également de mettre en œuvre des processus qui offrent aux clients une plus grande transparence et des options quant à l'utilisation de leurs renseignements. De plus, nous passerons en revue et mettrons à jour nos pratiques en matière de protection des renseignements personnels pour nous assurer qu'elles demeurent solides et capables d'assurer la conformité aux exigences relatives à la protection des renseignements personnels et de maintenir la confiance des clients dans un contexte numérique en évolution rapide.

En 2024, nous continuerons de faire progresser notre projet pilote par phases sur l'impact de l'éthique des données et l'évaluation du risque en évaluant nos pratiques pour repérer les lacunes potentielles et en élaborant du matériel de formation avancé et ciblé pour les membres de notre équipe qui dirigent ce travail à l'interne. L'objectif de ces initiatives est d'affiner l'orientation future de notre travail sur l'éthique des données et de soutenir la mise en œuvre des pratiques à l'échelle de l'entreprise.

Nos équipes adoptent une approche agile pour faire évoluer la gouvernance de l'IA, en respectant les normes sectorielles mondiales et en se préparant à l'entrée en vigueur des règlements à venir pour assurer une conformité proactive. Ce travail comprend des investissements dans les personnes, les processus et la technologie pour renforcer nos capacités de gouvernance de l'IA à mesure que le rythme d'adoption des modèles et des technologies d'IA augmente rapidement. La mise en application de ces plans nous aidera à maintenir la confiance des clients et des parties intéressées à l'égard de l'adoption de l'IA tout en gérant divers risques.



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Engagement envers nos clients

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

L'objectif de la Banque CIBC consiste à bâtir une banque axée sur les relations pour un monde moderne, à nous assurer que nos clients sont au cœur de nos activités et à les aider à réaliser leurs ambitions. En offrant une expérience client positive tout au long du parcours bancaire, en créant des solutions pour améliorer et simplifier le processus bancaire et en répondant aux plaintes de nos clients, nous renforçons notre lien de confiance avec eux et leur fidélité.

Nos clients s'attendent plus que jamais à obtenir des conseils, des produits et des services qui répondent à leurs besoins financiers. Pour offrir une expérience client supérieure, nous nous employons à rehausser l'expérience bancaire CIBC de nos clients en investissant dans la numérisation et la technologie, et à accroître la connectivité dans l'ensemble de nos activités. Ainsi, nous pourrions concrétiser notre stratégie d'entreprise, stimuler notre croissance à long terme et produire des rendements pour les actionnaires. En plus d'offrir de solides rendements financiers, nous nous engageons à créer une expérience bancaire inclusive et à soutenir nos clients. Nous sommes l'une des banques canadiennes les plus importantes, et nous cherchons à éliminer les obstacles, et à soutenir l'inclusion sociale et la prospérité financière de toutes et tous.

Notre approche

Expérience client

Notre équipe s'efforce de faire ce qu'il faut pour nos clients et veille à ce qu'il soit facile pour eux de faire affaire avec nous dans tous les aspects de leur expérience avec notre banque.

Simplifier l'expérience bancaire

Nous continuons d'investir dans la transformation de l'expérience client et de doter nos équipes des outils et des capacités nécessaires pour aider nos clients à atteindre leurs objectifs. Voici quelques exemples :

- Lancement de Plani Intelli CIBC, un outil accessible par l'intermédiaire de notre application Services bancaires mobiles et sur le Web qui permet à tous nos clients de Services bancaires de détail et de Gestion des avoirs d'obtenir de l'information sur leurs habitudes de dépenses en temps opportun afin de garder le contrôle de leurs objectifs financiers.
- Plus de 350 000 ménages ont utilisé l'outil Pro-objectifs CIBC depuis son lancement en 2020. Les clients qui ont utilisé la plateforme avec l'aide de leur conseiller ont présenté des scores nets de recommandation supérieurs.
- Approfondissement des relations avec les titulaires d'une carte Costco Mastercard en offrant un service à la clientèle spécialisé dans notre Centre de contact Costco, améliorant ainsi de façon importante les cotes d'expérience client.
- Lancement de notre nouveau portail de primes Aventura, qui permet aux titulaires de carte Aventura de suivre, de gérer et d'échanger plus facilement les primes qu'ils ont gagnées.
- Mise en œuvre d'un processus de réinitialisation numérique du NIP qui élimine la nécessité pour les clients d'appeler lorsqu'ils doivent réinitialiser le NIP de leur carte de crédit ou de débit.
- Amélioration de l'accès à certains documents financiers dans le centre de documents du client et au soutien et aux conseils en ligne.
- Amélioration de notre processus de règlement des successions en créant une trousse sur les successions et en mettant à jour le portail des successions afin d'aider nos employés de première ligne à mieux soutenir les familles des personnes décédées; lancement du Compte Intelli pour les comptes de succession, qui offre une option d'exonération des frais à nos clients.



Pour en savoir plus

[Vous aider à résoudre votre plainte : Notre engagement envers vous](#)

[Vente liée avec coercition et autres conduites interdites](#)

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

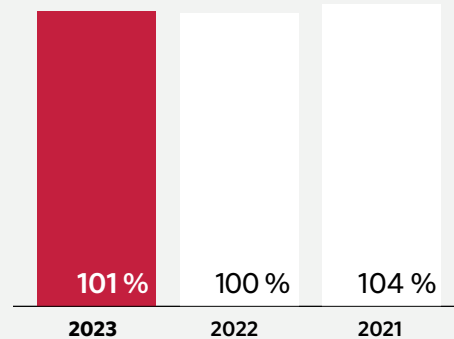
Depuis le lancement de **Pro-objectifs CIBC** en 2020,

plus de **350 000**

ménages ont utilisé l'outil pour établir des objectifs et créer un plan personnalisé en vue de les réaliser.

La Banque CIBC a remporté cinq prix en 2023 pour ses services bancaires mobiles. Les forces soulignées comprennent une excellente expérience client, des caractéristiques novatrices, la sécurité et la facilité d'utilisation.

Rendement de l'indice de l'expérience client (EC) à la Banque CIBC



Favoriser l'innovation et la technologie

Nous continuons de tirer parti de la technologie pour offrir des solutions novatrices qui permettent à nos clients d'atteindre leurs objectifs financiers et donnent à notre équipe les moyens d'améliorer l'expérience client. En 2023, nous avons continué d'investir stratégiquement dans nos plateformes numériques afin d'améliorer leur attrait visuel et d'organiser l'information de façon à améliorer l'expérience de l'utilisateur. En réinventant et en modernisant notre site Web et notre application mobile, nous continuons d'améliorer notre proposition de valeur et nos capacités de service à la clientèle.

En 2023, la Banque CIBC a reçu des marques de reconnaissance externe pour son engagement à l'égard de la satisfaction de la clientèle et de solutions et services novateurs :

- Lauréate de quatre prix partagés entre les cinq grandes banques à l'occasion de la remise de prix d'excellence des services financiers décernés par IPSOS en 2023 dans les catégories suivantes : rapport qualité-prix, services bancaires mobiles, services bancaires téléphoniques automatisés et représentants en ligne des services bancaires téléphoniques.
- Premier rang pour ce qui est de la satisfaction de la clientèle à l'égard des Services bancaires aux PME selon l'étude de J.D. Power sur la satisfaction à l'égard des services bancaires aux PME au Canada pour l'année 2023, surpassant nos pairs pour de nombreux facteurs, notamment le personnel, le niveau de confiance et la résolution de problèmes.
- Notre application Services bancaires mobiles s'est classée au premier rang pour ce qui est de la satisfaction de la clientèle dans l'étude sur la satisfaction à l'égard des applications de services bancaires mobiles au Canada de J.D. Power pour 2023 pour la troisième fois au cours des quatre dernières années (ex æquo en 2023).
- Notre application Services bancaires mobiles s'est classée au premier rang de l'évaluation de l'expérience de services bancaires mobiles pour les consommateurs de Survisor.
- La Banque CIBC s'est classée au premier rang dans le cadre de l'étude comparative des nouvelles fonctionnalités de services bancaires mobiles au Canada d'Insider Intelligence, une étude prospective qui accorde la priorité aux fonctionnalités novatrices qui comptent le plus pour les clients.
- Nous nous sommes classés au sixième rang des 100 meilleures sociétés de conseillers en placement inscrits de Barron pour 2023.

Accroître l'intercommunication à l'échelle de nos activités

Notre équipe continue d'investir dans nos plateformes numériques et de première ligne pour offrir une expérience client positive dans tous nos canaux bancaires. Nous avons également amélioré et renforcé les capacités qui permettent aux membres de notre équipe et aux clients d'accéder facilement à des conseils, de répondre de façon proactive aux besoins des clients et d'offrir des conseils pour appuyer leurs objectifs. Voici deux exemples de la façon dont nous continuons de favoriser l'interconnectivité dans nos activités :

- Nous continuons d'améliorer notre outil Gestion des relations avec la clientèle de l'entreprise (GRCE), un portail qui aide les membres de l'équipe de première ligne à réaliser les ambitions de nos clients. L'une des améliorations que nous avons apportées a consisté à relier les outils de conseil et de planification des objectifs, comme le Plani Intelli CIBC, dans GRCE. Les membres de l'équipe peuvent alors offrir des conseils adaptés aux objectifs du client sans avoir à passer d'un système à l'autre, menant ainsi à une expérience client plus harmonieuse.
- Nous avons simplifié la page Nous contacter et avons regroupé diverses ressources dans une même page centralisée, le Centre d'aide. Cette page est moderne, simple et cohérente avec nos autres pages, ce qui en fait un portail de soutien pour nos clients. Elle comprend une foire aux questions par produit, un répertoire d'appels amélioré, des vidéos explicatives et une section permettant de fixer un rendez-vous, d'accéder à un assistant virtuel ou de trouver le bon numéro à appeler pour obtenir du soutien.

Évaluation de l'expérience client

Nous surveillons activement plusieurs mesures de l'expérience client et nous tirons parti d'analyses concrètes. Nous déterminons ce qui compte le plus pour nos clients au moyen de transcriptions d'appels et nous cherchons continuellement à obtenir des commentaires pour nous aider à améliorer l'expérience client et à répondre aux besoins de nos clients.

L'indice de l'expérience client (indice EC) est une façon de mesurer l'expérience client. Cet indice comprend les mesures qui ont la plus grande incidence sur l'expérience client. Chaque mesure est associée à une cible. En 2023, l'indice EC est composé de 20 indicateurs, dont 15 ont produit des résultats à 5 % près de nos cibles établies. Le rendement pondéré de l'indice EC s'est chiffré à 101 % en 2023, par rapport à une cible de 100 %. Nous avons surpassé notre cible annuelle en raison de solides résultats pour la marque, un indicateur important de l'intérêt des Canadiens pour les services bancaires de la Banque CIBC, et sous l'effet d'un fort élan d'engagement et de défense des intérêts des clients, comme en témoigne le score net de recommandation dans notre unité d'exploitation stratégique Services bancaires personnels et PME au Canada et dans nos segments axés sur les relations au Canada et aux États-Unis.

L'indice EC représente 25 % de notre facteur de rendement opérationnel, qui est un élément essentiel de la détermination des primes d'encouragement individuelles pour la plupart des employés. Cette mesure établit un lien direct entre la reconnaissance du rendement individuel et la réalisation de la stratégie globale de notre banque et de notre engagement à être un chef de file de l'expérience client.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Exemples éloquentes

L'Espace climat de la Banque CIBC aide les clients à lutter contre les changements climatiques

Dans le cadre de son objectif de carboneutralité, la Banque CIBC s'est engagée à aider ses clients à faire la transition vers un mode de vie sobre en carbone en intégrant les mesures de lutte contre les changements climatiques dans leur quotidien. Les comportements et les attitudes des clients évoluent rapidement. Ils recherchent des conseils pratiques sur la façon d'intégrer des pratiques durables dans leur vie quotidienne. Nous nous efforçons de fournir des renseignements et des conseils aux clients pour les aider à réaliser cette ambition.

En 2022, nous avons lancé l'[Espace climat](#), ce qui fait de nous l'une des premières grandes banques canadiennes à proposer un carrefour spécialisé où les clients peuvent accéder à des éléments d'information sur la façon de réduire leur empreinte carbone et en apprendre davantage sur nos solutions de services bancaires de détail axées sur la durabilité. L'Espace climat fournit également aux clients de l'information sur la façon d'accéder aux subventions et aux incitatifs liés à la durabilité offerts par le gouvernement canadien.

En 2023, l'Espace climat a été intégré à la plateforme Conseils Intelli CIBC avec le lancement d'une nouvelle catégorie de conseils sur la durabilité des services bancaires. Nos clients peuvent accéder à des éléments d'information sur la durabilité et le climat à un même endroit. Ces plateformes numériques proposent aux clients de courts articles expliquant comment gérer leurs finances tout en réduisant l'incidence environnementale de leurs activités quotidiennes, comme [Le coût réel du gaspillage alimentaire](#) et [Comprendre votre empreinte carbone et savoir la réduire](#).

De plus, nous avons cerné trois secteurs clés - le transport, les placements et l'énergie domiciliaire - où les clients peuvent réduire leur empreinte et soutenir la transition vers une économie sobre en carbone. Pour aider nos clients à changer la donne, nous avons tiré parti de notre expertise dans les secteurs des prêts et des placements et leur offrons des produits bancaires durables, comme des prêts pour les véhicules écologiques, des solutions d'investissement durable et un accès à des fonds pour des projets d'amélioration de l'efficacité énergétique de leur domicile. Les clients de la Banque CIBC peuvent aussi obtenir des récompenses avec leur carte de crédit CIBC admissible dans les bornes de recharge pour véhicules électriques, qui correspondent aux points de récompense gagnés dans les stations-service participantes actuellement.

En combinant des éléments d'information sur le climat et des solutions bancaires durables, nous nous engageons à créer un effet climatique collectif au moyen de mesures individuelles.



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Protection des intérêts de nos clients

Assurer des pratiques de vente responsables, une communication transparente et des processus de gestion des plaintes cohérents et fiables sont des priorités clés qui guident notre approche intégrée.

Le cadre des dispositions visant les consommateurs de la Banque CIBC énonce notre approche et les exigences de gestion de la conformité aux dispositions visant les consommateurs, telles qu'elles sont énoncées dans la *Loi sur les banques* (Canada), le projet de loi C-86 et le régime fédéral de protection des consommateurs en matière financière, et qui sont surveillées par l'Agence de la consommation en matière financière du Canada.

Les mesures présentées dans notre cadre des dispositions visant les consommateurs et dans les politiques et procédures qui l'appuient sont le prolongement des pratiques commerciales en vigueur à la Banque CIBC. Les dispositions visant les consommateurs et les politiques et procédures connexes s'appliquent à de nombreux membres de notre équipe de première ligne au Canada aux tiers qui offrent ou vendent nos produits bancaires de détail, ainsi qu'aux équipes Produits et Infrastructure qui les soutiennent¹. Notre Comité de gouvernance veille au respect du cadre des dispositions visant les consommateurs et reçoit des mises à jour trimestrielles.

Maintien de pratiques de vente responsables	Accorder la priorité à une communication claire	Processus de traitement des plaintes	Réduire les irritants pour les clients et résoudre rapidement les plaintes
<p>Le comité de gestion du risque des pratiques de vente de la direction assure la gestion et la surveillance des pratiques de vente. Nous avons adopté une approche fondée sur le risque pour protéger les intérêts de nos clients et nous assurer que les programmes de récompense et de reconnaissance visent de meilleurs résultats pour les clients. Cela comprend ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> Effectuer une évaluation obligatoire du risque des pratiques de vente afin de repérer et d'évaluer de façon proactive les risques inhérents aux pratiques de vente associés aux initiatives, aux grilles de pointage, aux tableaux des leaders, aux cibles et aux campagnes de vente, et de veiller à ce que nous disposions de plans d'atténuation appropriés pour les risques cernés. Tirer parti d'un modèle axé sur les données pour repérer les inconduites potentielles liées à la vente et établir une procédure d'examen pour confirmer et traiter les cas de non-respect, qui sont pris en compte dans les évaluations annuelles du rendement des employés. Intégrer des pratiques de vente responsables à nos procédures et à notre programme d'accueil et d'intégration. Évaluer rigoureusement et de façon proactive nos programmes de rémunération pour nous assurer qu'ils favorisent les comportements et les résultats souhaités. 	<p>Nous accordons la priorité à une communication claire pour nous assurer que les clients comprennent nos produits et services et gagner leur confiance.</p> <p>Dans toutes nos communications, nous expliquons clairement à tous nos clients les taux et les modalités applicables à nos produits et services, y compris les frais. Nous employons un langage clair et simple pour nous assurer que nos communications sont compréhensibles et pertinentes pour tous nos clients. En 2023, l'équipe Marketing et communications, en partenariat avec l'équipe Expérience client, a animé des séances de formation à l'échelle de la banque pour sensibiliser les employés à l'importance d'utiliser un langage clair dans toutes nos communications.</p> <p>Notre Politique de marketing et de publicité (Canada) explique comment nous nous conformons aux exigences réglementaires liées à la publicité, y compris l'interdiction de faire des déclarations fausses ou trompeuses, et de faire des déclarations qui ne sont pas fondées ou qui entrent en conflit avec les modalités des produits, offres ou services. Nous respectons toutes les exigences juridiques applicables aux solutions commerciales, y compris la <i>Loi canadienne anti-pourriel (LCAP)</i> et la <i>CAN-SPAM Act</i> de la Federal Communications Commission.</p>	<p>Nous avons mis en place un processus de gestion des plaintes complet pour nous assurer que toutes les plaintes sont résolues efficacement et rapidement et veiller à la satisfaction et à la fidélisation de la clientèle. Notre cadre de gestion des plaintes, qui s'applique au Canada, décrit les principes, les activités et les rôles et responsabilités clés à tous les niveaux de gestion des plaintes et au niveau des trois lignes de défense de la Banque CIBC.</p> <p>Si un client communique avec nous pour formuler une plainte, peu importe le canal (p. ex., centre bancaire, centre de contact), le membre de l'équipe de première ligne tentera de la résoudre immédiatement. Si le membre de l'équipe ne peut pas résoudre une plainte dans les 14 jours, celle-ci est soumise à l'une de nos équipes du Service à la clientèle, conformément aux exigences du cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers.</p> <p>Lorsqu'une plainte n'est pas résolue à la satisfaction du client par l'une de nos équipes du Service à la clientèle, la décision peut être portée en appel par le client auprès de notre Bureau de révision des plaintes clients (BRPC). Le BRPC a pour mandat d'examiner les plaintes et de fournir une réponse objective et impartiale afin de résoudre les différends avec les clients. Il n'offre pas un service indépendant de règlement des différends. Toutefois, par souci d'impartialité, il ne relève pas directement d'un secteur d'activité de la Banque CIBC.</p> <p>Si le client n'est pas satisfait de la décision du BRPC ou s'il a fallu plus de 56 jours pour résoudre la plainte, le client peut communiquer avec l'Ombudsman des services bancaires et d'investissement (OSBI), qui examinera sa plainte.</p> <p>Les plaintes relatives aux placements respectent différentes exigences réglementaires (par exemple, celles de l'Organisme canadien de réglementation des investissements) et doivent être résolues dans les 90 jours. Les clients insatisfaits du résultat de l'enquête de la Banque CIBC sur les plaintes relatives aux services bancaires ou aux placements peuvent soumettre leur plainte à l'OSBI pour un examen indépendant.</p> <p>Si vous avez besoin de précisions, le rapport annuel du BRPC fournit une orientation sur le processus de traitement des plaintes et des appels, les changements réglementaires ayant une incidence sur le processus et un aperçu des plaintes de l'année visée.</p>	<p>Nous voulons comprendre les plaintes des clients et les résoudre rapidement. Nous mesurons sans relâche le volume de plaintes de nos clients et les thèmes courants afin d'évaluer les occasions d'améliorer nos processus, d'optimiser l'exécution opérationnelle, de moderniser nos capacités et, au bout du compte, de rehausser l'expérience client. Pour ce faire, nous mettons en œuvre des améliorations technologiques et automatisons des processus clés afin d'améliorer l'efficacité et de réduire le temps de résolution. De plus, nous sollicitons régulièrement les commentaires des clients pour nous aider à cerner les occasions dans notre processus de traitement des plaintes.</p>

¹ Les dispositions énoncées dans le cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers s'appliquent à la Financière Simplii. La discussion sur le cadre des dispositions visant les consommateurs de la Banque CIBC portait aussi sur les mesures mises en place par la Financière Simplii pour se conformer au cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Droits de la personne

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

La Banque CIBC est déterminée à protéger les droits de la personne dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement. Notre engagement à l'égard des droits de la personne contribue à la satisfaction et au bien-être des employés, améliore la confiance et la fidélité de nos clients et renforce notre collaboration avec nos fournisseurs et d'autres tiers. Cet engagement est également essentiel pour atténuer le risque de perte financière associé aux risques juridiques ou de réputation. En continuant de renforcer nos engagements en matière de droits de la personne, nous créons des répercussions positives pour nos parties intéressées et réduisons les iniquités sociales associées aux violations des droits de la personne.

Nous protégeons les droits de la personne en intégrant des normes sectorielles de premier plan à l'échelle de l'entreprise, comme celles incarnées par les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies. Notre approche intégrée à l'égard des droits de la personne comprend des politiques, des normes et des procédures qui favorisent un milieu de travail et une expérience client équitables, sûrs et inclusifs et qui interdisent le financement d'opérations qui contribuent directement à des violations des droits de la personne. De plus, nous évaluons la conformité des fournisseurs aux normes des droits de la personne, de l'emploi et du travail.

Notre approche

Protection des droits de la personne

Nous nous sommes engagés à respecter et à protéger les droits de la personne. Le Comité de gouvernance assure une surveillance continue, et chaque année :

- il approuve le rapport [La Banque CIBC et les droits de la personne : énoncé sur l'esclavage moderne de la Banque CIBC](#) et examine les rapports sur les risques liés au comportement et à la culture, y compris les niveaux de risque associés au bien-être des employés et à la conjoncture économique.



Pour en savoir plus

[La Banque CIBC et les droits de la personne : énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes](#)

[Code de conduite CIBC](#)

[Code de conduite des fournisseurs de la Banque CIBC](#)

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Notre personnel

Nous adoptons une approche proactive pour promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire et veiller à ce que tous les membres de notre équipe soient traités avec dignité et respect. Par exemple :

- Nous disposons d'un ensemble de politiques et de programmes de ressources humaines, qui visent à favoriser un milieu de travail inclusif où tous les membres de notre équipe peuvent exceller. Notre Code de conduite général CIBC établit les normes que les membres de notre équipe doivent suivre et la façon dont nous devons nous comporter, et traiter nos clients, nos collectivités et nos collègues.
- Nous nous engageons à offrir un milieu de travail sécuritaire et respectueux, qui est exempt de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et de violence pour toutes les personnes, sans distinction. Cet engagement est intégré à de nombreux programmes et à de nombreuses politiques de la Banque CIBC, notamment notre Politique générale en matière d'embauche, nos politiques de prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence, ainsi que nos politiques et programmes d'adaptation des lieux de travail.
- Nous offrons aux membres de l'équipe des chances égales. Nous suivons une approche fondée sur le mérite dans tous les domaines d'emploi, y compris le recrutement, l'affectation des postes, les promotions et l'accès aux avantages sociaux et aux occasions. Nous supervisons la rémunération des employés afin d'assurer la parité entre les segments de personnel conformément aux principes de salaire décent. Conscients que des biais inconscients peuvent influencer tous les aspects du cycle de gestion des compétences, nous prenons des mesures proactives pour éliminer les obstacles susceptibles d'empêcher les membres de l'équipe de réaliser leur plein potentiel. Pour en savoir plus, consultez la section [3.2 Inclusion au travail](#).
- Nous veillons à ce que tous collaborent pour promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire, ainsi que pour veiller à ce que les problèmes de santé et de sécurité soient signalés et que des enquêtes soient menées pour les corriger dès que possible.

Nous maintenons des politiques de santé et de sécurité dans toutes nos activités et avons mis en place des programmes et des processus proactifs pour assurer la santé et la sécurité dans nos lieux de travail, y compris des inspections continues des lieux de travail, des programmes de gestion environnementale, des programmes de prévention des risques, des procédures d'urgence et des mesures de continuité de l'exploitation qui offrent des conseils en cas de crise et contribuent à assurer la sécurité de tous les membres de l'équipe, clients et visiteurs.

- Nous favorisons un milieu de travail où les membres de notre équipe n'ont pas peur de parler s'ils constatent des comportements contraires à l'éthique ou des violations des droits de la personne. Les membres de notre équipe peuvent soulever des préoccupations au moyen de divers mécanismes, notamment notre processus de résolution de problèmes en milieu de travail et nos procédures sur les griefs en milieu de travail (Royaume-Uni). Chaque année, tous les membres de l'équipe doivent démontrer leur compréhension des risques liés aux droits de la personne en suivant des cours de formation complets en éthique sur des sujets comme l'intégrité, la lutte contre la corruption et les pots-de-vin, la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, les sanctions, la protection des renseignements personnels et la confidentialité, la discrimination, le harcèlement, la prévention de la violence, la sensibilisation au harcèlement sexuel, la santé et la sécurité et la gestion du risque.
- Nous respectons le droit à la liberté d'association et à la négociation collective. La Banque CIBC ne fait pas d'affaires dans les lieux où ces droits sont menacés. Nous respectons toutes les lois sur les syndicats et sur d'autres formes de représentation des employés. Environ 1 % des employés permanents de la Banque CIBC au Canada sont couverts par de telles conventions, plus précisément ceux du Centre de contact, Cartes de crédit de Toronto.

Les membres de l'équipe ont suivi plus de 185 000 heures de formation sur les droits de la personne et l'inclusion, une augmentation de

38 %
par rapport à 2022¹.



¹ Le temps de formation total sur les droits de la personne correspond à la somme des heures de formation prévues par cours, calculée en multipliant le nombre d'apprenants uniques ayant suivi les cours de formation pertinents par la durée prévue de chaque cours de formation. Cela comprend les employés et les travailleurs occasionnels entre le 1^{er} novembre 2022 et le 31 octobre 2023, mais exclut les membres de l'équipe qui n'étaient pas actifs au 31 octobre 2023. La durée totale de la formation sur l'inclusion ne comprend pas les travailleurs occasionnels. Le nombre d'heures de formation obligatoire a augmenté en 2023 en raison de l'ajout de quatre cours de formation obligatoire. Les heures de formation obligatoire sur les droits de la personne comprennent les heures de formation sur la santé et la sécurité, qui représentaient 21 194 heures au 31 octobre 2023. Cette mesure exclut les heures de formation supplémentaires sur la santé et la sécurité, notamment pour des postes et des secteurs d'activité précis. Le nombre total d'heures de formation sur les droits de la personne et l'inclusion exclut les membres de l'équipe de CIBC FirstCaribbean, qui suivent la formation sur différents systèmes de gestion de l'apprentissage.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Nos clients

Nous reconnaissons que les violations des droits de la personne, notamment l'esclavage et la traite de personnes, sont plus courantes dans certains secteurs, entités et zones de conflit, et nous n'accorderons pas de financement si nous avons repéré un risque plus élevé. Étant un établissement de services financiers dont les clients se situent dans plusieurs provinces et territoires, nous reconnaissons que lorsque nous fournissons certains services, nous pouvons nous exposer à des clients qui pratiquent l'esclavage moderne et d'autres violations des droits de la personne. Nous avons mis en place des processus précis pour repérer ces risques et reconnaître certains exemples d'activités commerciales présentant une exposition accrue au risque, y compris mobiliser des capitaux au nom d'un émetteur pour une opération particulière, gérer des portefeuilles pour des clients dont les propres activités peuvent faciliter l'esclavage moderne ou la traite de personnes, ou investir dans des titres de sociétés qui pourraient compromettre le respect des droits de la personne ou avoir des problèmes liés aux droits de la personne dans leur chaîne d'approvisionnement, ou détenir de tels titres (au nom de clients).

Pratiques de contrôle préalable

Notre Politique générale en matière de risques juridiques et de réputation nous oblige à mener un contrôle préalable pour atténuer le risque d'établir des relations d'affaires, comme le financement d'entreprises, lorsqu'il existe des preuves de violations des droits de la personne, comme l'esclavage moderne, le travail forcé, la traite de personnes ou le travail des enfants. Toute opération susceptible de poser d'importants risques est soumise au Comité des risques juridiques et de réputation, aux fins d'examen et d'approbation par les cadres supérieurs.

Le cadre d'intégration des facteurs ESG de Gestion d'actifs CIBC comprend l'évaluation du risque lié aux émetteurs en ce qui a trait aux droits de la personne, comme la santé et la sécurité, la protection des renseignements personnels, les chaînes d'approvisionnement et les controverses importantes. Notre analyse des obligations d'État et des devises met l'accent sur l'évaluation des risques liés aux droits de la personne, notamment l'indice mondial de l'esclavage, la Convention des Nations Unies sur les droits de l'homme, les libertés civiles, les disparitions forcées et le travail des enfants. Les occasions de placement qui présentent des risques importants liés aux droits de la personne et à l'esclavage moderne sont réévaluées et prises en compte en vue d'un engagement ou d'un dessaisissement.

Politiques et programmes

Les conduites criminelles telles que l'esclavage moderne, y compris le travail des enfants et le travail forcé, ainsi que la traite de personnes et d'autres violations des droits de la personne sont considérées comme des infractions sous-jacentes au blanchiment d'argent. Pour éviter que nos services financiers soient utilisés pour commettre des crimes financiers, nous avons adopté des politiques en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, de financement des activités terroristes, de lutte contre la corruption et les pots-de-vin, ainsi que de sanctions économiques.

Les membres de notre équipe suivent des formations afin qu'ils puissent repérer les opérations douteuses suggérant la présence d'activités de blanchiment d'argent ou de financement d'activités terroristes, prévenir et détecter les situations de pots-de-vin et de corruption et intervenir, et être à l'affût des signaux d'alerte indiquant des infractions possibles afin de respecter les lois et la réglementation applicables.

Bon nombre des équipes en interaction directe avec les clients suivent une formation sur la traite de personnes. Cela comprend la sensibilisation à la façon dont la traite de personnes est liée au secteur financier, à la façon d'en reconnaître les signes et à la façon de signaler des incidents présumés aux fins d'enquête. Cette formation fondée sur des scénarios permet aux membres de l'équipe d'apprendre à reconnaître les indicateurs et les scénarios de traite et la façon dont ils se manifestent dans les centres bancaires. De plus, toutes les ressources de formation sur le sujet sont accessibles sur nos plateformes d'apprentissage internes. L'objectif principal de notre programme de formation est d'assurer la sécurité de nos clients, des membres de notre équipe et des personnes victimes de traite.

La Banque CIBC vise également à sensibiliser les employés à l'échelle de l'entreprise à la traite de personnes en organisant des entrevues avec des survivants et en discutant de leurs expériences dans le

système financier pendant et après la période où ils ont fait l'objet de la traite. Tous les membres de l'équipe ont l'occasion d'approfondir ce sujet au moyen d'un cours numérique qui discute des nuances et des répercussions de la traite de personnes sur le secteur financier. Chaque année, en février, les membres de l'équipe sont aussi invités à participer au Mois de l'éducation et de la sensibilisation à la traite de personnes de la Banque CIBC, ainsi qu'à la Journée mondiale de la lutte contre la traite d'êtres humains des Nations Unies le 30 juillet.

Nous collaborons également entre secteurs pour lutter contre les activités illicites. Par exemple, la Banque CIBC contribue de façon importante au projet Protect, un partenariat public-privé visant à lutter contre la traite de personnes et l'exploitation sexuelle, dirigé par le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE), les organismes d'application de la loi et les grandes banques canadiennes.



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Exemples éloquentes

Prévention de la traite de personnes et sensibilisation

Selon le département d'État américain, il y a eu environ 27,6 millions de victimes de la traite de personnes en 2021 à l'échelle mondiale¹. Le Centre canadien pour mettre fin à la traite des personnes a reçu 4 931 appels en 2022, une hausse de plus de 300 % par rapport à 2021². Ces statistiques représentent seulement une petite proportion de tous les cas de traite de personnes qui ont lieu au Canada. La traite de personnes comprend le recrutement, le transport, la détention ou l'exercice d'un contrôle, d'une autorité ou d'une influence sur les mouvements d'une personne afin de l'exploiter, généralement sous forme d'exploitation sexuelle ou de travail forcé. Les survivants se retrouvent également avec des dettes importantes accumulées par leur trafiquant, ce qui nuit à leur capacité à réintégrer la société.

Pour en savoir plus sur les défis auxquels sont confrontés les survivants de la traite de personnes, le groupe Sécurité de l'entreprise CIBC a rencontré l'artiste et activiste Leona Skye Grandmond pour une entrevue enregistrée à notre Centre bancaire Huggins et Portage, à Niagara Falls. En tant que survivante de la traite de personnes, Leona s'est heurtée à de nombreux obstacles dans son processus de guérison, dont l'accès aux services bancaires. Après s'être enfuie de ses trafiquants et avoir commencé à rebâtir sa vie, Leona a été incapable d'ouvrir un compte bancaire à la Banque CIBC en raison des dettes importantes accumulées en son nom par ses trafiquants. De nombreux survivants sont victimes de cette forme d'exclusion financière sans que ce soit leur faute. En partageant son art, sa passion et son travail dans le domaine de la traite de personnes, Leona a été

en mesure de présenter à la Banque CIBC les dures vérités auxquelles sont confrontés les survivants et l'influence qu'une banque pourrait avoir. Drôle de hasard, ce centre bancaire de Niagara Falls est l'endroit où Leona a pu ouvrir son premier compte bancaire CIBC. En chantant sa chanson sur sa survie, Leona a sensibilisé la Banque CIBC aux réalités des victimes et des survivants de la traite de personnes et à ce que nous pouvons faire pour les aider.

La Banque CIBC cherche continuellement des occasions de collaborer avec des organismes de défense des intérêts des victimes de la traite de personnes. En 2023, la Banque CIBC a aidé 11 survivants en annulant leurs dettes forcées, en modifiant leurs antécédents de crédit et en leur offrant divers produits bancaires. Les survivants ont indiqué que le soutien de la Banque CIBC a fait partie intégrante de leur processus de guérison.



Chanter ma chanson à la Banque CIBC a été une expérience enrichissante qui m'a donné l'occasion de dissiper les idées fausses à propos de la traite de personnes. L'art m'a aidé dans mon processus de guérison. En faisant part de ma chanson, j'espère inspirer la guérison et la compassion chez les autres. »

Leona Skye Grandmond

Nous analysons de façon proactive les comportements bancaires compatibles avec la traite de personnes afin d'aider le secteur financier à trouver les victimes. Ces efforts comprennent des initiatives de sensibilisation visant à aider les membres de notre équipe de première ligne à repérer les signes de traite de personnes, ainsi que le développement de modèles de lutte contre le blanchiment d'argent et le recours à l'apprentissage machine pour signaler des activités compatibles avec la traite de personnes.

Par conséquent, la Banque CIBC aide les survivants de la traite de personnes à se rétablir financièrement, sans avoir à supporter le fardeau ou les limites des dettes accumulées injustement. Cela leur ouvre des portes en matière d'emploi et de réinsertion et aide ces nouveaux clients à réaliser leurs ambitions.



En 2023, la Banque CIBC a aidé

11 survivants

en annulant leurs dettes forcées, en modifiant leurs antécédents de crédit et en leur offrant divers produits bancaires.

¹ Source : Département d'État américain : [About Human Trafficking](#) (à propos de la traite de personnes; en anglais seulement)

² Source : [Tendances de la traite des personnes au Canada](#) (2019-2022)

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Lutte contre l'esclavage moderne

Le Canada met en œuvre de nouvelles exigences pour lutter contre l'esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement mondiales par l'intermédiaire de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (projet de loi S-211), entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024. En prévision des exigences de déclaration annuelle, nous avons pris des mesures pour repérer, évaluer et atténuer les risques d'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Chaque année, la Banque CIBC publie un [énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes](#) conforme à la *Modern Slavery Act* de 2015 du Royaume-Uni et à la *Modern Slavery Act* de 2018 de l'Australie.

Nos chaînes d'approvisionnement

L'évaluation, la négociation et la gouvernance de nos fournisseurs, ainsi que la passation de contrats avec eux, reposent sur un processus d'acquisition et d'approvisionnement juste, transparent et rigoureux. Par exemple :

- Notre Code de conduite des fournisseurs énonce les attentes à l'égard de nos fournisseurs quant au respect des lois, des règles et des règlements applicables dans les territoires où ils exercent leurs activités, dans les domaines des pratiques commerciales, de la main-d'œuvre et de l'emploi, de l'immigration, des droits de la personne, de l'esclavage moderne, y compris le travail des enfants ou le travail forcé, et de la traite de personnes, de la santé et de la sécurité, de la protection des renseignements personnels, du code du bâtiment et de l'environnement.

- Nous avons mis en place des processus visant à gérer les risques liés à nos relations avec des tiers, y compris les sous-traitants et la chaîne d'approvisionnement, les risques financiers, opérationnels, liés à la conduite et à la réputation, ainsi que les risques politiques, sociaux et naturels.
- Notre programme continu de surveillance des facteurs ESG tire parti de logiciels sectoriels pour cibler les risques potentiels liés aux droits de la personne, les infractions aux règlements et d'autres points relatifs aux facteurs ESG dans les activités de tous les fournisseurs retenus et potentiels. Aucun incident à risque élevé lié à l'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, ou à la traite de personnes ayant une incidence directe sur la Banque CIBC n'a été repéré au moyen de nos procédures de surveillance au cours de l'exercice 2023 relativement à nos tiers. Par conséquent, aucune mesure corrective n'a été requise au cours de 2023, que ce soit à l'égard d'incidents liés à l'esclavage moderne, y compris le travail forcé ou le travail des enfants, ou à la traite de personnes, ni pour remédier à toute perte de revenu qui en découle pour des personnes vulnérables.
- Dans le cadre de notre programme de diversification des fournisseurs en constante évolution, nous avons commencé à surveiller et à analyser les dépenses liées à la diversité de nos fournisseurs, qui sont communiquées aux cadres supérieurs au moyen de rapports trimestriels. L'adhésion de la Banque CIBC au Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council (CAMSC), à Women Business Enterprises (WBE) Canada, à la Chambre de commerce gaie et lesbienne du Canada (CGLCC) et au Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCCA) appuie l'intérêt actif de la Banque CIBC à l'égard des fournisseurs diversifiés.
- Par nos achats de biens et services auprès de milliers de fournisseurs au Canada et ailleurs dans le monde, nous démontrons notre soutien à ces économies et y exerçons une influence positive.

Évaluer l'efficacité de nos mesures

La responsabilité des droits de la personne est partagée entre les unités d'exploitation stratégiques et les groupes fonctionnels de la Banque CIBC. Nous cherchons à évaluer l'efficacité de nos mesures, en collaboration avec les parties intéressées internes et externes, en faisant le suivi de nos progrès visant à intervenir relativement aux risques liés à l'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, dans nos activités internes, nos activités commerciales et nos chaînes d'approvisionnement. Nous nous engageons à améliorer continuellement notre approche à l'égard des droits de la personne et à continuer d'évaluer et de peaufiner les principaux indicateurs de rendement qui mesurent les progrès dans la mise en œuvre de nos engagements.

Pour évaluer l'efficacité de notre approche à l'égard des risques environnementaux et sociaux, nous tenons compte des commentaires des parties intéressées internes et externes pertinentes, y compris les clients, les investisseurs et les représentants communautaires. L'efficacité de nos programmes est évaluée

régulièrement afin de confirmer qu'ils demeurent à jour et conformes à l'évolution des activités de l'entreprise et de la réglementation, ainsi qu'aux normes du secteur.

Voici des exemples d'activités qui servent à évaluer l'efficacité de nos mesures :

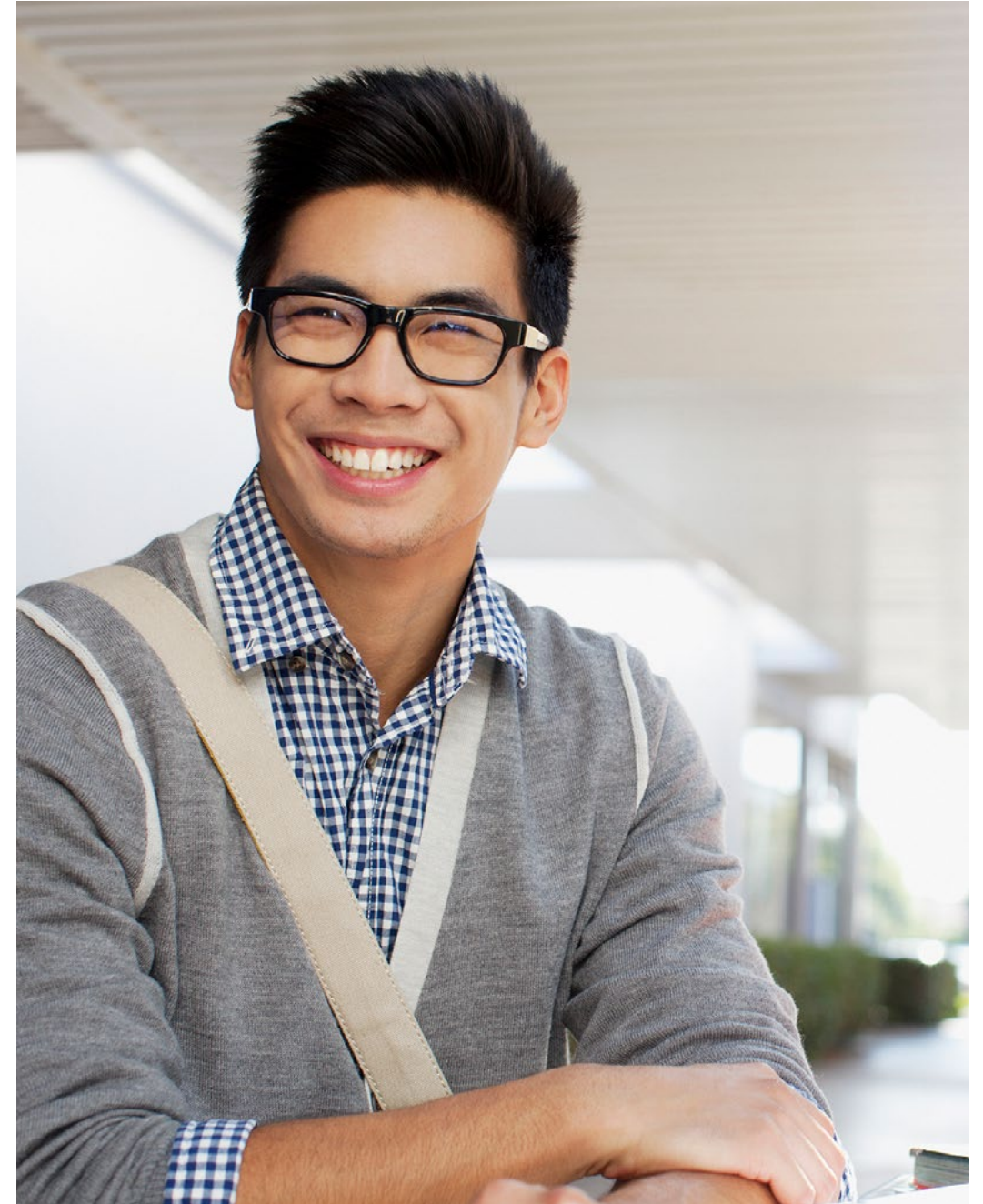
- repérage des problèmes nouveaux et émergents grâce aux communications avec les parties intéressées internes et externes;
- surveillance continue des rapports reçus relativement à des allégations d'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, par l'intermédiaire de nos canaux de signalement, y compris par l'intermédiaire du projet Protect;
- vérification continue par des tiers des risques environnementaux et sociaux, notamment en ce qui a trait aux droits de la personne et à l'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants;
- collaboration avec des pairs du secteur et des parties intéressées externes pour élaborer des mécanismes visant à remédier aux répercussions négatives liées aux violations des droits de la personne.



- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités**
- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

3.0

Ouverture de possibilités



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance3.0 Ouverture
de possibilités**3.1 Mobilisation des employés**

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage
à la collectivité4.0 Produits et
solutions durables5.0 Accélération de la lutte
contre les changements
climatiques

6.0 Annexe

Mobilisation des employés

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

Notre objectif est de créer un effectif engagé qui a à cœur d'aider nos clients à passer de leurs idées à la réalité. Nous voulons que nos employés se sentent engagés, soutenus et motivés afin qu'ils puissent produire des résultats et avoir une incidence sur nos clients, nos collectivités et nos actionnaires. Une baisse de la mobilisation des employés pourrait entraîner une augmentation des coûts d'exploitation en raison de la difficulté à attirer, à retenir et à motiver des employés compétents dans un marché concurrentiel.

Nous favorisons la mobilisation des employés en mettant en œuvre les idées issues des sondages auprès des employés, en offrant des occasions de formation et de perfectionnement personnalisées afin que les membres de notre équipe puissent réussir dans leurs fonctions et acquérir les compétences dont ils ont besoin pour l'avenir, en leur fournissant une rétroaction régulière et significative grâce à des évaluations du rendement et à un coaching continu, en leur offrant un programme de rétribution totale concurrentiel qui comprend des prestations de soins de santé complémentaires et des incitatifs financiers, et en maintenant une culture solide axée sur le bien-être et notre raison d'être. Grâce à ces engagements, nous permettons à nos employés d'atteindre leurs objectifs professionnels, personnels et financiers.

Nous sommes conscients que les employés mobilisés ont un excellent moral au travail, accordent une forte priorité au client et offrent leur meilleur rendement à nos parties intéressées. De plus, les employés qui sont rémunérés équitablement et qui ont accès à des occasions d'apprentissage soutiennent l'économie en général en contribuant à une main-d'œuvre qualifiée et aux dépenses de consommation locales.

Notre approche

Apprentissage et perfectionnement

Nous sommes déterminés à renforcer notre culture d'apprentissage pour que l'apprentissage soit accessible et personnalisé, et pour aider nos employés à améliorer leurs compétences et à réaliser leurs ambitions professionnelles. Les occasions d'apprentissage sont offertes par l'intermédiaire de divers canaux, notamment la formation en ligne et en classe, la formation virtuelle dirigée par un instructeur, les communautés d'apprentissage social et les exercices et l'encadrement en milieu de travail.

En 2023, nous avons investi 50 millions de dollars dans l'apprentissage et le perfectionnement à l'échelle mondiale, une augmentation par rapport à l'investissement de 47 millions de dollars en 2022¹. Les employés ont suivi en moyenne 24,5² heures de formation durant l'année. Cette durée est comparable pour les hommes et les femmes, qui se situent à 24,4 heures et à 24,6 heures, respectivement³. Consultez nos [tableaux de données ESG](#) pour obtenir toutes nos données sur l'apprentissage et le perfectionnement.



¹ Nos dépenses d'investissement mondiales dans l'apprentissage comprennent toutes les dépenses liées à l'apprentissage et au perfectionnement, y compris celles associées aux équivalents temps plein, pour tous les membres de l'équipe, au 31 octobre. À l'exclusion de CIBC FirstCaribbean.

² La moyenne des heures de formation est calculée en additionnant la durée estimative de tous les cours terminés, et en divisant cette somme par le nombre total d'apprenants uniques. Cela comprend les employés permanents et temporaires qui ont été actifs à tout moment entre le 1^{er} novembre 2022 et le 31 octobre 2023, mais qui ne sont peut-être pas des employés actifs au 31 octobre 2023. À l'exclusion des travailleurs occasionnels et du personnel de CIBC FirstCaribbean.

³ Les données de 2023 sont fondées sur l'autodéclaration des employés en date du 31 octobre 2023.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Investissement de

50 millions

de dollars en 2023 dans l'apprentissage et le perfectionnement à l'échelle mondiale¹.

La Banque CIBC s'est classée au

1^{er}

rang dans le bilan 2023 sur les banques du magazine *Investment Executive*. Cette reconnaissance nous a été accordée pour une huitième année consécutive, ce qui met en lumière l'expertise et l'engagement des spécialistes en services financiers de Service Impérial².



L'adoption de nouvelles technologies dans nos centres bancaires exige que les conseillers suivent de plus nombreuses formations. Nous avons mis sur pied une équipe nationale de spécialistes qui collabore étroitement avec eux durant tout le processus de mise en œuvre des technologies, puis les épaulé dans l'utilisation quotidienne de ces nouveaux outils numériques. Nous offrons par ailleurs des formations virtuelles et sur le terrain pour nous assurer que les conseillers ont accès à l'apprentissage dans la formule qui répond le mieux à leurs besoins et préférences. »

Rory Mitz

Premier vice-président et chef, Service Impérial CIBC

Étape

Initiatives de développement des talents

Nouveaux membres de l'équipe

Expériences d'apprentissage adaptées, soutien, évaluations et documents de référence afin d'appuyer l'acquisition des compétences et des connaissances nécessaires pour réussir dans leurs fonctions et leur unité d'exploitation ou secteur fonctionnel.

Les nouveaux employés sont accueillis au moyen de 29 programmes d'initiation et de 7 cheminements d'apprentissage autodidactes (apprentissage autonome et numérique), dont notre Programme de formation obligatoire annuel CIBC, qui vise le perfectionnement des compétences personnelles et professionnelles. Les programmes axés sur les employés permettent de réduire le temps nécessaire pour acquérir des compétences professionnelles. Les solutions d'apprentissage sont conçues comme des expériences mixtes qui intègrent diverses modalités, comme l'observation au poste de travail et les rencontres avec les leaders, pour permettre aux employés de mettre en pratique, de renforcer et de maintenir leurs connaissances et le perfectionnement continu de leurs compétences. Pour en savoir plus sur le Programme de formation obligatoire annuel CIBC, consultez la section [2.1 Éthique des affaires](#).

Employés actuels

Amélioration du rendement par l'accélération de l'apprentissage dans les postes clés en vue de favoriser les résultats d'affaires.

Nous évaluons les besoins de formation de chaque unité d'exploitation et élaborons des solutions visant à préparer les employés à exercer leurs fonctions. En offrant aux membres du personnel la possibilité d'évaluer leurs compétences et des outils qui leur permettent d'établir des objectifs et des plans de perfectionnement, nous veillons à ce que les employés et les équipes obtiennent les bonnes ressources d'apprentissage au bon moment et répondent aux attentes professionnelles et en matière de rendement. Nous encourageons le microapprentissage et avons structuré nos systèmes de manière à favoriser l'apprentissage intégré au flux de travail continu, grâce auquel les employés peuvent accéder à de la formation quand ils en ont besoin.

Afin de gérer les cybermenaces nouvelles et émergentes au moyen de l'infonuagique, environ 2 200 membres de l'équipe ont acquis de nouvelles compétences essentielles au moyen de programmes spécialisés et de cheminements d'apprentissage autodidactes depuis 2020. Pour en savoir plus, consultez les sections [Exemples éloquentes](#).

Les membres de notre réseau de centres bancaires, qui compte environ 15 000 employés de première ligne, ont perfectionné leurs compétences liées à l'outil numérique Gestion des relations avec la clientèle de l'entreprise (GRCE), qui sert à favoriser des conversations approfondies, personnalisées et significatives avec les clients.

Programmes du pipeline de leadership

Occasions aux jeunes candidats d'acquérir de l'expérience à l'échelle de la banque et de devenir la prochaine génération de leaders.

Les programmes de rotation du leadership (par exemple, le Programme de perfectionnement en leadership pour les diplômés et le Programme de développement des associés, leadership en technologie) aident les candidats qui terminent leurs programmes d'études supérieures avec brio à se perfectionner rapidement et nous permettent de renforcer notre pipeline de leadership futur.

Le Programme interne de perfectionnement du leadership est un programme de rotation à temps plein conçu pour les employés très performants ayant de l'expérience en technologie. Il leur permet d'acquérir des compétences, de se faire connaître et de poursuivre leur carrière à notre banque.

Institut de leadership CIBC

Perfectionnement du leadership intégré et à forte incidence selon le niveau de poste.

Nos leaders jouent un rôle important dans la réussite de leur équipe et de notre entreprise. En 2018, nous avons mis sur pied l'Institut de leadership CIBC pour renforcer l'orientation stratégique du perfectionnement du leadership à la Banque CIBC et pour intégrer des concepts et des programmes pour les leaders de différents échelons. Grâce à l'Académie des gestionnaires de personnel, à l'Académie de l'équipe de leadership mondiale et à l'Académie du chef de la direction, nous avons augmenté les compétences en leadership d'une manière ciblée et encadrée.

Tous les gestionnaires de personnel suivent une classe de maître fondamentale visant le renforcement des trois aptitudes de leadership CIBC : *envisager l'avenir*, *inspirer cœurs et esprits*, et *susciter l'action et l'implication, ensemble*.

Une fois par année, nos cadres supérieurs approuvés par le conseil d'administration assistent à une conférence de l'Académie de l'équipe de leadership mondiale visant à leur expliquer nos priorités stratégiques, ainsi qu'à encourager le perfectionnement continu et la mise à contribution de l'ensemble de notre équipe pour réaliser ces priorités. En 2023, la conférence comportait un volet d'apprentissage structuré sur les données et l'intelligence artificielle (IA).

En 2023, par l'intermédiaire de l'Académie du chef de la direction, un groupe restreint des dirigeants les plus haut placés de la Banque CIBC qui occupent des postes approuvés par le conseil d'administration ont également participé à un programme axé sur l'utilisation des données et l'IA afin de favoriser la productivité, la personnalisation et la protection, d'apprendre des experts du secteur et de mettre en pratique le sens des affaires de la Banque CIBC pour obtenir des résultats à l'échelle de la banque.

¹ Nos dépenses d'investissement mondiales dans l'apprentissage comprennent toutes les dépenses liées à l'apprentissage et au perfectionnement, y compris celles associées aux équivalents temps plein, pour tous les membres de l'équipe, au 31 octobre. À l'exclusion de CIBC FirstCaribbean.

² La cote moyenne de la Banque CIBC était de 8,9 dans le magazine *Investment Executive*, et son score net de recommandation était de 88,9. Ce sondage annuel présente les points de vue des spécialistes en services financiers à l'échelle du pays sur le rendement de notre banque dans le secteur des placements de détail, sur ses forces et ses points à améliorer, et sur la tendance des conseillers à recommander la Banque CIBC à d'autres personnes.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Exemples éloquentes

Transformation de la main-d'œuvre par le perfectionnement en infonuagique

De nos jours, tout le monde aspire à un emploi gratifiant et stimulant. À la Banque CIBC, nous offrons à nos employés des expériences d'apprentissage tout au long de leur parcours. Nous voulons les aider à acquérir les compétences nécessaires pour réussir aujourd'hui et se préparer aux occasions de demain, notamment pour se préparer à l'emploi, perfectionner leurs compétences ou en acquérir de nouvelles à mesure que le travail et les rôles évoluent. Nous veillons ainsi à ce que la Banque CIBC dispose des capacités dont elle a besoin pour réaliser ses priorités.

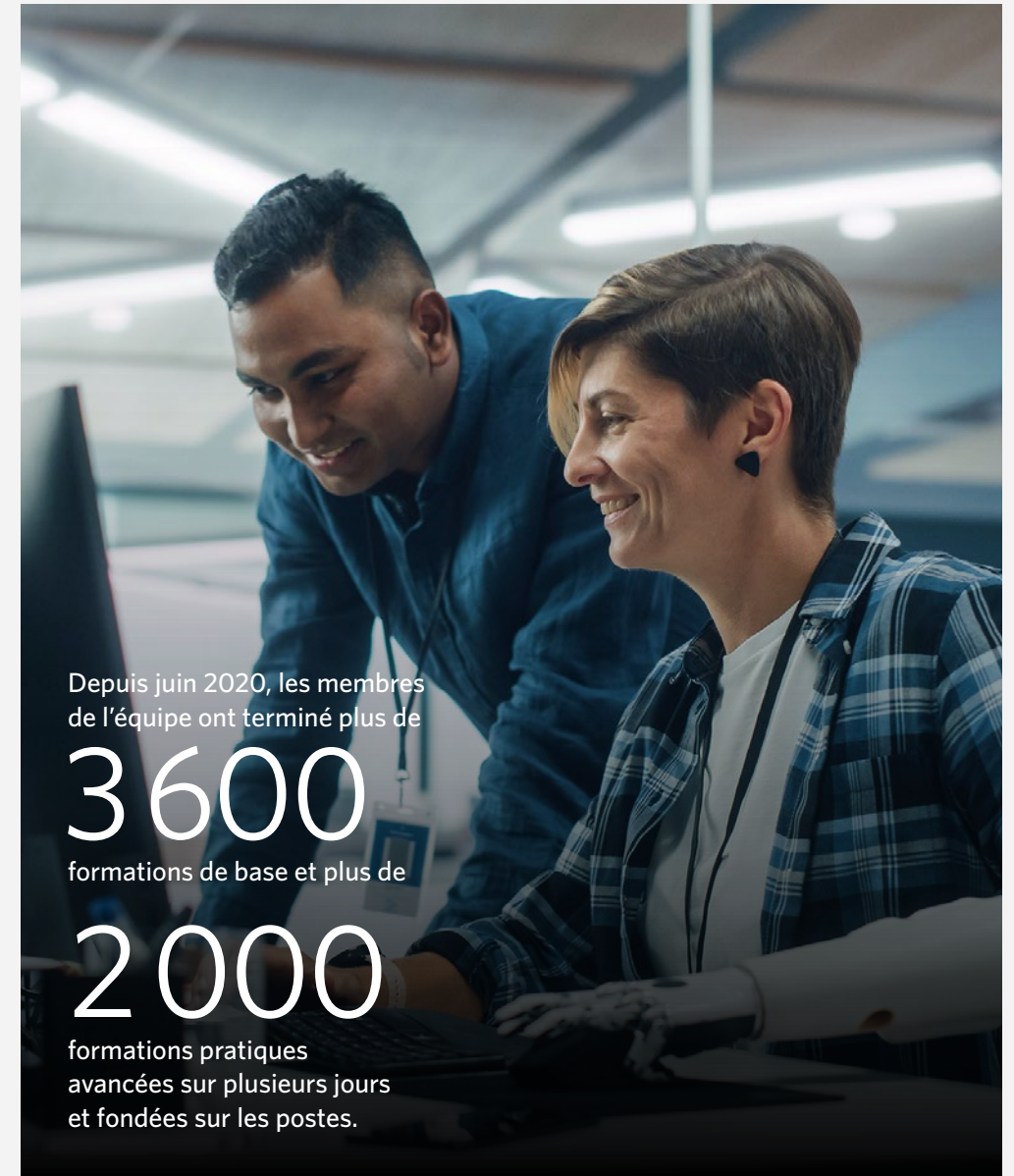
En 2020, nous avons commencé à perfectionner les compétences des membres de notre équipe sur des sujets liés à l'infonuagique au sein de Technologie, infrastructure et innovation au moyen de cheminements d'apprentissage autodidactes et de programmes de compétences plus ciblés. Voici quelques faits saillants :

- Partenariat avec Microsoft visant à acquérir rapidement des compétences internes dans des domaines clés axés sur l'avenir.
- Renforcement des compétences internes grâce à des ateliers virtuels, à des séances libres de programmation, à des séances Posez-moi vos questions avec des experts, à des défis liés aux compétences infonuagiques et au soutien offert par les développeurs de Microsoft.

Depuis juin 2020, les membres de l'équipe ont terminé plus de 3 600 formations de base et plus de 2 000 formations pratiques avancées sur plusieurs jours et fondées sur les postes. Ces formations continuent d'être offertes aux membres de l'équipe qui souhaitent approfondir une vaste gamme de sujets liés à l'infonuagique, comme le développement, l'administration, la sécurité, Microsoft 365, les données et l'IA.

Pour nous assurer que les membres de nos équipes restent bien préparés à tirer parti de notre migration vers Microsoft Azure (plateforme infonuagique) et à mettre en œuvre notre stratégie axée sur le client, nous avons mis l'accent sur le perfectionnement de leurs compétences et de leurs connaissances, en particulier en ce qui concerne l'ingénierie infonuagique, la sécurité infonuagique et d'autres compétences connexes, comme l'automatisation intelligente. En 2023, nous avons mis l'accent sur le renforcement ciblé des compétences afin d'investir davantage dans les capacités des membres de notre équipe et de développer les compétences nécessaires pour mettre en œuvre notre itinéraire technologique.

En 2024, nous continuerons de former de nouvelles générations de professionnels de l'infonuagique et de nous concentrer sur le développement agile, l'intégration des données, l'automatisation et les compétences en IA afin d'accroître l'efficacité et l'innovation.



Depuis juin 2020, les membres de l'équipe ont terminé plus de

3 600

formations de base et plus de

2 000

formations pratiques avancées sur plusieurs jours et fondées sur les postes.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe



Parmi tous les postes vacants non accessibles aux débutants,

63 %

ont été attribués à des candidats internes. L'importance que nous accordons au perfectionnement et à la requalification des employés crée une culture axée sur la mobilité des compétences⁵.



En 2023, la Banque CIBC a versé près de

7,6 milliards

de dollars en rémunération et en avantages sociaux.



Fidélisation des employés

Nous offrons aux employés des occasions d'avancement professionnel importantes à l'échelle de la banque. Nous les aidons à faire progresser leur carrière à la Banque CIBC en leur permettant d'acquérir des compétences transférables, en repérant les compétences essentielles pour le perfectionnement et la requalification, en les incitant à consulter les offres d'emploi affichées sur notre tableau interne et les occasions de détachement dans différents secteurs d'activité, et en leur offrant un programme de rétribution totale concurrentiel.

- En 2023, tous les employés permanents ont bénéficié d'une évaluation officielle du rendement. Les gestionnaires de personnel disposent d'outils pour effectuer des évaluations du rendement efficaces, notamment une série de modules de cyberapprentissage sur le coaching axé sur la curiosité, la rétroaction franche et attentionnée et le coaching axé sur les objectifs de rendement.
- Nous encourageons les gestionnaires de personnel et les employés à avoir des conversations de coaching axées sur l'avenir tout au long de l'année, ainsi qu'à revoir fréquemment les objectifs individuels afin qu'ils s'harmonisent à la stratégie et aux initiatives actuelles de la Banque CIBC.
- Nous avons créé un cadre de mentorat à l'échelle de l'entreprise, qui fournit aux employés les outils et les ressources dont ils ont besoin pour trouver des mentors potentiels et établir une relation de mentorat. Ces outils et ressources comprennent une console centrale des carrières, qui permet aux employés d'établir des relations de mentorat, ainsi que des vidéos et des guides, dont un guide à l'intention des mentors et des mentorés.

En 2023, notre taux de roulement total mondial était de 14 % comparativement à 19,3 % en 2022^{1,2}. Notre taux de roulement volontaire mondial est quant à lui passé à 9,6 %, en baisse par rapport à 14,7 % l'année précédente^{1,3}. Les résultats de 2022 reflètent les conditions externes du marché, qui ont favorisé une plus grande mobilité des employés. En 2023, en raison de l'évolution de la conjoncture externe et de nos investissements ciblés dans des programmes de gestion des compétences, le taux de roulement s'est stabilisé aux niveaux antérieurs à la pandémie de COVID-19. Notre taux de roulement volontaire chez les femmes a également diminué en 2023, conformément à notre taux à l'échelle mondiale^{1,3}. Consultez nos [tableaux de données ESG](#) pour obtenir toutes nos données sur notre taux de roulement.

Offrir une rétribution totale concurrentielle

Nous reconnaissons la contribution de nos employés à notre réussite collective grâce à une offre de rétribution totale concurrentielle. Cette offre englobe un salaire, un programme d'avantages flexibles, des régimes de pension et d'épargne-retraite, le Régime d'achat d'actions par les employés, l'Offre bancaire aux employés, un programme de reconnaissance et des primes d'encouragement variables fondées sur le rendement individuel et de l'entreprise. Chaque année, nous offrons à nos employés une transparence à l'égard de notre offre de rétribution totale au moyen d'un relevé annuel complet. Voici les points saillants de notre offre de rétribution totale :

- Programme Objectifs, Rendement, Réussite de la Banque CIBC :** Il aligne les objectifs individuels et d'équipe sur notre stratégie et nos priorités d'entreprise. Le programme assure la transparence et un lien entre le rendement et les primes.

- Régime de retraite à prestations déterminées :** La Banque CIBC est la seule grande banque canadienne à offrir un régime de retraite à prestations déterminées à tous les employés admissibles⁴, nouveaux et actuels, au Canada. Un tel régime récompense les carrières à long terme à la Banque CIBC sans frais et procure une source de revenu de retraite sûre à vie. Dans d'autres régions, la Banque CIBC offre des régimes d'épargne-retraite concurrentiels.
- Créateur de moments :** Le programme de reconnaissance mondiale de la Banque CIBC célèbre les étapes importantes de la carrière d'un employé (dont des offres aux nouveaux employés et lors du départ à la retraite), favorise la création de liens et salue les réalisations et les gestes axés sur notre raison d'être par un programme de cartes virtuelles et d'échange de points.

En janvier 2024, nous avons haussé notre taux du salaire minimal pour les employés admissibles à une augmentation au mérite au Canada et aux États-Unis, le faisant passer à 22,50 \$ l'heure, et avons apporté des changements plus généraux à nos structures salariales, progressant dans tous les niveaux de poste. Ces augmentations sont conformes à notre engagement de juillet 2022 visant à atteindre un salaire minimum de 25 \$ l'heure d'ici la fin de 2025 au Canada et aux États-Unis. Plus de 9 300 employés ont été touchés par ces changements, qui représentent un investissement annualisé de plus de 23 millions de dollars. Ces investissements vont nous permettre 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.

¹ Le taux de roulement correspond au 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. Il comprend les employés permanents (temps plein et temps partiel), les employés actifs et les employés en congé rémunéré (à l'exclusion des employés en congé non rémunéré, des employés temporaires et des travailleurs occasionnels). Le taux mondial englobe les employés au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde, à l'exclusion de CIBC FirstCaribbean.

² Le taux de roulement total comprend les quatre types de cessation d'emploi : les cessations d'emploi volontaires et involontaires, les départs à la retraite et les restructurations de personnel.

³ Le taux de roulement volontaire exclut les départs à la retraite, les restructurations, les cessations d'emploi involontaires et les mouvements internes de personnel.

⁴ Les employés permanents à temps plein ou à temps partiel sont admissibles au Régime de retraite à prestations déterminées après un certain nombre d'années de service continu, selon le niveau de leur poste. Ils sont automatiquement inscrits au régime de retraite dès qu'ils respectent les critères d'admissibilité.

⁵ Inclut les employés permanents et temporaires au Canada seulement où des offres d'emploi ont été publiées, à l'exclusion des étudiants, des employés participant à des programmes de rotation et des cadres supérieurs.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Environ

93%

de nos employés estiment que leur leader appuie leurs efforts visant à se concentrer sur leur bien-être¹.



L'édifice CIBC SQUARE, notre siège social mondial, est devenu le plus grand milieu de travail au Canada à recevoir la certification WELL platine, ce qui témoigne de notre engagement envers le bien-être de notre équipe.



Bâtir une culture axée sur la santé et le bien-être

Le bien-être est devenu une pierre angulaire de notre culture. Nous mettons l'accent sur quatre piliers du bien-être : le corps, l'esprit, les finances et la vie. Nous aidons les membres de l'équipe à renforcer leur résilience en offrant les ressources, le milieu de travail et l'encadrement par des leaders dont ils ont besoin pour prendre soin de leur bien-être.

La Banque CIBC s'est vu décerner la certification WELL platine pour l'édifice CIBC SQUARE, son siège social mondial, par l'International WELL Building Institute (IWBI). Cette distinction, obtenue en octobre 2023, fait de l'édifice CIBC SQUARE le plus grand milieu de travail à avoir obtenu la certification WELL platine parmi tous les secteurs d'activité au Canada et dans le secteur

financier à l'échelle mondiale. La norme WELL Building Standard (WELL) est la norme de plus haut niveau en matière de construction. Elle vise à améliorer la santé et le bien-être des gens par l'intermédiaire des immeubles où nous vivons, travaillons et nous divertissons.

Points saillants des programmes de bien-être, avantages sociaux et services de soutien de la Banque CIBC

Corps

- Régimes de soins médicaux et dentaires et d'assurance complets².
- Soutien en matière d'adaptation et d'ergonomie au travail, y compris pour les personnes handicapées.
- Avantages sociaux qui répondent aux besoins de notre main-d'œuvre diversifiée au Canada et aux États-Unis, y compris une couverture étendue pour les interventions d'affirmation de genre et les interventions connexes, les médicaments de fertilité et autres frais médicaux connexes et les médicaments liés au VIH/sida, l'élargissement des programmes pour la famille au Canada pour rembourser les dépenses admissibles liées à l'adoption et plus encore³.
- Partenariat avec Virgin Pulse pour lancer VotreCadence@CIBC, une plateforme numérique qui aide les employés à apporter de petits changements quotidiens à leur bien-être, en mettant l'accent sur les aspects qu'ils souhaitent améliorer le plus. En 2023, nous avons organisé notre premier défi podomètre, qui s'est terminé par plus d'un milliard de pas à l'échelle de la banque.

Finances

- Prêt « Raison d'être » sans intérêt pour permettre aux employés d'investir en eux-mêmes.
- Modules de formation financière, séminaires et webdiffusions, y compris des webdiffusions Posez-moi vos questions avec des experts.
- Réductions sur les solutions de services bancaires courants, de prêts, de placements, d'accumulation de richesse et de planification successorale.
- Accès à des solutions de conseil d'experts financiers professionnels, y compris des conseillers agréés, sur des sujets comme la gestion des dettes et la planification de la retraite.
- Au Canada, par l'intermédiaire du Régime d'achat d'actions par les employés (RAAE), la Banque CIBC verse 50 cents pour chaque dollar que les employés admissibles investissent dans le RAAE, sous réserve d'un maximum correspondant à 3 % des gains admissibles et jusqu'à concurrence de 2 250 \$ par année. Au Royaume-Uni, nous offrons aussi un RAAE concurrentiel pour les employés.
- Au Canada, les employés ont accès à des services à prix réduit sur Willful, une plateforme numérique de planification successorale permettant de créer un testament ou une procuration ayant force exécutoire.

Esprit

- Programme d'aide aux employés (PAE).
- Cheminement d'apprentissage de pleine conscience et ressources sur le sujet afin d'adopter des pratiques de pleine conscience.
- Protection en santé mentale offrant aux employés et aux personnes à leur charge admissibles aux avantages sociaux un remboursement complet des services admissibles offerts par des professionnels agréés, comme des psychologues, des travailleurs sociaux, des psychothérapeutes, des thérapeutes matrimoniaux et familiaux et des conseillers cliniques, jusqu'à concurrence de 5 000 \$ par année au Canada³.

Vie

- Journée de congé « Raison d'être » rémunérée accordée chaque année afin d'aider les employés à réaliser leurs ambitions.
- Ententes de travail flexibles (p. ex., horaires flexibles), ainsi que des lieux de travail flexibles grâce à des modèles de travail hybrides et à distance.
- Vacances concurrentielles, y compris la possibilité d'obtenir 10 jours supplémentaires de congé non rémunérés et des vacances supplémentaires par étape clé de service franchise.
- Congés pour soins d'enfants rémunérés et non rémunérés, dont une offre améliorée de congé payé d'une durée maximale de 17 semaines pour les congés de maternité, parentaux et d'adoption au Canada, ainsi que pour les responsables principaux et secondaires des soins aux enfants aux États-Unis.
- Parmi les autres options de congé à court terme, mentionnons des congés personnels rémunérés, des congés de maladie rémunérés, des congés rémunérés ou non pour les urgences de la vie et d'autres affaires, des congés de décès rémunérés ou non et des congés rémunérés pour les pratiques traditionnelles des peuples autochtones.
- Services de garderie de dépannage qui prévoient des dispositions pour la garde des enfants dans des circonstances exceptionnelles.

¹ Cette question a été posée dans le Sondage 2023 auprès des employés CIBC. Consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2023 pour en savoir plus sur les dates de notre sondage annuel auprès des employés, le taux de réponse et les employés admissibles.
² Les employés permanents, les employés qui travaillent au moins le nombre d'heures minimal stipulé dans leurs exigences réglementaires locales et les employés en congé non rémunéré sont admissibles aux avantages sociaux.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 3.1 Mobilisation des employés**
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

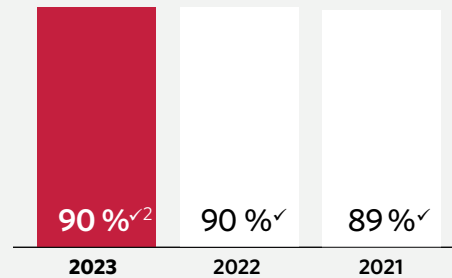
Parmi les employés qui travaillent selon un mode de travail hybride ou à distance,



95 %

conviennent que notre stratégie sur les méthodes de travail offre des possibilités élargies quant au lieu et aux méthodes de travail, favorisant ainsi la collaboration et la productivité¹.

Score de mobilisation des employés



Mobilisation des employés

Nous déployons beaucoup d'efforts pour écouter nos employés et répondre à leurs préoccupations. L'objectif de notre programme d'écoute est d'obtenir des renseignements sur l'avis des employés qui sont ancrés dans l'expérience de notre équipe. Cette initiative renforce notre capacité à prendre des décisions éclairées qui soutiennent la réussite de notre entreprise. Le programme donne à chaque employé la chance de s'exprimer et nous permet de surveiller les risques, d'évaluer l'inclusivité et de cibler les points clés à améliorer pour faire de la Banque CIBC un lieu encore meilleur où travailler.

Notre sondage annuel confidentiel auprès des employés nous permet d'obtenir des renseignements pertinents sur l'expérience des employés à la Banque CIBC, notamment sur le milieu de travail, le perfectionnement professionnel, la collaboration, l'autonomie, le bien-être, l'inclusion et la priorité au client. Nous recueillons d'autres commentaires au moyen de sondages Prendre le pouls menés durant l'année, de groupes de discussion et de séances interactives Posez-moi toutes vos questions.

Nous continuons à faire de la mobilisation des employés une priorité absolue. Ces efforts se reflètent dans notre score de mobilisation des employés. Notre score se maintient à 90 %[✓], soit six points de plus que la Norme de WTW, ce qui signifie que la Banque CIBC a atteint son objectif de 2023. Nos scores de mobilisation des employés sont comparables chez les femmes³ et chez les personnes de couleur^{3,4}. Plus de 37 000 employés ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 83 %. Consultez nos tableaux de données ESG pour obtenir toutes nos données sur la mobilisation des employés.



✓ Ce chiffre a fait l'objet d'une assurance indépendante limitée. Le rapport d'assurance limitée et l'énoncé de vérification connexes se trouvent dans la Bibliothèque de documents - ESG sur notre [site Web](#).

1 Cette question sur les modes de travail hybride ou à distance figurait dans le Sondage 2023 auprès des employés CIBC et n'a été posée qu'aux employés travaillant selon un mode de travail hybride ou à distance. Consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG pour en savoir plus sur les dates du sondage, le taux de réponse et les employés admissibles à y participer.

2 Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2023.

3 Toutes les données sur le rendement sont fondées sur l'autodéclaration des employés en date du 10 avril 2023.

4 Les personnes de couleur comprennent les membres du personnel qui, au Canada, s'identifient comme appartenant à une minorité visible, et en dehors du Canada, s'identifient comme des personnes non blanches en date du 10 avril 2023. Les membres des minorités visibles sont des personnes qui s'identifient comme des personnes non blanches, autres que des Autochtones.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance3.0 Ouverture
de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage
à la collectivité4.0 Produits et
solutions durables5.0 Accélération de la lutte
contre les changements
climatiques

6.0 Annexe

Inclusion au travail

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

À la Banque CIBC, notre objectif est de bâtir des équipes qui sont **le reflet des clients et des collectivités que nous servons** et qui sont menées par des leaders qui **favorisent un sentiment d'appartenance** et qui **exploitent les points de vue uniques**. La Banque CIBC s'est engagée à créer une culture favorisant l'inclusion, où les employés sentent qu'ils peuvent réaliser leur plein potentiel. Pour y parvenir, nous ancrons l'inclusion dans nos stratégies de capital humain et d'entreprise à l'échelle de l'organisation, y compris dans nos programmes d'embauche, de formation et de perfectionnement, de rémunération et d'avancement professionnel, ainsi que dans notre façon de faire des affaires.

Nous sommes ainsi à même d'attirer et de fidéliser les meilleurs candidats, ce qui peut avoir une incidence positive sur notre rendement financier en réduisant le départ d'employés et les coûts d'embauche, et en accroissant l'efficacité opérationnelle. Notre engagement à créer un milieu de travail inclusif nous permet de veiller à ce que tous aient accès à des occasions équitables, gratifiantes et concurrentielles qui les aident à réaliser leurs ambitions professionnelles.

Il en résulte une équipe mobilisée, où chacun se sent à sa place et obtient le soutien nécessaire pour exceller, ce qui favorise des idées novatrices et des expériences client inclusives.

Notre approche

La responsabilisation commence par notre président et chef de la direction

Faire de l'inclusion la pierre angulaire de la culture de notre banque commence par notre président et chef de la direction, qui préside le Conseil des leaders de l'inclusion qui supervise la mise en œuvre de la stratégie d'inclusion mondiale de la banque. Le Conseil des leaders de l'inclusion reçoit le soutien d'une équipe Inclusion spécialisée, de neuf Comités d'action sur l'inclusion composés de cadres supérieurs de toutes les unités d'exploitation stratégiques et de tous les groupes fonctionnels, et des dix réseaux d'affinité dirigés par des employés de notre banque.

Nous mesurons notre rendement au moyen d'objectifs de capital humain temporels, axés sur la représentativité de l'effectif et du leadership, de notre formation sur le leadership inclusif et de l'indice d'appartenance de notre sondage annuel auprès des employés.

La haute direction et le conseil d'administration évaluent régulièrement les progrès réalisés par rapport aux principaux indicateurs de rendement établis. Chaque membre de notre comité de direction doit atteindre des objectifs à court et à long terme, en cas de lacunes, fondés sur la grille de pointage du capital humain inclusif de son secteur d'activité. Pour en savoir plus, consultez la section [1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG](#) et notre résumé du rendement.



Pour en savoir plus

[2.4 Droits de la personne](#)

[3.3 Services bancaires inclusifs](#)

[3.4 Apporter davantage à la collectivité](#)

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Les réseaux d'affinité contribuent à façonner notre orientation stratégique

La Banque CIBC compte dix réseaux d'affinité dirigés par des employés qui mobilisent et mettent en relation plus de 25 400¹ membres par la participation à des occasions de réseautage, de formation et de perfectionnement professionnel. Tous les employés sont les bienvenus, qu'ils soient membres ou alliés de la communauté.

Tout au long de l'année, un calendrier d'activités contribue à souligner ce qui est important pour les membres de notre équipe, nos clients et nos collectivités. Parmi ces activités, on compte le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale des femmes, le Mois de la fierté, la Journée nationale des peuples autochtones et la Journée internationale des personnes handicapées. En plus de favoriser un sentiment d'appartenance au sein de la Banque CIBC, nos réseaux d'affinité nous aident à recueillir les commentaires essentiels des employés au moyen d'exercices d'écoute. En 2023, nous avons organisé des exercices d'écoute avec nos dirigeants afin de comprendre les obstacles auxquels font face un certain nombre de segments de personnel et de clients, notamment les Autochtones, les personnes de couleur, les membres de la communauté LGBTQ+ et les personnes handicapées. Les mesures à prendre découlant de ces exercices d'écoute ont été mises à profit pour améliorer les stratégies de capital humain et de services bancaires inclusifs de la Banque CIBC. Pour en savoir plus, consultez la section [3.3 Services bancaires inclusifs](#).

10 réseaux d'affinité



Création d'un bassin de compétences inclusif

Nous veillons à ce que notre équipe soit représentative des clients et des collectivités servis par la Banque CIBC. En intégrant des pratiques de gestion équitable des compétences à l'approche de notre banque à l'égard du capital humain, nous contribuons à créer les conditions dans lesquelles chacun peut réaliser son plein potentiel.

Équilibre des genres dans les postes de direction

Notre parcours vers l'équilibre des genres dans les postes de direction demeure une priorité absolue. Là où aucun objectif formel n'a été établi, nous visons à atteindre et à maintenir une représentation de 40 % à 60 % de femmes à tous les échelons. Afin que les femmes soient équitablement représentées, nous faisons régulièrement le suivi des éléments clés de notre processus de gestion des compétences et y donnons suite, notamment en établissant une liste équilibrée des candidats en lice, en identifiant des candidats prometteurs et en fixant des objectifs de recrutement pour des postes précis où les femmes sont sous-représentées.

Afin de démontrer notre engagement, nous sommes signataires des chartes pour les femmes dans la finance du Royaume-Uni et du Luxembourg, de l'Accord Catalyst, de la déclaration d'intention du groupe d'investisseurs du Club des 30 % du Canada et des Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies, et nous appuyons le Club des 30 % du Canada et les Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies. La Banque CIBC collabore également avec les associations 100 Women in Finance et Women in Capital Markets.

¹ Ce chiffre représente la participation totale dans tous les réseaux d'affinité, car les membres peuvent participer à plus d'un réseau.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

En 2023¹ :

la cible médiane de rémunération directe globale des femmes équivalait à

99 %

de celle des hommes (à l'exclusion du chef de la direction), et la différence se situait dans notre fourchette cible de 3 % dans tous les segments de population.

Dans l'ensemble, la cible médiane de rémunération directe globale des personnes de couleur était de

99 %

comparativement à celle des employés qui ne s'identifient pas comme des personnes de couleur, et la différence se situait dans notre fourchette cible de 3 % dans tous les segments de population.

La cible moyenne de rémunération directe globale des femmes équivalait à

100 %

de celle des hommes (à l'exclusion du chef de la direction).

Dans l'ensemble, la cible moyenne de rémunération directe globale des personnes de couleur était de

99 %

comparativement à celle des employés qui ne s'identifient pas comme des personnes de couleur.

Rémunération impartiale

La Banque CIBC conçoit et utilise ses programmes de rétribution totale de manière à offrir une rémunération concurrentielle et uniforme aux employés qui occupent le même poste, quels que soient leur genre ou leur origine ethnique. Nous aidons les gestionnaires de personnel à prendre des décisions éclairées en matière de rémunération en fonction de facteurs comme les compétences requises, le rendement démontré, l'expérience et l'emplacement au sein de la structure.

Nous surveillons la rémunération des employés pour assurer l'équité entre les segments de personnel et effectuons une analyse trimestrielle de la cible de rémunération directe globale des femmes et des personnes de couleur dans le cadre de notre programme Objectifs, Rendement, Réussite (ORR). De plus, chaque année, nous évaluons et perfectionnons nos programmes de rémunération, ainsi que les structures salariales, afin de nous assurer qu'ils procurent une rémunération uniforme aux employés occupant le même poste. Ces évaluations nous aident à repérer et à corriger en amont les facteurs susceptibles de contribuer à un écart salarial. Nous nous conformons également aux exigences réglementaires en matière de déclaration, comme le rapport sur l'équité en matière d'emploi au Canada et le rapport sur l'écart salarial entre les genres au Royaume-Uni.

Cible médiane de rémunération directe globale des femmes par rapport à celle des hommes¹

Segment	2023	2022
Dirigeants (à l'exception du chef de la direction)	97 %	98 %
Cadres supérieurs et professionnels principaux	97 %	97 %
Gestionnaires et professionnels	98 %	98 %
Superviseurs et collaborateurs individuels	101 %	101 %
Total (à l'exclusion du chef de la direction)	99 %	100 %

Cible médiane de rémunération directe globale des personnes autres que de couleur par rapport à celle des personnes de couleur¹

Segment	2023
Dirigeants (à l'exception du chef de la direction)	98 %
Cadres supérieurs et professionnels principaux	99 %
Gestionnaires et professionnels	99 %
Superviseurs et collaborateurs individuels	99 %
Total (à l'exclusion du chef de la direction)	99 %

¹ Les segments ci-dessus comprennent également d'autres postes de niveau équivalent qui ont été déterminés selon des facteurs comme le niveau de responsabilité, la complexité et l'étendue des responsabilités liées au poste. Afin d'assurer une base de comparaison équivalente, cette analyse se fonde sur la cible de rémunération directe totale d'un équivalent temps plein, soit la somme du salaire de base et de la cible annuelle de rémunération incitative, pour les employés permanents au Canada, à l'exclusion des postes de vente de première ligne et des participants à des programmes de rémunération spécialisés. Toutes les données sont fondées sur l'autodéclaration des employés en date du 31 octobre.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Création d'un bassin de compétences inclusif

Pour créer un milieu de travail accessible, où chacun peut réaliser son plein potentiel, nous travaillons activement à ancrer l'inclusion dans la stratégie de capital humain de la Banque CIBC. Pour ce faire, nous collaborons avec les parties intéressées à l'échelle de la banque afin d'éliminer les obstacles à la réussite et d'établir des cibles ambitieuses pour améliorer la représentation dans l'ensemble de l'entreprise.

Pour aider à transformer notre effectif, nous entretenons des partenariats stratégiques. En voici quelques exemples :

Partenariat	Description
Women in Capital Markets	Le plus grand réseau de relations, de promotion et d'encadrement des femmes professionnelles dans le secteur canadien des marchés financiers.
Black Professionals in Tech Network	Une organisation nord-américaine qui comble les lacunes dans le réseau entre les professionnels de la communauté noire et les possibilités de carrière en technologie. Depuis 2021, la Banque CIBC a embauché plus de 40 membres de l'équipe dans le cadre de ce partenariat. Consultez l'encadré Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation pour en savoir plus.
Specialisterne	Specialisterne aide les employeurs à comprendre les capacités uniques des personnes neurodivergentes, y compris celles présentant un trouble du spectre de l'autisme, et à en tirer parti. Depuis 2015, la Banque CIBC a embauché plus de 80 employés permanents et temporaires dans le cadre de ce partenariat.
Lime Connect	Un organisme à but non lucratif qui met en relation des étudiants et des professionnels en situation de handicap avec des employeurs nord-américains de premier plan. Depuis 2017, la Banque CIBC a embauché plus de 100 employés permanents et temporaires dans le cadre de ce partenariat.
Our Children's Medicine	Un organisme qui aide les chercheurs d'emploi autochtones à trouver des postes à temps plein en éliminant les obstacles au processus traditionnel de recrutement. Depuis 2019, la Banque CIBC a embauché plus de 100 employés permanents et temporaires dans le cadre de ce partenariat.

Investissement dans la prochaine génération de leaders et de créateurs de changement

Grâce à une série de programmes de recrutement sur les campus et de formation professionnelle qui permettent d'acquérir rapidement des compétences spécialisées, nous cibons et recrutons de jeunes talents à quatre moments distincts de leur parcours professionnel : pendant leurs études de premier cycle, après l'obtention de leur diplôme de premier cycle et de deuxième cycle (en administration des affaires ou autre) et pendant qu'ils occupent un emploi à l'interne. Nos programmes comprennent des occasions de stages rémunérés, coopératifs ou non, le Programme de rotation pour les diplômés de Technologie, le Programme de développement des associés, leadership en technologie, le Programme de perfectionnement en leadership pour les diplômés, le Programme de rotation d'emplois de Gestion privée et le programme de perfectionnement des spécialistes en services financiers en campus.

Aux États-Unis, nos programmes comprennent des stages rémunérés et des occasions de rotation à temps plein au sein de Groupe Entreprises, de Gestion privée de patrimoine, de Marchés des capitaux et de Services financiers aux entreprises. De plus, nous collaborons avec des écoles dans des collectivités défavorisées pour offrir des programmes de travail-études à la prochaine génération de leaders. Les étudiants travaillent à la Banque CIBC pour acquérir des compétences professionnelles et profiter d'un encadrement de la part de nos leaders et de leurs collègues.

Voici d'autres bourses d'études et initiatives de formation appuyées par la Banque CIBC :

Initiative	Description
Bourse d'études de Marchés des capitaux CIBC pour favoriser l'inclusion	Jusqu'à huit subventions assorties de stages rémunérés offertes aux étudiants de premier cycle provenant de groupes sous-représentés dans le secteur des services financiers.
Bourse d'études Women in Asset Management de la Ivey Business School	Une bourse d'études pluriannuelle qui permet à des étudiantes de premier cycle de l'Université Western et de l'Université McGill de participer à un programme de quatre à cinq semaines à la Ivey Business School et à un stage rémunéré de 10 à 12 semaines à la Banque CIBC entre leur deuxième et troisième année d'études.
Bourse d'études d'inclusion de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs CIBC	Une aide financière et des occasions de stages rémunérés offertes à un maximum de six étudiants inscrits à temps plein à un programme de premier cycle et provenant de collectivités sous-représentées dans le secteur des services financiers.
Youth Accelerator de l'Initiative BlackNorth et de la Banque CIBC	Un programme pluriannuel qui vise à éliminer les obstacles aux études postsecondaires au moyen de soutien aux frais de scolarité, de mentorat, d'éducation financière et d'occasions de stages rémunérés et de stages coopératifs. Consultez l'encadré Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation pour en savoir plus.

Promouvoir les aptitudes de leadership inclusives de notre équipe

La Banque CIBC renforce les capacités de son équipe à diriger et à agir en faisant preuve d'inclusion intentionnelle au moyen de solutions sur mesure qui permettent aux apprenants de repérer et d'éliminer les préjugés inconscients et les microagressions, de promouvoir l'écoute active, de prendre des mesures en cas d'erreur et d'adopter des habitudes inclusives. Notre programme de leadership inclusif renforce les capacités de leadership de tous nos employés tout au long de l'année. Plusieurs formats d'apprentissage sont offerts : séances en personne, cyberapprentissage, fiches conseils et caucus, occasions d'apprentissage basées sur des scénarios et immédiates et activités de maintien. Le programme comprend ce qui suit :

- *Donner l'exemple dans un souci d'équité et d'inclusion* : Notre programme de leadership phare est assorti d'un parcours d'apprentissage avancé de trois mois qui apprend aux leaders à identifier et à surmonter les préjugés systémiques tout en les outillant pour la tenue de conversations difficiles.
- *Pratiquer l'inclusion intentionnelle* : Conçu pour aider les membres du personnel à l'échelle mondiale à comprendre comment les préjugés inconscients et les hypothèses influencent la prise de décision et mènent à des résultats subjectifs. Les participants pratiquent l'inclusion intentionnelle afin de repérer et d'interrompre les microagressions.
- *Interactions inclusives avec les clients* : Formation destinée aux employés des Services bancaires canadiens et des centres de contact qui les aide à promouvoir un comportement axé sur la raison d'être, et ce, en comprenant les besoins uniques de nos clients et en étant sincèrement attentionnés et toujours professionnels. Les participants reconnaissent les stéréotypes et s'exercent à regagner la confiance des clients en cas d'erreurs.
- *Les 4 saisons de la Réconciliation* : Formation pour les employés canadiens sur la sensibilisation aux différences culturelles, la compréhension de notre histoire commune et la réconciliation économique entre les peuples autochtones et non autochtones. Consultez la section [À l'avant-plan – Progression de la réconciliation économique](#) pour en savoir plus.
- *Exercices de couverture* : Outil de formation interactif qui explore la relation historique et contemporaine entre les peuples autochtones et non autochtones au Canada.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Engagements temporels¹

En 2023, nous avons continué de réaliser des progrès à l'égard des objectifs temporels établis dans notre stratégie d'inclusion, notamment :

- **Le pourcentage de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration est passé à 39 %** par rapport à 38 % en 2022, conformément à notre objectif d'une représentation d'au moins 40 % à l'échelle mondiale d'ici 2024.
- **Le pourcentage de personnes de couleur occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration est passé à 25 %** par rapport à 24 % l'année précédente, ce qui nous permet d'atteindre notre objectif de 25 % un an plus tôt que prévu (à l'échelle mondiale).
- **Le pourcentage de leaders noirs occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration est passé à 4 %** par rapport à 3 % en 2022. Nous sommes en voie d'atteindre notre objectif de 5 % d'ici 2025 (à l'échelle mondiale)².
- **Nous avons dépassé notre objectif de représentation de 9 % de personnes handicapées dans notre équipe, atteignant une représentation de 10 %** grâce à des efforts visant à promouvoir l'autodéclaration et en continuant d'accorder la priorité au recrutement au moyen de partenariats au Canada.
- **En 2023, nous avons recruté 7 % d'étudiants dans la communauté noire, dépassant ainsi notre objectif de 5 %** (à l'échelle mondiale). Nous avons renouvelé notre objectif visant à recruter au moins 5 % d'étudiants dans la communauté noire en 2024 (à l'échelle mondiale).

Bien que ces résultats soient conformes aux attentes, nous sommes conscients qu'il reste encore du travail à faire pour créer des équipes qui représentent les clients et les collectivités que nous servons. En effet, nos engagements visant à accroître la représentation des Autochtones dans des postes de direction approuvés par le conseil d'administration au Canada et dans l'ensemble de notre effectif canadien sont menacés par le ralentissement de l'embauche externe. Pour nous assurer que les progrès à l'égard de ces engagements demeurent prioritaires, nous avons mis en œuvre certaines tactiques clés :

- Nous tirons parti de partenariats inclusifs et de bourses d'inclusion pour offrir de nouvelles perspectives d'emploi à la Banque CIBC aux meilleurs candidats autochtones. Parmi nos partenaires, mentionnons Our Children's Medicine, Indspire, Leaders International et le Indigenous Institutes Consortium (IIC), qui représente sept établissements d'enseignement postsecondaire et de formation détenus par des Autochtones en Ontario et avec lequel nous avons conclu un nouveau partenariat pluriannuel.
- Nous offrons des ressources de perfectionnement professionnel améliorées, y compris du mentorat, en fonction des commentaires reçus en consultation avec le Cercle des employés autochtones de la Banque CIBC.
- Nous veillons au déploiement et au maintien continus de formations sur le leadership inclusif, y compris notre programme de formation immersif *Donner l'exemple dans un souci d'équité et d'inclusion*, qui a été suivi par 95 % des leaders occupant des postes approuvés par le conseil d'administration³, et les *exercices de couverture* interactifs, qui explorent la relation historique et contemporaine avec les peuples autochtones et auxquels ont participé plus de 250 employés cette année et plus de 400 leaders avant la pandémie.



[✓] Ce chiffre a fait l'objet d'une assurance indépendante limitée. Le rapport d'assurance limitée et l'énoncé de vérification connexes se trouvent dans la Bibliothèque de documents - ESG sur notre [site Web](#).

¹ Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2023.

² En 2023, nous avons poursuivi nos progrès à l'égard de cet objectif dans le cadre de nos stratégies inclusives de gestion des candidats et des recrues. De plus, nous avons mis en œuvre un changement de méthode qui a modifié de moins de 1 % notre résultat. Consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2023 pour en savoir plus sur ce changement de méthode.

³ Mesure cumulative de tous les cadres supérieurs occupant des postes approuvés par le conseil d'administration au 31 octobre 2023 qui ont suivi la formation au moins une fois depuis son lancement en 2016.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

94 %



des employés croient que la direction appuie la diversité en milieu de travail⁷.

La Banque CIBC a reçu le premier prix de la Réconciliation avec les peuples autochtones dans le contexte des Prix d'excellence pour l'équité en matière d'emploi de 2023⁸ du Programme canadien du travail pour son engagement à l'égard des partenariats avec les communautés autochtones, ses approches novatrices en matière de recrutement d'Autochtones et ses programmes de formation sur la réconciliation destinés aux membres de l'équipe canadienne.



57 %

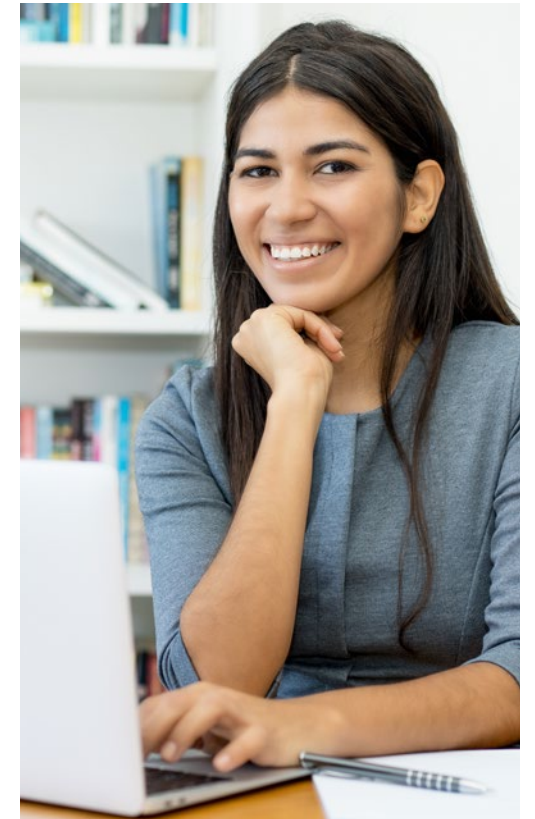


des personnes occupant des postes qui génèrent des revenus à la Banque CIBC sont occupés par des femmes⁹.

Nous sommes également restés concentrés sur la réalisation des engagements établis dans notre cadre de réconciliation, dans l'engagement des chefs de la direction de l'Initiative BlackNorth et dans notre feuille de route quinquennale sur l'accessibilité. Pour en savoir plus, consultez [Progression de la réconciliation économique](#), [Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation](#) et [Promouvoir l'accessibilité et éliminer les obstacles à l'accès](#).

Représentation dans l'effectif à la Banque CIBC^{4,5}

	2023	2022	2021
Au moins 40 % de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2024 (échelle mondiale) ⁶	39 % ✓	38 % ✓	38 % ✓
Au moins 25 % de personnes de couleur occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2024 (à l'échelle mondiale) ⁷	25 % ✓	24 % ✓	23 % ✓
Au moins 5 % des leaders de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2025 (échelle mondiale) ⁸	4 % ✓	3 % ✓	3 % ✓
Au moins 2 % de personnes autochtones occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2025 (Canada)	1 % ✓	1 % ✓	1 %
Au moins 9 % des employés s'identifiant comme des personnes handicapées d'ici 2024 (Canada) ⁹	10 % ✓	9 % ✓	8 %
Au moins 3 % des employés s'identifiant comme des autochtones d'ici 2024 (Canada)	2 % ✓	3 % ✓	3 %
Au moins 5 % d'étudiants recrutés dans la communauté noire en 2023 (échelle mondiale)	7 %	6 %	S. O.



✓ Ce chiffre a fait l'objet d'une assurance indépendante limitée. Le rapport d'assurance limitée et l'énoncé de vérification connexes se trouvent dans la Bibliothèque de documents - ESG sur notre [site Web](#).

1 Cette question figurait dans le Sondage 2023 auprès des employés CIBC. Consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2023 pour en savoir plus sur les dates du sondage annuel, le taux de réponse et les employés admissibles à y participer.

2 La Banque CIBC a reçu le prix de la Réconciliation avec les peuples autochtones dans le contexte des Prix d'excellence pour l'équité en matière d'emploi de 2023 pour ses pratiques entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2021.

3 Toutes les données sont fondées sur l'autodéclaration en date du 31 octobre 2023. Sont inclus les employés des unités d'exploitation stratégiques de Services bancaires personnels et PME, de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, de Marchés des capitaux et Services financiers directs, et de la région des États-Unis (à l'exclusion des postes de soutien opérationnel de ces unités d'exploitation stratégiques). Cette mesure représente le pourcentage du total des employés permanents à l'échelle mondiale. Le terme « employés permanents » désigne nos employés permanents (à temps plein et à temps partiel) actifs ou en congé rémunéré au 31 octobre 2023. Sont exclus les employés de CIBC FirstCaribbean, les employés temporaires, les retraités, les employés en congé non rémunéré et les travailleurs occasionnels. Les données à l'échelle mondiale englobent les employés au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde, à l'exclusion de CIBC FirstCaribbean.

4 Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2023.

5 Toutes les données sont fondées sur l'autodéclaration en date du 31 octobre. Les données à l'échelle mondiale englobent les employés au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde, à l'exclusion de CIBC FirstCaribbean.

6 Cet objectif a été mis à jour en 2023. L'objectif précédent était « Au moins 35 % à 40 % de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2022 ».

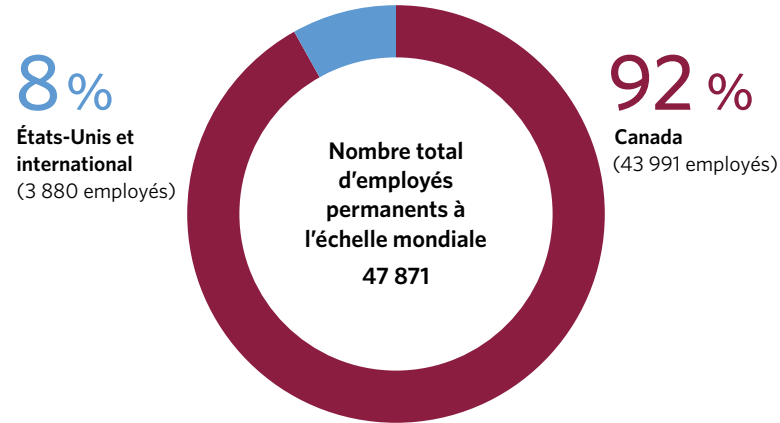
7 Les données de 2021 reflétaient les minorités visibles au Canada seulement, tandis que les données de 2022 et de 2023 représentent les personnes de couleur à l'échelle mondiale. Les membres des minorités visibles sont des personnes qui s'identifient comme des personnes non blanches, autres que des Autochtones. Les personnes de couleur sont celles qui, au Canada, s'identifient comme appartenant à une minorité visible, et en dehors du Canada, s'identifient comme des personnes non blanches.

8 Les données de 2021 reflétaient les leaders de la communauté noire au Canada seulement, tandis que les données de 2022 et de 2023 s'appliquent à l'échelle mondiale. À compter de 2023, la part des leaders noirs occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration englobe aussi les personnes s'identifiant comme d'origine mixte dont au moins une des origines ethniques est noire. Ce changement permet d'obtenir une mesure plus précise fondée sur des données plus détaillées sur les leaders qui s'identifient comme des membres d'une communauté noire. Cet objectif a été mis à jour en 2023. L'objectif précédent était « Au moins 4 % de membres de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2023 ».

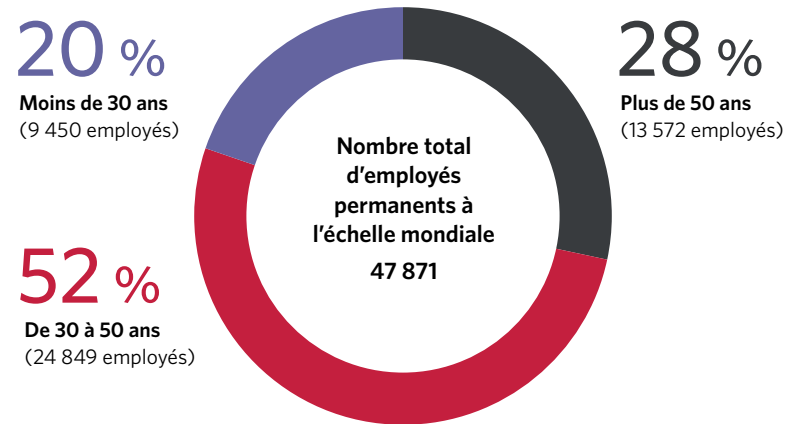
9 Les personnes handicapées vivent avec des différences durables, temporaires ou récurrentes, soit dans leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychologique ou en matière d'apprentissage. La définition du terme « personnes handicapées » et le texte d'aide connexe ont été modifiés de façon prospective en 2022 pour tenir compte des différences durables, temporaires ou récurrentes, soit dans les capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychologique ou en matière d'apprentissage.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail**
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Employés permanents de la Banque CIBC à l'échelle mondiale en 2023¹



Groupes d'âge des employés permanents de la Banque CIBC à l'échelle mondiale en 2023¹



Perspectives

La Banque CIBC a fait appel à un tiers indépendant pour entreprendre une évaluation de l'équité raciale en vue de comprendre où ses politiques d'emploi et ses pratiques commerciales pourraient être améliorées et d'établir des priorités à cet égard. Notre objectif est d'aider les personnes de couleur et autochtones à réaliser leurs ambitions professionnelles et financières.

Nous commençons par nous concentrer sur nos politiques en matière d'emploi. Nous prévoyons inclure cette évaluation dans nos résultats de l'exercice 2024, avant de mettre l'accent sur les pratiques commerciales et de publier des résultats intermédiaires pour l'exercice 2025. Un rapport final, comprenant des recommandations et un plan d'action, sera inclus dans nos résultats de l'exercice 2026.



¹ Le terme « employés permanents » désigne nos employés permanents (à temps plein et à temps partiel) actifs ou en congé rémunéré au 31 octobre 2023. Sont exclus les employés de CIBC FirstCaribbean, les employés temporaires, les retraités, les employés en congé non rémunéré et les travailleurs occasionnels.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

À l'avant-plan

Promouvoir l'accessibilité et éliminer les obstacles à l'accès

Nous avons l'ambition de devenir un leader en matière d'accessibilité en améliorant l'expérience des employés et des clients qui ont l'habitude de se heurter à des obstacles à l'emploi et à l'accès aux services bancaires. En plus de continuer de mettre l'accent sur la mise en œuvre de notre feuille de route quinquennale sur l'accessibilité en 2023, nous avons publié en 2023 un plan triennal pour satisfaire aux exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Pour en savoir plus, consultez notre plan sur l'accessibilité (LCA) et notre [rapport d'étape sur le plan d'accessibilité](#).

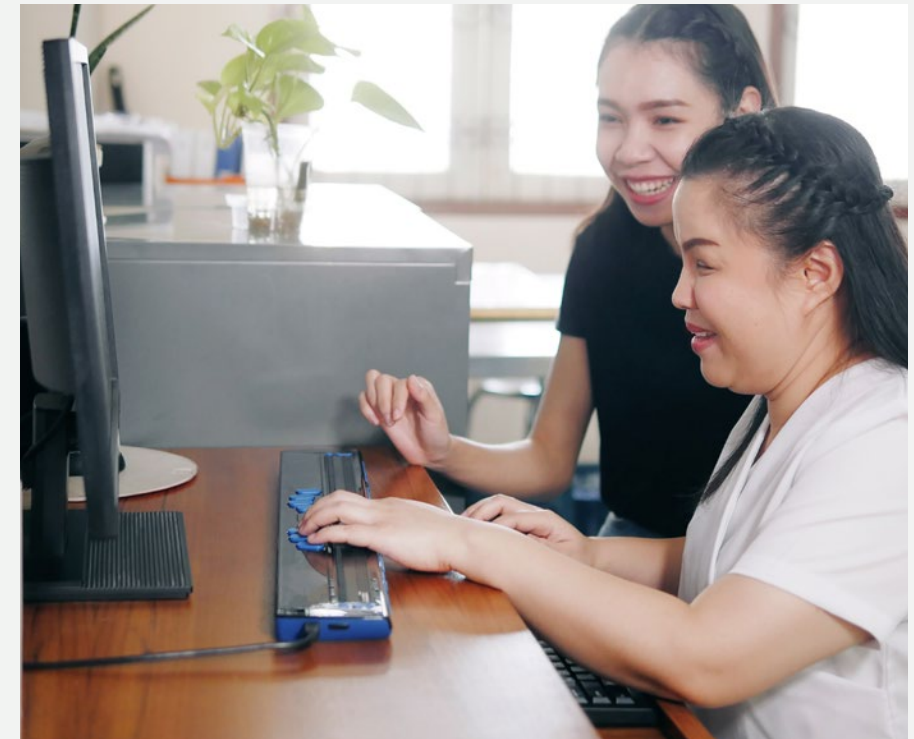
Accélérer les progrès

Les membres du Comité d'action sur l'accessibilité sont les champions de l'accessibilité à la Banque CIBC. Ils sont responsables de l'accélération des progrès et de la mise en œuvre de notre feuille de route quinquennale sur l'accessibilité. Le Comité d'action sur l'accessibilité fournit des rapports d'étape trimestriels au Conseil des leaders de l'inclusion de la Banque CIBC, présidé par notre président et chef de la direction.

Inclusion au travail

Nous collaborons activement avec les parties intéressées à l'échelle de la Banque CIBC pour éliminer les obstacles à la réussite.

- Nous offrons aux candidats un soutien en matière d'adaptation durant le processus de recrutement et offrons aux membres de l'équipe une formation continue sur les pratiques exemplaires en matière de soutien aux candidats handicapés.
- De plus, nous offrons aux membres de l'équipe du soutien en matière d'adaptation des lieux de travail, y compris des fonctions améliorées en braille dans certains emplacements et des solutions technologiques d'assistance, pour assurer un accès fluide et sans obstacle.
- Nous continuons d'élargir le soutien interne en offrant notamment des services d'interprétation en langue des signes américaine et de transcription et sous-titrage en temps réel des communications aux membres de notre équipe sourds ou malentendants, ainsi que des services d'accompagnateur et de lecteur.
- En 2023, nous avons continué de renforcer les connaissances des membres de l'équipe sur l'accessibilité à la Banque CIBC grâce à l'élargissement stratégique de l'adhésion au Comité d'action sur l'accessibilité, au lancement de modules de cyberapprentissage sur l'accessibilité numérique et à la création d'un bulletin trimestriel sur l'accessibilité à l'échelle de la banque.
- Le Réseau accessibilité des employés CIBC permet aux membres de notre équipe de tisser des liens à l'échelle de la banque. En 2023, il a continué de mettre l'accent sur le réseautage, les occasions de perfectionnement professionnel et les [témoignages des membres de l'équipe](#) afin de favoriser l'appartenance.



En favorisant l'autodéclaration et l'embauche par l'intermédiaire de partenaires inclusifs comme Specialisterne and Lime Connect, nous avons dépassé notre objectif de représentation de 9 % de personnes handicapées au Canada, atteignant une représentation de 10 %[✓] en 2023¹.

✓ Ce chiffre a fait l'objet d'une assurance indépendante limitée. L'énoncé d'assurance limitée ou la déclaration de vérification applicable se trouvent dans la section Documents relatifs aux critères ESG de notre [site Web](#).
¹ Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2023.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

À l'avant-plan

Services bancaires inclusifs

Nous répondons aux besoins d'accessibilité des clients dans le respect des principes d'indépendance, de dignité, d'intégration et d'égalité des chances. Ainsi :

- Chaque nouveau centre bancaire CIBC est conçu pour offrir un accès sans obstacle, depuis les stationnements jusqu'aux comptoirs, aux guichets automatiques bancaires et aux vestibules.
- Nos guichets automatiques bancaires Accès pour tous sont assortis de caractéristiques telles l'accessibilité aux fauteuils roulants et des commandes de volume.
- Les canaux de services bancaires téléphoniques et numériques de la Banque CIBC comprennent les plus récentes fonctions d'accessibilité, comme une technologie de pointe de reconnaissance de la parole permettant de vérifier l'identité des appelants.
- Des porte-cartes en braille et en gros caractères sont offerts sur demande pour les cartes de crédit, de débit et prépayées.

Apporter davantage à la collectivité

- En 2023, la Banque CIBC et la Fondation CIBC¹ ont versé environ 3 millions de dollars pour soutenir la communauté des personnes handicapées, offrant notamment un financement à la Marche des dix sous du Canada, à Good Foot, à la Sheridan College Bursary for Students with Disabilities et à l'Hôpital de réadaptation pour enfants Holland Bloorview.
- Les gagnants du troisième Défi de conception inclusive du Centre de la découverte MaRS sur l'avancement professionnel ont été annoncés au printemps 2023. Le quatrième et dernier défi du programme, qui porte sur l'avenir du travail, a été lancé en décembre 2023 et a pour objectif de trouver des solutions aux obstacles à l'emploi auxquels font face les personnes handicapées.
- En octobre, nous avons organisé une activité gratuite d'une journée intitulée *Turning the Corporate Ladder into a Ramp* (Transformer l'échelle hiérarchique en rampe d'accès) à l'édifice CIBC SQUARE. Des leaders, des employés, des militants communautaires et des créateurs de changement ont discuté des obstacles à l'avancement professionnel des personnes handicapées dans les sociétés canadiennes.
- Nous avons établi un partenariat avec Access to Success, un organisme axé sur la démocratisation de l'accès au financement pour les entrepreneurs favorisant l'accessibilité et pour des produits et services novateurs qui auront une incidence positive sur la vie des personnes handicapées.

AccessNow

AccessNow est une application mobile et une plateforme Web qui permettent de rechercher, d'évaluer et de découvrir des endroits accessibles partout dans le monde. L'objectif de l'application est de permettre aux gens de faire ce qu'ils veulent plus facilement en réduisant les obstacles.

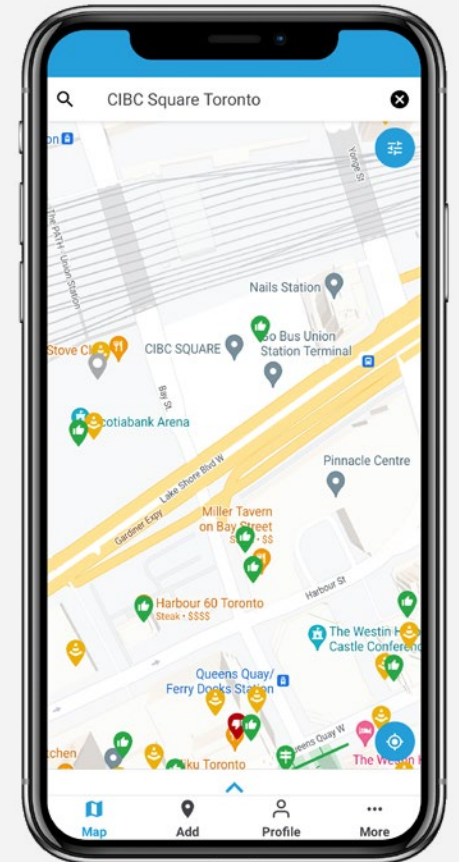
La Banque CIBC est la première institution financière canadienne à inscrire tous ses centres bancaires sur la plateforme AccessNow, ce qui témoigne de son engagement à l'égard de l'accessibilité. Lorsque les clients de la Banque CIBC ouvrent l'application, ils peuvent rechercher n'importe quel emplacement de la banque et obtenir rapidement des renseignements fiables et vérifiés sur les caractéristiques d'accessibilité offertes dans leur centre bancaire local. L'application facilite également la mobilisation de la collectivité et nous permet de recueillir des commentaires et d'apprendre comment les gens se déplacent dans nos espaces et accèdent à nos centres bancaires.



Je suis très heureuse que la Banque CIBC fasse partie de notre communauté. Cette initiative témoigne d'un leadership exceptionnel. Il faut de l'audace pour dire que nous sommes prêts à apprendre, à écouter et à soutenir la communauté. »

Maayan Ziv,
fondatrice et chef de la direction, AccessNow

En 2023, la Banque CIBC est devenue la première banque canadienne à afficher tous ses centres bancaires sur l'application AccessNow.



¹ Seuls les dons versés par la Fondation CIBC qui ont été financés au moyen de la croissance des placements sont inclus dans l'objectif de verser 800 millions de dollars en investissement communautaire. Les autres dons versés par la Fondation CIBC ne sont pas inclus, car ils sont financés au moyen de contributions de la Banque CIBC, et sont donc déjà pris en compte ailleurs.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Services bancaires inclusifs

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

Notre objectif est d'éliminer les obstacles à l'accès aux services bancaires afin de promouvoir l'inclusion sociale et la prospérité économique pour tous. Pour ce faire, nous intégrons l'inclusion à notre façon de faire des affaires en offrant aux employés une formation annuelle et propre à chaque unité d'exploitation, et nous adaptons nos conseils, nos produits et nos services pour répondre aux besoins uniques de nos clients à chaque étape de leur vie, que ce soit pour les nouveaux arrivants, les entreprises en démarrage ou les personnes qui souhaitent planifier leur retraite.

Nous croyons qu'investir dans la prospérité des collectivités que nous servons profite à tous, y compris aux intervenants financiers de la Banque CIBC. En accordant la priorité à l'inclusion financière, nous jouons un rôle dans la lutte contre les iniquités sociales, tout en répondant aux besoins de nos clients et en attirant de nouveaux clients de collectivités historiquement mal desservies. Ces pratiques se traduisent par une amélioration du rendement financier, une réduction des risques de réputation et une diminution de la perte de clients.

Notre approche

Renforcer les aptitudes de leadership inclusives de nos équipes de première ligne

Nous renforçons les capacités de l'équipe à promouvoir l'inclusion et le sentiment d'appartenance. Pour compléter nos programmes de formation des employés, nous avons mis en place une formation particulière destinée aux employés de première ligne afin de favoriser la prestation d'une expérience client adaptée aux besoins uniques de notre clientèle.

- *Coaching sur des expériences client inclusives* : 85 % des leaders de centre bancaire ont suivi un programme de huit semaines sur des normes sectorielles en vigueur à appliquer pour soutenir et encadrer les employés de première ligne en cas de transmission au palier supérieur¹. Le programme a préparé les gestionnaires en leur donnant des conseils sur la façon de désamorcer les problèmes et d'y répondre de manière inclusive et équitable.
- *Interactions inclusives avec les clients* : 93 % des employés permanents des Services bancaires canadiens et des centres de contact ont suivi ce cours de cyberapprentissage, qui aide à promouvoir un comportement axé sur la raison d'être, en particulier en comprenant les besoins uniques de nos clients, en étant toujours sincèrement attentionné et en étant toujours professionnel¹. Les participants s'exercent à rétablir la confiance en cas d'erreur. La formation est suivie de deux discussions animées par le leader et de caucus tout au long de l'année visant à soutenir l'apprentissage.

Pour en savoir plus sur la façon dont nous renforçons nos capacités de leadership inclusif, consultez la section [3.2 Inclusion au travail](#).

Après avoir suivi la formation sur les interactions inclusives avec les clients,

93 %

des employés en interaction avec le client ont davantage conscience des préjugés potentiels dans les interactions et sont mieux outillés pour regagner la confiance des clients en cas d'erreurs¹.



Pour en savoir plus

[Site Web sur l'inclusion](#)

[Les femmes et l'argent - Banque CIBC](#)

[Accessibilité à la Banque CIBC](#)

[Politique à l'égard de l'accessibilité du service à la clientèle de la Banque CIBC](#)

[Marchés autochtones CIBC](#)

[Réconciliation](#)

[Soutien à l'entrepreneuriat de la communauté noire](#)

¹ Comprend les employés permanents et en congé rémunéré des centres bancaires ayant au moins un employé sous leur responsabilité directe au 31 octobre 2023. Sont exclus les employés de CIBC FirstCaribbean, les employés temporaires, les retraités, les employés en congé non rémunéré et les travailleurs occasionnels.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs**
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe



Nous établissons une culture qui intègre l'inclusion à notre façon de faire des affaires. C'est essentiel pour aider nos clients à réaliser leurs ambitions. Nous restons déterminés à créer des occasions qui favorisent la prospérité sociale et économique et à faire en sorte que tous puissent réaliser leurs ambitions, y compris les personnes qui ont déjà fait face à des obstacles à l'accès aux services bancaires. »

Victor G. Dodig
Président et chef de la direction, Banque CIBC



Création de solutions financières équitables pour tous les clients

Nous accueillons et servons tous les segments de la population, et continuons d'adapter nos offres pour répondre aux besoins uniques de notre clientèle. Conscients que certaines collectivités se heurtent à des obstacles quand elles veulent accéder au système financier officiel et l'utiliser, nous travaillons à la création de solutions financières équitables pour l'ensemble des clients et des collectivités.

Nous menons régulièrement des sondages, des études de marché et des groupes de discussion afin de comprendre les besoins de nos clients. Les renseignements recueillis auprès de nos clients servent à créer de nouveaux produits et services, à déterminer des thèmes traités dans les ressources informatives gratuites et à repérer des occasions de nouveaux partenariats stratégiques.

Nous avons accordé des autorisations de crédit nouvelles ou accrues cumulatives de



9,3 milliards

de dollars aux PME au Canada, soit 93 % de notre objectif de 10 G\$ sur trois ans (2022-2024)¹.



¹ Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2023.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Principales initiatives par segments de clientèle

Segment de clientèle	Principales initiatives et rendement en 2023
Personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> En juin 2023, nous avons publié un plan d'accessibilité organisationnel conforme à la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>. Pour en savoir plus, consultez le rapport d'étape sur le plan d'accessibilité. Nous avons lancé une nouvelle expérience de rencontre virtuelle qui permet aux clients de nous rencontrer en personne de n'importe où et élimine les obstacles à l'accessibilité. Nous avons établi un partenariat avec AccessNow, et sommes devenus la première institution financière canadienne à inscrire tous ses centres bancaires sur la plateforme. Pour en savoir plus sur l'expérience client inclusive, consultez À l'avant-plan – Promouvoir l'accessibilité et éliminer les obstacles à l'accès.
Membres de la communauté noire	<ul style="list-style-type: none"> Le Programme pour l'entrepreneuriat de la communauté noire vise à aider les entrepreneurs de la communauté noire à réaliser leur ambition de démarrer, d'exploiter et de faire croître leur entreprise. Nous nous sommes engagés à verser 15 millions de dollars à des entrepreneurs de la communauté noire dans le cadre de ce programme. Nous avons attribué 13 millions de dollars en prêts aux entreprises et 2 millions de dollars en prêts non remboursables ou subventions. Afin de renforcer leurs activités, les entrepreneurs qui ne sont pas admissibles aux emprunts traditionnels peuvent présenter une demande de prêt non remboursable et profiter des services de soutien complets offerts par l'intermédiaire de notre partenariat avec le Black Opportunity Fund. En partenariat avec la Chambre de commerce noire du Canada, nous offrons également du mentorat, de l'éducation financière et de la planification des affaires aux entrepreneurs. Entre le lancement du Programme pour l'entrepreneuriat de la communauté noire en 2022 et septembre 2023, nous avons accordé des facilités de crédit à hauteur de plus de 6,5 millions de dollars et avons collaboré activement avec plus de 2 200 entrepreneurs. Consultez l'encadré Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation pour en savoir plus.
Autochtones	<ul style="list-style-type: none"> Consultez À l'avant-plan – Progression de la réconciliation économique pour en savoir plus sur notre cadre de réconciliation et la stratégie de Services bancaires aux autochtones.
Nouveaux arrivants	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons aidé les nouveaux arrivants par l'intermédiaire de notre Forfait bancaire pour les nouveaux arrivants et avons collaboré avec l'Institut de la citoyenneté canadienne (ICC) pour leur offrir un accès à des offres et à des conseils exclusifs de la Banque CIBC par le truchement de l'application numérique de l'ICC, Canoo. Pour en savoir plus, consultez nos sections Exemples éloquentes.
Collectivités à revenu faible ou modeste	<ul style="list-style-type: none"> Au Canada, nous offrons des comptes, des cartes de crédit et d'autres services sans frais et à frais modiques, comme notre Compte-chèques Accés quotidien CIBC^{MD} et notre carte Aventura^{MD} CIBC Visa*. Aux États-Unis, nous offrons le compte EasyPath Access CIBC, un compte-chèques ayant obtenu la certification nationale Bank On, offert sans frais mensuels, ni solde minimum, ni frais de découvert, car de tels frais et minimums peuvent nuire de façon disproportionnée aux clients à faible revenu. Dans le contexte de son initiative pour le logement, la Banque CIBC s'est engagée à verser à des promoteurs locaux 10 millions de dollars américains en financement de projets de construction flexible aux États-Unis¹. Dans le cadre de ce programme, des propriétés vacantes sont achetées et rénovées par des entrepreneurs présélectionnés. L'accent est mis sur le soutien aux PME des collectivités où se trouvent les propriétés. En 2023, nous avons accordé du financement à deux propriétés, portant à plus de 9,1 M\$ US le financement total de ce programme. Nous avons continué de créer une valeur économique partagée avec les États-Unis grâce à nos programmes de développement communautaire², notamment notre programme d'aide au paiement des frais de clôture aux États-Unis. Nous avons versé plus de 782 000 \$ US en aide au paiement des frais de clôture, ou 174 subventions, à des propriétaires américains³. Le groupe Prêts, Développement communautaire, États-Unis, par ses offres de produits adaptées, vise à accroître ou à préserver le parc de logements locatifs abordables dans les collectivités que nous servons. Pour en savoir plus, lisez les sections Exemples éloquentes.
Clients titulaires d'un prêt hypothécaire	<ul style="list-style-type: none"> En 2023, nous avons communiqué de façon proactive avec les titulaires d'un prêt hypothécaire CIBC pour les aider durant cette période de taux d'intérêt élevés. Au cours de cette campagne, nous avons repéré de façon proactive les emprunteurs vulnérables, les clients ayant une période d'amortissement prolongée et négative et les clients qui risquent d'atteindre un défaut de paiement précoce à court terme, et avons discuté avec eux. Nous avons mis sur pied des solutions pour aider les clients qui éprouvent des difficultés, notamment les paiements d'intérêts seulement, le report des versements, l'augmentation temporaire de l'amortissement et la consolidation des dettes. Depuis 2022, par l'intermédiaire de nos principaux programmes, nous avons communiqué avec plus de 200 000 clients. Plus de 60 000 clients ciblés ont pris des mesures pour résoudre l'amortissement négatif. Nous fournissons de la formation et des documents de référence à tous les membres de l'équipe de première ligne pour nous assurer que les clients reçoivent des conseils cohérents, peu importe la façon dont ils interagissent avec nous. Nous avons lancé un outil destiné aux conseillers de première ligne afin d'aider les clients à comprendre les répercussions financières d'un taux d'intérêt élevé et avons actualisé nos documents de conseils destinés aux clients.
Aînés	<ul style="list-style-type: none"> Nous respectons volontairement les sept principes du Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés.
Étudiants et jeunes	<ul style="list-style-type: none"> Les comptes Départ Intelli CIBC offrent aux clients de 25 ans et moins des opérations bancaires courantes et des cartes de crédit sans frais, des opérations en ligne sans commission dans Pro-Investisseurs CIBC, une adhésion gratuite au programme SPC+ et une remise en argent en envoyant des opérations de Virement de fonds mondial. Nous avons lancé PlanI Intelli CIBC, une plateforme mobile numérique en libre-service qui aide les clients à dépenser, à épargner, à planifier et à établir un budget plus judicieusement en leur donnant les moyens d'atteindre leurs objectifs grâce à un parcours exploratoire guidé et à un coach virtuel.

1 L'initiative pour le logement de la Banque CIBC a été lancée en 2014. Il s'agit d'un engagement continu.

2 La *Community Reinvestment Act* des États-Unis stipule que les banques américaines doivent répondre aux besoins de leurs collectivités, y compris à ceux des personnes touchant un revenu faible à modeste et dans les régions à revenu faible à modeste. Les activités de développement communautaire permettant d'y parvenir sont les suivantes : soutien aux logements abordables, services communautaires pour les personnes touchant un revenu faible à modeste, aide aux PME et revitalisation des zones délaissées.

3 Le programme d'aide au paiement des frais de clôture aux États-Unis est offert seulement à certains emprunteurs admissibles à revenu faible ou modeste et aux emprunteurs admissibles qui achètent une propriété dans des zones à revenu faible ou modeste, dans la mesure où ceux-ci contractent leur prêt hypothécaire à l'habitation à CIBC Bank USA. Les frais de clôture peuvent comprendre, sans s'y limiter, les frais d'évaluation et de montage, ainsi que le financement non remboursable distribué aux emprunteurs admissibles.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Exemples éloquentes

Donner aux nouveaux arrivants une longueur d'avance

Chaque année, beaucoup de nouveaux arrivants arrivent au Canada dans le but de s'y établir. Déménager peut être une expérience extraordinaire, mais pour certains nouveaux arrivants, c'est aussi un processus difficile et parfois accablant, qu'il s'agisse des différences culturelles et linguistiques ou du fonctionnement du système bancaire. Comme 1,5 million d'immigrants devraient arriver au Canada entre 2024 et 2026, la Banque CIBC a lancé des produits et des services financiers pour faciliter la transition, notamment :

- **Forfait bancaire pour les nouveaux arrivants CIBC :** Aucuns frais mensuels pendant deux ans avec notre compte Intelli CIBC pour les nouveaux arrivants et les travailleurs étrangers; cartes de crédit qui n'exigent pas de dépôt de garantie ou d'antécédents de crédit, dont la limite de crédit peut atteindre 15 000 \$ et qui sont sans frais annuels pendant deux ans; opérations de Virement de fonds mondial sans frais vers plus de 120 pays; et offres spéciales de prêt hypothécaire pour aider les nouveaux arrivants à devenir admissibles sans antécédents de crédit au Canada.
- **Espace Nouveaux arrivants Intelli CIBC et Guide Intelli CIBC sur le Canada** pour aider les nouveaux arrivants à s'établir et à prospérer au Canada.
- **Calculateur de budget pour les nouveaux arrivants** qui guide pas à pas les nouveaux arrivants dans le calcul des coûts qu'ils devront assumer au Canada et les aide à commencer à épargner, à investir et à gérer leur argent.

Nous avons également collaboré avec l'Institut de la citoyenneté canadienne (ICC) pour offrir aux nouveaux arrivants un accès à des offres exclusives de la Banque CIBC par le truchement de l'application numérique de l'ICC, Canoo. Grâce à ce partenariat, les membres de Canoo auront accès à des offres spéciales sur les produits bancaires courants et les services de placement, ainsi qu'à des outils, à des conseils et à des ressources en matière de finances, comme Plani Intelli CIBC.



Notre objectif est d'être la banque de choix pour les nouveaux arrivants qui souhaitent s'établir au Canada. Nous offrons aux nouveaux arrivants des conseils d'experts et des solutions sur mesure pour les aider à en apprendre davantage sur le système bancaire canadien, à gérer leur argent et à réaliser leurs ambitions. »

Jeff D. Smith,
premier vice-président, Segmentation et stratégie de fidélisation client, Banque CIBC

Plus de **95 %** de nos clients nouvellement arrivés au Canada communiquent avec nous par l'intermédiaire des canaux numériques.

Les employés CIBC ont donné du temps pour offrir du mentorat à près de **1 900** nouveaux arrivants par l'intermédiaire des programmes du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC). La Banque CIBC a embauché plus de 450 personnes dans le cadre de ce partenariat depuis sa création en 2010.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Soutien au bien-être financier de tous les clients

Les besoins de chacun de nos clients étant uniques, nous utilisons différentes méthodes pour soutenir leur bien-être financier. Les membres de notre équipe de première ligne s'engagent à renseigner les clients sur les options financières et à leur expliquer clairement les modalités et les renseignements financiers. Nos conseils d'expert sont transmis à l'occasion de conversations individuelles avec les clients et d'événements virtuels gratuits animés par des experts.

Nous continuons également de tirer parti des ressources en ligne et numériques pour améliorer la littératie financière de nos clients. Notre site Web et nos applications mobiles comportent des renseignements, des conseils et des outils sur divers sujets, comme la budgétisation, la gestion des liquidités, la réduction de l'endettement, les finances familiales, l'accès à la propriété, la planification de la retraite, et plus encore.

La Banque CIBC s'est engagée à offrir des renseignements financiers aux collectivités, y compris les collectivités défavorisées, par l'intermédiaire de nos programmes de dons de l'entreprise et de bénévolat des employés. Pour en savoir plus, consultez la section [3.4 Apporter davantage à la collectivité](#).

En 2022, nous nous sommes fixé l'objectif d'amener 250 000 participants à s'inscrire à des activités d'éducation financière entre 2022 et 2024¹. En 2023, plus de 108 300 personnes ont participé, une hausse par rapport à plus de 78 400 participants en 2022. Nous sommes en voie d'atteindre notre objectif d'amener 250 000 participants à s'inscrire à des activités d'éducation financière d'ici 2024.

Exemples éloquentes

Continuer de soutenir financièrement les entrepreneurs des segments mal desservis par l'intermédiaire de partenariats de microfinance

Depuis 2012, la Banque CIBC s'est associée à des organismes communautaires du Midwest américain pour offrir des programmes de formation d'entrepreneurs axés sur les collectivités mal desservies. Les personnes qualifiées qui ont terminé le programme sont admissibles au Programme de prêt pour l'entrepreneuriat CIBC, qui offre un financement sans frais à un taux plus avantageux que celui du marché aux PME en phase de démarrage de Chicago, de Detroit, de Milwaukee, de Palm Beach, de San Francisco et de Saint Louis. Les bénéficiaires de ce programme sont jumelés à un directeur relationnel attiré qui est en mesure de leur fournir des conseils.

Pour veiller à ce que notre produit continue de répondre aux besoins des collectivités visées, nous sollicitons la participation de nos organisations partenaires et de la collectivité par l'intermédiaire de notre Conseil des leaders communautaires, qui se réunit deux fois par an. Grâce à cette participation directe des parties intéressées, le programme conserve une position unique sur le marché américain, car la plupart des banques n'accorderont pas de prêts à des entreprises de cette taille.

En 2023, la Banque CIBC a établi 50 partenariats avec des organismes de développement communautaire, dont le Renaissance Entrepreneurship Center, Tech Town, le Latino Entrepreneurial Network et Sunshine Enterprises. Ces organismes soutiennent principalement les communautés minoritaires grâce à une formation en entrepreneuriat et à des services-conseils en incubation d'entreprises, à l'accès au capital, au réseautage et à des programmes spéciaux pour les entreprises appartenant à des femmes ou à des membres de minorités.

Depuis 2018, la Banque CIBC s'est associée à The Urban League of Metropolitan St. Louis Women's Business Center, qui gère le programme de développement de PME « Ready, Set, Launch ». En 2022, Latoya Thompson a terminé le programme et a obtenu un fonds de roulement garanti grâce à un prêt de notre programme de prêts aux entrepreneurs, qui lui a permis de fonder l'entreprise Bougie Bites STL, LLC (Bougie Bites). Bougie Bites est un restaurant offrant des plats santé à emporter et un camion-restaurant qui propose des plats et des collations aux clients qui recherchent des substituts à la viande. Depuis que la Banque CIBC a offert ce financement, Bougie Bites a ouvert un emplacement physique pour ses activités quotidiennes ainsi qu'un camion-restaurant qui dessert la région de Saint Louis.



Notre engagement visant à favoriser la croissance économique dans les collectivités où nous exerçons nos activités est clair. Nous y parvenons grâce à nos partenariats continus avec 50 organismes de développement communautaire, et à notre Programme de prêt pour l'entrepreneuriat, qui offre depuis longtemps un financement aux PME en phase de démarrage. Nous croyons qu'il est nécessaire d'aider les organisations locales pour créer des collectivités prospères et donner à leurs membres la possibilité de soutenir les entreprises locales. »

Daniel Sullivan,

chef des services bancaires privés, personnels et numériques, CIBC Bank USA

¹ Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2023.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs**
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

À l'avant-plan

Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation

Nous collaborons avec des associations locales pour éliminer les obstacles, former la prochaine génération de leaders et investir dans l'inclusion financière.

Engagement des chefs de la direction de l'Initiative BlackNorth

En 2020, le président et chef de la direction de la Banque CIBC a signé l'**engagement des chefs de la direction de l'Initiative BlackNorth**. Dans le contexte de cette initiative, la Banque CIBC et d'autres chefs de file du secteur ont pris des engagements publics visant à mettre fin au racisme systémique envers les Noirs. Ces engagements comprennent l'élimination des obstacles qui empêchent les employés de réaliser leur plein potentiel, des efforts de sensibilisation sur les biais inconscients et la lutte contre le racisme, ainsi que des dons d'entreprise accrus en soutien à la communauté noire. Depuis la signature de l'engagement en juillet 2020, la Banque CIBC a réalisé des progrès importants par rapport à ses engagements.



Engagement des chefs de la direction de l'Initiative BlackNorth	1	2	3	4
Progrès par rapport aux engagements	<p>Dans le contexte de l'Initiative BlackNorth, nous redoublerons d'efforts pour faire de nos milieux de travail des endroits de confiance où l'on peut avoir des conversations complexes et parfois difficiles sur le racisme systémique envers les Noirs, et nous veillerons à ce qu'aucun obstacle n'empêche les employés noirs de progresser dans l'entreprise.</p>	<p>Dans le contexte de l'Initiative BlackNorth, nous mettrons en œuvre des programmes de sensibilisation aux préjugés inconscients et à la lutte contre le racisme ou améliorerons ceux déjà en place.</p>	<p>Nous transmettrons les pratiques exemplaires et les pratiques infructueuses.</p>	<p>Nous créerons et communiquerons des plans stratégiques d'inclusion et de diversité à notre conseil d'administration.</p>
	<p>Depuis 2020, nous avons tenu des exercices d'écoute avec des centaines d'employés membres du RENC afin de mieux comprendre les expériences des membres de la communauté noire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En 2023, nous avons organisé un exercice d'écoute avec nos réseaux d'affinité, y compris le Réseau des employés noirs de la Banque CIBC, pour comprendre les obstacles uniques au perfectionnement professionnel que peuvent rencontrer les segments de talent, comme la communauté noire. Les commentaires et les mesures à prendre ont été intégrés aux stratégies de capital humain de la Banque CIBC. 	<p>Nous avons continué à offrir le cours <i>Pratiquer l'inclusion intentionnelle</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nous avons lancé en 2021 une nouvelle formation destinée à tous les employés afin de renforcer leurs capacités à comprendre et à interrompre les microagressions. Depuis, 95 % des employés ont suivi cette formation¹. Les nouveaux employés doivent également la suivre dans le cadre du programme d'accueil d'intégration et nous continuons de miser sur les activités qui peuvent soutenir cet apprentissage. 	<p>La Banque CIBC est un membre actif du groupe consultatif de pairs de l'Initiative BlackNorth.</p>	<p>Chaque année, nous faisons le point sur notre stratégie d'inclusion auprès du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En 2023, nous avons notamment fait le point sur nos progrès en vue d'accroître la part des leaders noirs occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration, ainsi que sur notre engagement à entreprendre une évaluation de l'équité raciale par une tierce partie en vue de comprendre où nos politiques d'emploi et nos pratiques commerciales pourraient être améliorées et d'établir des priorités à cet égard. Pour en savoir plus, reportez-vous à la section 3.2 Inclusion au travail. • De plus, notre président et chef de la direction préside le Conseil des leaders de l'inclusion et de la diversité CIBC, qui supervise la mise en œuvre de la stratégie d'inclusion mondiale de la banque.

¹ Comprend les employés permanents et en congé rémunéré à l'échelle mondiale au 31 octobre 2023. Sont exclus les employés de CIBC FirstCaribbean, les employés temporaires, les retraités, les employés en congé non rémunéré et les travailleurs occasionnels.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

À l'avant-plan

Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation (suite)

Engagement des chefs de la direction de l'Initiative BlackNorth (suite)



Engagement des chefs de la direction de l'Initiative BlackNorth	5	6	7
	<p>Grâce à l'Initiative BlackNorth, nous veillerons à ce que les membres de la communauté noire du Canada soient au courant des occasions d'emploi dans notre organisation et à leur en réserver, notamment en nous engageant à atteindre un objectif d'embauche d'au moins 5 % d'étudiants recrutés dans la communauté noire. Par l'intermédiaire de l'Initiative BlackNorth, nous investirons au moins 3 % des dons et commandites d'entreprise d'ici 2025 pour promouvoir les investissements et créer des débouchés économiques dans la communauté noire.</p>	<p>Nous mobiliserons le cadre de gouvernance d'entreprise du Canada. L'Initiative BlackNorth vise à faire en sorte que les présidents de conseil d'administration et les chefs de la direction favorisent l'inclusion des leaders noirs dans les conseils d'administration, dans les équipes de haute direction et parmi les cadres supérieurs. De plus, étant donné qu'un objectif concret est un moteur de changement, nous fixons un objectif minimal de 3,5 % de leaders noirs occupant des postes de cadres supérieurs au Canada d'ici 2025.</p>	<p>Nous créerons des conditions propices à la réussite. Comme dans toutes les entreprises, ce qui est mesuré est géré. Il est donc essentiel de recueillir des données sur la race et l'origine ethnique, y compris auprès des employés noirs, afin de comprendre où se situent nos lacunes et de constater les progrès que nous accomplissons.</p>
Progrès par rapport aux engagements	<p>En 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 7 % des étudiants embauchés à l'échelle mondiale se sont identifiés comme appartenant à la communauté noire¹. La Banque CIBC et la Fondation CIBC² ont investi plus de 4,2 millions de dollars dans des programmes communautaires visant à éliminer les obstacles aux ambitions des membres de la communauté noire. Cet investissement dépasse l'objectif de 3 % et représente environ 9 % de nos contributions annuelles d'entreprise³. Pour en savoir plus, consultez la section 3.4 Apporter davantage à la collectivité. 	<ul style="list-style-type: none"> La Banque CIBC a établi un objectif d'au moins 5 % de leaders de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2025 (à l'échelle mondiale)¹. À la fin de 2023, 4 %[✓] des leaders occupant des postes approuvés par le conseil d'administration (à l'échelle mondiale)¹ et 8 % des membres du conseil d'administration s'identifiaient comme appartenant à une communauté noire. Nous entretenons un certain nombre de partenariats stratégiques visant à bâtir un bassin de candidats issus de la communauté noire, notamment avec la Canadian Association of Urban Financial Professionals, l'Onyx Initiative et l'organisme Black Professionals in Tech Network. 	<ul style="list-style-type: none"> La Banque CIBC recueille différentes données d'autodéclaration auprès des membres de l'équipe et des candidats externes afin de veiller à l'équité de ses processus d'embauche et de gestion des compétences. Le mécanisme de collecte de données comprend une question sur la race et l'origine ethnique qui permet aux membres de l'équipe et aux candidats de s'identifier comme membres d'une communauté noire. Les objectifs d'inclusion figurent parmi les facteurs d'évaluation du rendement ESG de l'entreprise et ont donc une incidence sur la rémunération incitative. Pour en savoir plus, consultez la section 1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG.

✓ Ce chiffre a fait l'objet d'une assurance indépendante limitée. L'énoncé d'assurance limitée ou la déclaration de vérification applicable se trouvent dans la section Documents relatifs aux critères ESG de notre [site Web](#).

¹ Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section [1.3 Grille de pointage ESG de 2023](#).

² Seuls les dons versés par la Fondation CIBC qui ont été financés au moyen de la croissance des placements sont inclus dans l'objectif de verser 800 millions de dollars en investissement communautaire. Les autres dons versés par la Fondation CIBC ne sont pas inclus, car ils sont financés au moyen de contributions de la Banque CIBC, et sont donc déjà pris en compte ailleurs.

³ Le nom de cette mesure a été modifié en 2023, mais la méthode d'établissement de la mesure est restée la même. Nos contributions annuelles d'entreprise représentent le total des dons en espèces et en nature, ainsi que du temps et des frais de gestion.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance3.0 Ouverture
de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage
à la collectivité4.0 Produits et
solutions durables5.0 Accélération de la lutte
contre les changements
climatiques

6.0 Annexe

Apporter davantage à la collectivité

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

À la Banque CIBC, notre objectif est de favoriser des changements sociaux et économiques positifs en phase avec notre raison d'être commune : aider les gens à réaliser leurs ambitions. Nous créons du changement par les **dons d'entreprise**, la **Fondation CIBC** et le **bénévolat** et les **dons des membres de l'Équipe CIBC**. Ces engagements nous permettent d'appuyer diverses causes communautaires et de faire progresser notre objectif commun à long terme de favoriser l'inclusion économique pour tous.

Nous reconnaissons que le dynamisme des collectivités est primordial pour nos clients, pour nos employés et pour la durabilité de notre entreprise et de la société dans son ensemble. Nous avons la responsabilité de redonner aux collectivités où nous exerçons nos activités et d'aider à créer un monde où chaque idée est une possibilité.

Notre approche

Investir dans nos collectivités grâce aux bénévoles et aux dons de l'Équipe CIBC

L'Équipe CIBC¹ a à cœur d'avoir une incidence durable dans nos collectivités. Le programme Ensemble pour le changement CIBC encourage l'Équipe CIBC à redonner aux causes qui lui tiennent à cœur en faisant des dons, des collectes de fonds et du bénévolat. Ce programme offert toute l'année permet aux membres de l'équipe de participer activement à nos collectivités et donne aux employés du Canada la possibilité d'obtenir, en échange d'heures de bénévolat, des dollars de récompense qu'ils peuvent remettre à un organisme de bienfaisance ou à but non lucratif de leur choix.

En 2022, nous avons établi un nouvel objectif d'un million d'heures de bénévolat par l'Équipe CIBC sur 10 ans (de 2023 à 2032). En 2023, l'Équipe CIBC au Canada a consacré plus de 122 000 heures de bénévolat à des causes importantes, soit une augmentation par rapport à 2022, où plus de 112 000 heures avaient été effectuées¹. Pour permettre à l'Équipe CIBC de redonner à des causes importantes, nous lui offrons des occasions de bénévolat en personne, virtuelles, individuelles ou en groupe. Nous offrons également aux employés permanents une journée Raison d'être rémunérée par année qui leur permet d'apprendre quelque chose de nouveau ou de faire du bénévolat pour un organisme de bienfaisance local et d'avoir une incidence importante sur leur collectivité.

Les dons et les collectes de fonds des employés (Équipe CIBC) ont généré 21 millions de dollars¹ pour diverses campagnes grâce au soutien direct des organismes de bienfaisance et à notre plateforme de dons et de bénévolat. Sur cette plateforme, les employés peuvent faire des dons à l'organisme de bienfaisance ou à but non lucratif de leur choix. Ces résultats témoignent de la culture sincèrement attentionnée de l'Équipe CIBC et de sa volonté de redonner aux causes qui lui tiennent à cœur.



¹ Le terme « Équipe CIBC » désigne les employés permanents et les retraités qui font des dons ou mènent des collectes de fonds pour soutenir des organismes de bienfaisance et à but non lucratif, notamment la collecte de fonds de la Journée du miracle CIBC. De plus, l'Équipe CIBC désigne les employés permanents (qui font du bénévolat pendant les heures de travail rémunérées et pendant leurs temps libres) et les retraités qui donnent de leur temps à divers organismes et causes communautaires.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

La Fondation CIBC crée des occasions sociales et économiques pour tous

La Banque CIBC vise à augmenter le fonds de dotation de la Fondation CIBC à 155 millions de dollars et à décaisser au moins 5 % du total de ses actifs chaque année. Le conseil d'administration de la Fondation CIBC approuve les subventions visant à soutenir les organismes ciblant la lutte contre le cancer, l'inclusion dans nos collectivités et l'éducation financière. La Fondation CIBC vise à améliorer l'accès aux études et aux perspectives d'emploi dans les collectivités défavorisées. Les activités de la Fondation CIBC sont régies par un conseil d'administration, auquel siègent deux administrateurs externes indépendants ainsi que des membres diversifiés et talentueux du personnel de la Banque CIBC, et par des sous-comités.

En 2023, la Fondation CIBC a versé plus de 3,8 millions de dollars¹ à 63 organismes de bienfaisance au Canada, y compris NPower Canada, Visions of Science Network for Learning, Passeport pour ma réussite Canada et Young Entrepreneurs of Canada Association.

La collecte de fonds annuelle phare de la Fondation CIBC, la Journée du miracle CIBC, a permis de recueillir 6,3 millions de dollars en 2023, grâce à l'événement de décembre 2022 et à d'autres activités menées au cours de l'année². Le produit du fonds de la Journée du miracle permet d'offrir un soutien continu à des organismes de bienfaisance qui contribuent à améliorer la vie des enfants et des jeunes des collectivités défavorisées. Nos partenaires sont, entre autres, l'organisme Grands Frères Grandes Sœurs du Canada, la Fondation pour l'aide à l'enfance du Canada, l'Œuvre des Manoirs Ronald McDonald du Canada et Jeunesse, J'écoute. Chaque année, à la Journée du miracle CIBC, notre équipe Marchés des capitaux et les employés participants de Wood Gundy font don d'une partie de leurs honoraires et commissions pour aider les enfants à accéder à des services et à des programmes de soutien.

La Banque CIBC, l'Équipe CIBC et la Fondation CIBC¹ concentrent leurs efforts sur trois priorités grâce à leurs initiatives d'investissement communautaire : la recherche sur le cancer, la promotion de l'inclusion dans nos collectivités et l'apprentissage financier.

Points saillants en 2023

Axe prioritaire	Nos priorités	Initiatives de 2023
Soutien à la recherche sur le cancer	<p>Notre objectif : Créer un avenir où personne n'aura à craindre un diagnostic de cancer</p> <p>Nous investissons dans : Des organisations dont les activités comprennent : de la recherche sur le cancer et des traitements, du dépistage et des diagnostics de cancer, et des programmes de bien-être, de survie, de soutien aux patients et autres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> À titre de commanditaire principal de la Course à la vie CIBC de la Société canadienne du cancer, l'Équipe CIBC a recueilli 2,64 millions de dollars en 2023. Depuis 1997, l'activité a permis de recueillir un total de 507,5 millions de dollars, dont 62,6 millions ont été recueillis par l'Équipe CIBC. Nous sommes un partenaire officiel du 27^e Tour CIBC Charles-Bruneau, un événement annuel qui vise à recueillir des fonds et à sensibiliser les gens aux cancers pédiatriques au Québec. L'Équipe CIBC a amassé plus de 1,1 million de dollars, et l'événement dans son ensemble, 3,55 millions de dollars. La Banque CIBC et la Fondation CIBC ont annoncé un engagement de 1 million de dollars envers l'Hôpital pour enfants de Montréal pour une avancée dans la recherche sur la biopsie liquide en pédiatrie. Cette nouvelle recherche vise à repérer des tumeurs solides chez les enfants, comme les cancers du cerveau, les gliomes, les médulloblastomes et les tumeurs osseuses. La Banque CIBC a fait un don de 1 million de dollars à la Trillium Health Partners Foundation pour soutenir son Institute for Better Health. Ce don aidera l'institut à faire progresser ses recherches sur l'iniquité des soins aux patients et les disparités en matière de santé dans la collectivité, en mettant l'accent sur le dépistage du cancer.
Promotion de l'inclusion dans nos collectivités	<p>Notre objectif : Éliminer les obstacles à la réalisation des ambitions afin d'aider la prochaine génération de leaders grâce à un meilleur accès aux études et aux perspectives d'emploi</p> <p>Nous investissons dans : Des solutions novatrices visant à aider les membres de la communauté noire, les personnes handicapées et les peuples autochtones. Il s'agit notamment de projets, programmes ou services qui favorisent de meilleurs résultats d'emploi et l'accès aux études.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons versé plus de 10,3 millions de dollars à des organismes de soutien aux personnes handicapées, à la communauté autochtone et aux membres de la communauté noire. La Fondation CIBC a établi un partenariat avec Autism Edmonton pour aider l'organisme à renforcer son programme d'emploi E3, qui aide à préparer les personnes atteintes d'un trouble du spectre de l'autisme à l'emploi en leur offrant du perfectionnement numérique, de la préparation aux entrevues et du mentorat, tout en établissant des liens avec des employeurs potentiels afin de les informer des possibilités qu'offre l'embauche de personnel neurodiversifié. La Fondation CIBC est l'un des donateurs fondateurs du programme de mentorat Black Achievers du YMCA, qui crée une communauté de soutien accueillante par le mentorat pour les jeunes de la communauté noire du secondaire qui poursuivent leurs études et leurs aspirations professionnelles vers des carrières significatives et durables. La Fondation CIBC a contribué aux efforts d'organismes communautaires qui soutiennent la prochaine génération de leaders et de créateurs de changement autochtones, notamment Focus Forward for Indigenous Youth, Membertou First Nation et Altered Minds.
Investissement dans l'inclusion financière	<p>Notre objectif : Offrir des outils et des ressources pour aider à améliorer la littératie financière et les connaissances financières dans notre société</p> <p>Nous investissons dans : Des initiatives qui aident les gens à acquérir les compétences, les connaissances et la confiance dont ils ont besoin pour parvenir au bien-être financier pour la vie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> La Banque CIBC et l'Équipe CIBC ont investi plus de 1 million de dollars dans des programmes de formation financière partout au Canada. Depuis 2012, CIBC Bank USA collabore avec le Big Shoulders Fund Schools afin d'enseigner des concepts financiers aux élèves de 14 écoles de Chicago en utilisant le programme Money Savvy Generation. En partenariat avec Braven, 106 employés de CIBC Bank USA ont mené des entrevues virtuelles avec des étudiants de niveau collégial à New York et à Chicago dans le but d'aider des étudiants de première génération sous-représentés à acquérir des compétences utiles lors d'une entrevue d'embauche. 312 membres de l'Équipe CIBC au Canada et aux États-Unis ont fait environ 925 heures de bénévolat auprès de Junior Achievement. Grâce à notre partenariat et à l'engagement bénévole de la Banque CIBC, nous avons offert plus de 500 programmes et touché environ 17 850 étudiants. La Fondation CIBC s'est associée à la Canadian Abilities Foundation pour offrir des renseignements financiers aux récents diplômés des niveaux secondaire et postsecondaire au Canada qui vivent avec un handicap afin de faciliter leur transition vers l'âge adulte et le marché du travail.



¹ Seuls les dons versés par la Fondation CIBC qui ont été financés au moyen de la croissance des placements sont inclus dans l'objectif de verser 800 millions de dollars en investissement communautaire. Les autres dons versés par la Fondation CIBC ne sont pas inclus, car ils sont financés au moyen de contributions de la Banque CIBC, et sont donc déjà pris en compte ailleurs.
² Ce chiffre représente le total reçu par la Fondation CIBC au cours de l'exercice 2023. Il comprend les dons effectués lors de la Journée du miracle en décembre 2022 et ceux effectués en dehors de cette journée au cours du même exercice.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Objectif de 800 millions de dollars en investissements communautaires sur 10 ans

En 2022, nous nous sommes fixé comme objectif de verser 800 millions de dollars en investissement communautaire sur 10 ans (de 2023 à 2032). La Banque CIBC est une Entreprise généreuse d'Imagine Canada; selon un volet de cette désignation, elle verse au moins 1 % de ses bénéfices avant impôts annuellement pour renforcer les collectivités canadiennes. En 2023, nous avons versé plus de 66 millions de dollars[✓] en dons de l'entreprise et de l'Équipe CIBC en soutien à plus de 3 800 organismes de bienfaisance, sans but lucratif et communautaires à l'échelle mondiale.

Dons en réponse à des crises humanitaires et à des catastrophes naturelles

En 2023, en réponse à des crises humanitaires, la Banque CIBC a fait don de 625 000 \$ à des fonds de secours au Canada et dans d'autres pays :

- Nous avons donné 150 000 \$ pour soutenir les efforts de secours aux victimes du tremblement de terre en Turquie, en Syrie et au Maroc.
- Nous avons soutenu les collectivités touchées par les catastrophes environnementales en Nouvelle-Écosse, en Alberta, en Colombie-Britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest en versant un don cumulatif de plus de 200 000 \$ à des organismes locaux et en offrant de l'aide financière, des conseils et du soutien aux clients touchés.

Dons d'entreprise et de l'Équipe CIBC

Millions de dollars	2023
Dons en espèces et en nature ¹	42 \$
Dons de temps ²	1 \$
Coûts de gestion ³	2 \$
Dons des employés et collecte de fonds (Équipe CIBC) ⁴	21 \$
Total	66 \$[✓]



En 2023, les dons au titre d'investissement communautaire de la Banque CIBC totalisaient

66 millions
de dollars[✓]



[✓] Ce chiffre a fait l'objet d'une assurance indépendante limitée. Le rapport d'assurance limitée et l'énoncé de vérification connexes se trouvent dans la Bibliothèque de documents - ESG sur notre [site Web](#).

¹ Les dons en espèces et en nature s'entendent des dons, des subventions, des commandites et de la valeur des dons en nature de la Banque CIBC visant à soutenir des organismes de bienfaisance et à but non lucratif, y compris à la Fondation CIBC, et qui suivent les principes de contribution établis par la [certification Entreprise généreuse d'Imagine Canada](#). Les commandites comprennent aussi des contributions versées à des organismes qui peuvent avoir une structure à but lucratif, mais qui sont destinées à des activités à visée sociale qui profitent à la collectivité. Les commandites peuvent être assorties de droits et d'avantages, y compris les avantages de la marque visible par le public et, dans le cas d'activités de collecte de fonds, elles peuvent être assorties d'avantages comme des repas, des prix ou de la marchandise.

² Le bénévolat des employés permanents au Canada durant les heures de travail (temps rémunéré par la Banque CIBC) est calculé en multipliant le salaire horaire moyen des employés permanents (à l'exclusion des cadres supérieurs, des employés participant à des programmes de rémunération spécialisée et des employés en congé autorisé prolongé) par le nombre total d'heures de bénévolat.

³ Les coûts de gestion comprennent les coûts liés à l'administration du programme d'investissement communautaire de la Banque CIBC. Par exemple, la rémunération et les avantages sociaux des employés, et les coûts liés aux technologies de l'information et à la promotion des programmes communautaires.

⁴ Le terme « Équipe CIBC » désigne les employés permanents et les retraités qui font des dons ou mènent des collectes de fonds pour soutenir des organismes de bienfaisance et à but non lucratif, notamment la collecte de fonds de la Journée du miracle CIBC. L'Équipe CIBC exclut le personnel de CIBC FirstCaribbean.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité**
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

À l'avant-plan

Progression de la réconciliation économique

La Banque CIBC s'engage à offrir aux peuples autochtones du Canada un accès aux perspectives

Engagement envers la réconciliation

En 2021, la Banque CIBC a établi un cadre de réconciliation en réponse à l'appel à l'action n° 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. Ce cadre est géré par un comité d'action sur la réconciliation, qui est responsable de l'élaboration d'engagements clairs et mesurables, ainsi que de l'établissement de rapports annuels sur les progrès par rapport aux indicateurs de rendement clés.

Notre comité d'action sur la réconciliation est coprésidé par Jaimie Lickers, première vice-présidente, Marchés autochtones, et l'honorable Lisa Raitt, vice-présidente et directrice générale, Banque d'investissement, réseau mondial. De concert avec les membres du comité d'action sur la réconciliation de l'ensemble de la Banque CIBC, les coprésidentes assurent la gestion de notre travail visant à réaliser des progrès mesurables à l'égard des engagements décrits dans le tableau et à faire de la Banque CIBC un milieu vraiment inclusif pour les membres de l'équipe et les clients autochtones.



Nous avons animé des exercices de couverture avec plus de 250 employés dans l'Espace Legacy de l'édifice CIBC SQUARE. Nous avons ouvert l'Espace Legacy en 2022, en partenariat avec le Fonds Gord Downie et Chanie Wenjack et avec l'Indigenous Design Studio du cabinet Brook-McIlroy Architects afin de soutenir les cheminements vers la réconciliation. Cet espace commémoratif, nommé Espace Legacy, est consacré à l'histoire commune des peuples autochtones et non autochtones du Canada, ainsi qu'à l'importance de la réconciliation économique dans la promotion de la prospérité des Autochtones.

Engagements

Offrir aux employés autochtones cinq jours rémunérés pour observer des pratiques traditionnelles comme la chasse, la pêche ou le deuil d'un aîné de la communauté.

Établir un partenariat avec l'Université des Premières Nations du Canada et Reconciliation Education dans le but de créer de nouveaux cours de cyberapprentissage à l'intention de tous les employés de la Banque CIBC au Canada afin de les sensibiliser au sujet du système des pensionnats et de son héritage de traumatisme intergénérationnel et d'encourager une conversation sur la réconciliation économique.

Veiller à la conformité à notre engagement à l'égard des Principes de l'Équateur de tous les financements de projets concernant les peuples autochtones, y compris par la mise en place d'un processus de consultation éclairé.

Collaborer avec les dirigeants métis, inuits et de Premières Nations pour offrir des solutions de prêts pratiques pour remédier à la pénurie de logements dans les collectivités autochtones du Canada.

Intégrer les droits autochtones dans la politique d'investissement responsable de Gestion d'actifs CIBC et mobiliser les sociétés détenues au sujet de la réconciliation.

Progrès en 2023

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les personnes qui s'identifient comme des Autochtones selon une autodéclaration (Premières Nations, Inuit et Métis) peuvent prendre jusqu'à 5 jours de congé payé par année civile pour suivre des pratiques traditionnelles, comme la chasse et la pêche, ou vivre le deuil d'un aîné de la communauté.

En 2021, nous avons lancé le cours de cyberapprentissage *Les 4 saisons de la Réconciliation* afin de sensibiliser les gens aux différences culturelles et de favoriser une meilleure compréhension de notre histoire commune. En 2023, 85 % des employés permanents canadiens avaient suivi cette formation. Huit autres modules de cyberapprentissage ont été lancés en 2022.

Notre engagement est conforme en tout temps.

La Banque CIBC a créé une équipe chargée d'approfondir nos conseils et solutions inclusives, y compris les produits et services de crédit aux Autochtones adaptés aux besoins des communautés autochtones et soutenus par des employés dont le mandat est lié à ce segment de clientèle.

Engagement tenu en continu.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

À l'avant-plan

Inclusion au travail

En 2023, nous avons continué de déployer des efforts pour favoriser un milieu de travail qui intègre les valeurs autochtones et faire progresser la réconciliation :

- Nous tirons parti de partenariats inclusifs et de bourses d'inclusion pour offrir de nouvelles perspectives d'emploi à la Banque CIBC aux meilleurs candidats autochtones. Parmi nos partenaires, mentionnons Our Children's Medicine, Indspire, Leaders International et le Indigenous Institutes Consortium (IIC), qui représente sept établissements d'enseignement postsecondaire et de formation détenus par des Autochtones en Ontario et avec lequel nous avons conclu un nouveau partenariat pluriannuel.
- Nous avons organisé des exercices d'écoute avec nos réseaux d'affinité, y compris le Cercle des employés autochtones, pour comprendre les obstacles uniques au perfectionnement professionnel que peuvent rencontrer les segments de talent, comme les communautés autochtones. Les commentaires et les mesures à prendre ont été intégrés aux stratégies de capital humain de la Banque CIBC.
- Le Cercle des employés autochtones CIBC a permis à près de 2 000 employés de l'ensemble de la Banque CIBC de participer à des activités qui favorisent l'appartenance, l'acquisition de connaissances, le perfectionnement professionnel et le réseautage. Par l'intermédiaire d'initiatives de collaboration et de consultation, nous observons un certain nombre de journées importantes tout au long de l'année, notamment la Journée nationale des peuples autochtones, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, la Journée du chandail orange et la Journée de la robe rouge.
- Nous avons continué d'animer des exercices de couverture avec plus de 250 employés dans l'Espace Legacy de l'édifice CIBC SQUARE pour sensibiliser les gens à l'histoire commune des peuples autochtones et non autochtones au Canada en racontant des récits. Cela s'ajoute aux plus de 400 leaders qui ont terminé la formation avant la pandémie.

- Nous avons continué d'offrir la bourse d'études liée au titre de CFA pour les Autochtones de Gestion d'actifs CIBC et la bourse d'études d'inclusion de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs et celle de Marchés des capitaux CIBC afin de soutenir la formation et les ambitions professionnelles des étudiants issus des communautés autochtones et d'autres segments sous-représentés.

Services bancaires inclusifs

La clientèle des Premières Nations et des peuples métis et inuits demeure un segment de clientèle et de partenariat important et en croissance pour la Banque CIBC. Nous travaillons plus fort que jamais à obtenir d'excellents résultats. Nous visons l'établissement de relations significatives avec les clients autochtones par la reconnaissance et le respect de leur riche culture, le soutien à leurs entreprises et l'appui aux ambitions des communautés autochtones. Au sein de nos équipes de Groupe Entreprises et de Fiducies autochtones, des experts collaborent avec les collectivités locales partout au Canada. Nous avons également mis sur pied l'équipe spécialisée Marchés autochtones.

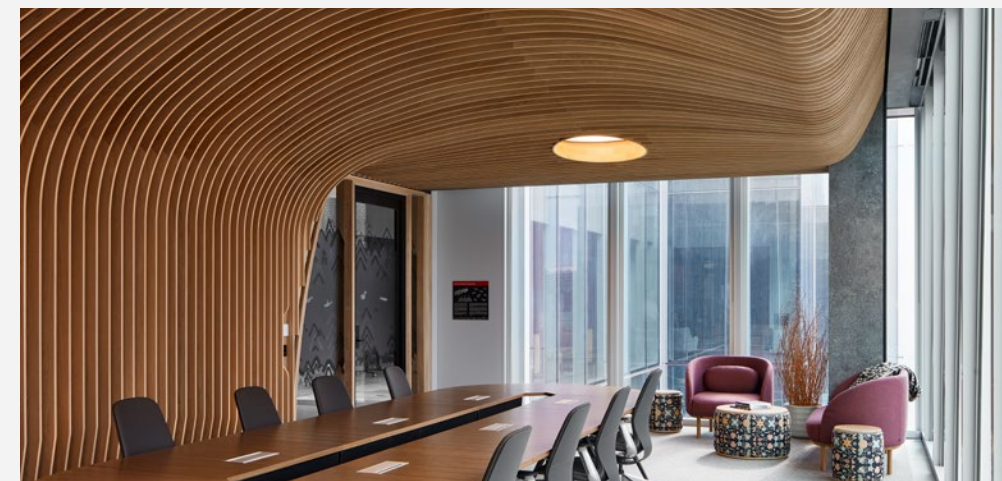
Notre modèle d'engagement des clients autochtones est toujours fondé sur une vision du monde autochtone, mais il change pour s'harmoniser avec les valeurs de chaque communauté. Nous adoptons une approche globale dans nos initiatives d'engagement et reconnaissons que toutes les décisions sont interreliées. Les sept enseignements des grands-pères et le modèle des sept générations sont deux exemples de ces modèles ou de ces visions du monde. Ces enseignements garantissent que nos décisions opérationnelles et commerciales reflètent la vision, les valeurs et les objectifs de la collectivité, et créent un espace d'écoute pertinent et réfléchi qui honore la sagesse des ancêtres et de toutes les parties intéressées, tout en s'appuyant sur des conseils véridiques et transparents.

En 2023, nous avons continué de faire ce qui suit :

- Nous avons renforcé notre **Programme de prêts résidentiels pour Autochtones**, en le proposant à trois autres communautés autochtones et en créant trois produits distincts qui répondent aux besoins uniques de chacune d'elles.
- Nous avons offert notre Programme collectif de services bancaires à tous nos clients autochtones au Canada, nouveaux ou actuels. Il propose aux clients des incitatifs totaux de plus de 2 300 \$ et élimine les frais mensuels pendant deux ans. De plus, il est assorti d'une gamme d'offres de gestion de trésorerie, de crédit et de planification des placements.
- Par l'intermédiaire de notre partenariat avec la Coalition de grands projets des Premières Nations (CGPPN), nous avons fait progresser les occasions d'affaires durables pour les Premières Nations du Canada. En tant que partenaire bienfaiteur, la Banque CIBC partage la vision de la CGPPN qui favorise la prospérité des peuples autochtones

du Canada, et se mobilise pour progresser vers un monde sobre en carbone et une économie plus durable et inclusive.

- Nous offrons aux clients autochtones de Groupe Entreprises et de la Compagnie Trust CIBC des produits de prêt qui tiennent compte de leurs besoins spécialisés. Notre processus de gouvernance pour les prêts aux Autochtones a été spécialement structuré pour permettre à nos équipes spécialisées d'apporter des modifications importantes aux produits qui élargissent les options de levier financier des collectivités tout en respectant leurs besoins uniques.
- Dans le cadre de sa [politique d'investissement responsable](#), Gestion d'actifs CIBC a publié une politique de réconciliation, qui décrit les activités que nous entreprendrons en tant qu'important détenteur d'actifs pour faciliter l'appel à l'action n° 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et respecter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

À l'avant-plan

Progression de la réconciliation économique (suite)

Apporter davantage à la collectivité

En 2023, la Banque CIBC et la Fondation CIBC¹ ont versé 3,2 millions de dollars à des organismes communautaires et sous forme de bourses d'études au mérite et selon les besoins financiers en appui à la prochaine génération de leaders et de créateurs de changement autochtones. Parmi les initiatives récentes, mentionnons les suivantes :

- Établissement d'un partenariat pluriannuel avec le Indigenous Institutes Consortium (IIC), qui représente sept établissements d'enseignement postsecondaire et de formation détenus par des Autochtones en Ontario. Le nouveau partenariat favorisera l'accès aux études et aux possibilités d'emploi des étudiants autochtones dans les établissements de leurs collectivités en offrant 14 nouvelles bourses aux étudiants.
- Nous avons établi des partenariats avec des écoles de partout au Canada, comme l'Université Mount Allison, le Southern Alberta Institute of Technology, l'Université de Guelph et l'Université du Manitoba, afin d'offrir des bourses d'études au mérite et selon les besoins financiers, ainsi que du soutien aux programmes.
- Nous avons continué à collaborer avec Indspire pour soutenir les jeunes des communautés autochtones en leur offrant des bourses d'études, des expériences de mentorat et des perspectives de carrière grâce à des programmes comme Bâtir un avenir meilleur, Rivières du succès et Essor : Rassemblement pour l'autonomisation des jeunes autochtones.

- Grâce au soutien de la Banque CIBC, Connexions Nord a pu d'offrir 250 séances de formation en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques, soutenant plus de 5 000 interactions avec des jeunes des Premières Nations, métis et inuits partout au Canada. Connexions Nord accroît l'accès aux études pour les jeunes autochtones et améliore la mobilisation des étudiants et les résultats d'apprentissage.

En 2023, nous avons enregistré une croissance de

12 %

des activités de gestion des avoirs et de services bancaires aux entreprises pour les Autochtones. Nous avons atteint une croissance cumulative de 40 % au cours des deux dernières années, atteignant notre objectif triennal un an plus tôt que prévu².



¹ Seuls les dons versés par la Fondation CIBC qui ont été financés au moyen de la croissance des placements sont inclus dans l'objectif de verser 800 millions de dollars en investissement communautaire. Les autres dons versés par la Fondation CIBC ne sont pas inclus, car ils sont financés au moyen de contributions de la Banque CIBC, et sont donc déjà pris en compte ailleurs.

² Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2023.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

4.0 Produits et solutions durables



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance3.0 Ouverture
de possibilités4.0 Produits et
solutions durables5.0 Accélération de la lutte
contre les changements
climatiques

6.0 Annexe

Produits et solutions durables

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

Nous croyons que les banques jouent un rôle unique et essentiel pour assurer un avenir plus sûr, plus équitable et plus durable. Il s'agit là d'une responsabilité que nous assumons tous les jours, à l'échelle de notre banque. Nous y parvenons grâce à nos interactions avec nos clients, qui nous permettent de comprendre leurs ambitions en matière de durabilité et de les aider à les réaliser.

Les marchés financiers ont la possibilité de contribuer à résoudre certains des plus grands défis sociaux et environnementaux auxquels nous faisons face, que ce soit en aidant les clients dans la transition vers une économie sobre en carbone, en améliorant l'accessibilité des logements abordables et des services financiers inclusifs pour atténuer les changements climatiques, ou en protégeant la biodiversité. Nous croyons qu'il s'agit d'une occasion de croissance pour la Banque CIBC et ses clients. Pour en tirer parti, nous mobilisons des capitaux et mettons au point des solutions novatrices fondées sur le marché, notamment des obligations vertes, des prêts liés à la durabilité, du financement de transition et des solutions d'investissement durable, qui répondent aux besoins de nos clients en matière de produits de finance durable.

Nos objectifs, engagements et stratégies nous permettent de prendre des mesures pour aider nos clients à atteindre leurs objectifs de durabilité au moyen de solutions efficaces, sectorielles et fondées sur le marché. Nous reconnaissons que ces solutions peuvent exposer nos clients et notre entreprise à des risques environnementaux et sociaux. Par conséquent, nous demeurons déterminés à communiquer de façon transparente les méthodologies et les cadres de la Banque CIBC liés aux solutions et aux produits, et à mettre à jour nos pratiques en fonction des changements apportés aux lignes directrices, aux normes et à la réglementation du secteur à mesure que le marché évolue. Nos efforts visent à offrir à nos clients les bons conseils et un accès aux capitaux pour soutenir leurs ambitions en matière de durabilité.

Notre approche

Grâce aux activités de prêts, d'investissements et de conseils que nous offrons à l'échelle de l'entreprise, nous contribuons à faire progresser la croissance économique durable, à relever d'importants défis environnementaux et sociaux et à accélérer la lutte contre les changements climatiques.

Expertise multifonctionnelle spécialisée pour servir la nouvelle économie et alimenter les secteurs de demain

À l'échelle de la banque, nous nous sommes dotés d'équipes spécialisées qui offrent des solutions fondées sur le marché et des services consultatifs visant à soutenir les clients dans la réalisation de leurs ambitions sociales et environnementales.

- Au Canada, nous avons mis sur pied une équipe Finance durable de Marchés des capitaux tournée vers le monde et qui est chargée de renforcer nos capacités et de conseiller les clients sur l'intégration de la durabilité à leur structure de capital comme facteur clé dans le déploiement de capitaux. En 2023, l'équipe s'est concentrée sur l'expansion et la diversification de nos engagements auprès des clients à l'égard d'activités durables au moyen de conseils et de nouveaux produits et services.
- En 2021, nous avons mis sur pied le groupe Énergie, infrastructure et transition, Banque d'investissement pour tenir compte de l'évolution des thèmes liés aux marchés et à l'environnement, et pour mieux aider nos clients à évaluer les occasions et les risques en cette période de changements environnementaux, réglementaires, technologiques et sociaux. L'équipe représente un groupe mondial intégré de fusions et acquisitions, de marchés des capitaux et de financement de projets, et possède des connaissances et une expertise techniques dans le segment de l'énergie renouvelable et dans des



Pour en savoir plus

[Finance durable de Marchés des capitaux CIBC](#)

[Méthodologie de finance durable de la Banque CIBC](#)

[Politique d'investissement responsable de Gestion d'actifs CIBC](#)

[Rapport sur la gérance et les facteurs ESG de Gestion d'actifs CIBC](#)

[Cadre des émissions de financement durable de la Banque CIBC \(en anglais seulement\)](#)

[Rapport sur les répercussions des émissions de financement durable de 2023 de la Banque CIBC](#)

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

secteurs clés de la transition énergétique, comme l'énergie solaire, l'énergie éolienne, le stockage d'énergie, le captage, l'utilisation et le stockage du carbone (CUSC), les carburants à faible teneur en carbone et l'hydrogène. En 2023, le groupe Énergie, infrastructure et transition a mis l'accent sur le maintien de relations solides et de confiance, offrant des conseils financiers à des investisseurs et à des sociétés clés du secteur de l'énergie renouvelable, des infrastructures, de l'énergie intégrée, des services publics et des technologies climatiques, et proposant une gamme complète de services financiers à nos clients, notamment en ce qui concerne les fusions et acquisitions, les services consultatifs relatifs aux créances, la structuration de la dette, les marchés des actions et des titres de créance, la mobilisation de capitaux de croissance et les solutions sur les marchés mondiaux.

- Notre équipe Services consultatifs sur la durabilité, Marchés des capitaux s'efforce de devenir un conseiller de premier plan pour nos clients en ce qui a trait à l'accès au capital et à l'évaluation des risques et des occasions au fil de la croissance de leur entreprise.

Élaboration de solutions sectorielles et axées sur le marché

La Banque CIBC est cofondatrice et actionnaire de Carbonplace, une plateforme mondiale qui met en relation des acheteurs et des vendeurs de crédits d'émissions de carbone volontaires. En 2023, la Banque CIBC a finalisé la commercialisation de Carbonplace, qui a nommé son premier chef de la direction et est passé d'un consortium dirigé par neuf banques à une entité indépendante. La plateforme jouera un rôle dans l'accélération des investissements à grande échelle nécessaires pour lutter contre les changements climatiques et aidera nos clients canadiens et américains à respecter leurs engagements en matière de carboneutralité.

Cette année, la Banque CIBC a organisé un sommet sur le carbone, réunissant des experts en structure du marché du carbone, en élaboration de projets et en politiques. Le sommet a permis de présenter des points de vue sur les politiques et des exemples pratiques sur la façon d'évoluer sur les marchés émergents du carbone et de les élargir.

La Banque CIBC collabore avec Exportation et développement Canada (EDC) afin d'offrir des solutions de finance durable aux entreprises canadiennes. Le

programme pilote de garantie de financement durable est une solution de partage des risques visant à faciliter les activités de prêt qui contribuent à des secteurs d'activité admissibles (comme l'efficacité énergétique, la production d'électricité renouvelable et sans émissions, et la prévention et le contrôle de la pollution) et pouvant fournir jusqu'à 1 milliard de dollars de financement au cours des trois prochaines années.

La Banque CIBC s'est engagée à investir 100 millions de dollars dans des sociétés en commandite à l'appui de fonds pour les technologies climatiques et la transition énergétique et a conclu un partenariat avec six fonds à ce jour. Ces fonds fourniront du capital de croissance à des sociétés technologiques du secteur de la transition climatique et énergétique afin d'aider la communauté mondiale à effectuer la transition vers une économie carboneutre. Voici des exemples de partenaires de fonds :

- Carbon Direct, un promoteur financier de sociétés de croissance dans l'écosystème de gestion du carbone.
- Energy Impact Partners, un promoteur financier qui investit dans des entreprises axées sur la décarbonation de l'économie mondiale et qui réunit des entrepreneurs et des sociétés pour guider l'économie mondiale vers un avenir durable.

Donner l'exemple grâce au leadership éclairé et à la collaboration

Pour réaliser nos ambitions collectives en matière de durabilité, nous devons apporter des changements à l'échelle du système grâce à la collaboration et à des partenariats. En plus de soutenir directement nos clients, nous investissons dans l'écosystème global et collaborons avec lui pour mobiliser des capitaux, orienter les politiques, mettre en place la technologie et former la prochaine génération de leaders.

L'équipe-conseils stratégiques du bureau du chef de groupe, Marchés des capitaux favorise le leadership éclairé et crée des occasions distinctives pour les clients nouveaux et actuels. Pour ce faire, elle se concentre notamment sur l'approfondissement de notre expertise et de notre profil dans le domaine de la transition énergétique et sur la recherche d'occasions économiques pour les communautés autochtones. L'équipe exerce également un leadership éclairé novateur à l'intersection des politiques publiques existantes et en développement afin de promouvoir les intérêts de nos clients. Parmi les exemples

de leadership éclairé, mentionnons la série de balados « The Sustainability Agenda » (en anglais seulement), qui met l'accent sur les complexités changeantes du secteur de la durabilité, et le bulletin sur la durabilité de Marchés des capitaux CIBC, qui contient des renseignements que nos clients et nos collectivités peuvent utiliser pour réaliser leurs idées en matière de durabilité. Le contenu comprend des discussions et des points à retenir sur les politiques publiques, les tendances et les perspectives en matière de lutte contre les changements climatiques.

Dans le contexte de nos efforts visant à promouvoir l'écosystème de transition énergétique, nous collaborons avec le milieu universitaire pour soutenir l'innovation et progresser vers un avenir plus durable. Nos partenariats préservent l'indépendance de la recherche, qui est essentielle pour encourager la créativité et l'émergence d'idées nouvelles.

Voici quelques exemples de nos partenariats :



Université de Calgary	En 2023, en collaboration avec l'Université de Calgary, Innovate Calgary, Avatar Innovations et le secteur de l'énergie, la Banque CIBC a continué de contribuer au financement de l'Energy Transition Centre au centre-ville de Calgary dans le cadre d'une entente de commandite pluriannuelle conclue en mai 2022. De plus, la Banque CIBC a créé une série de balados en quatre parties (en anglais seulement) mettant en vedette des entrepreneures qui facilitent la transition énergétique au Canada. Nos invitées représentent des entrepreneures en démarrage axées sur l'innovation et les énergies propres et soutenues par l'Energy Transition Centre de l'Université de Calgary. Le centre encourage l'innovation dans le secteur de l'énergie nécessaire à la transition du Canada vers un avenir sobre en carbone en soutenant les entreprises émergentes et leurs fondateurs en collaboration avec le secteur, les universitaires, les étudiants, les chercheurs, les utilisateurs finaux et la collectivité.
Université York	En 2023, la Banque CIBC a établi une chaire de recherche en finance durable en partenariat avec la Schulich School of Business de l'Université York. Cette chaire effectuera des recherches novatrices qui permettront de trouver des solutions pratiques dans le secteur financier mondial et de combler l'écart entre le milieu universitaire et le secteur dans des domaines comme la transition vers l'énergie verte, l'économie sobre en carbone, ainsi que les défis politiques, réglementaires et de gouvernance liés à un système financier durable.
Université McGill	La Banque CIBC compte parmi les membres fondateurs de l'Initiative de croissance durable (ICD) et du bureau du financement durable de l'Université McGill. La banque a collaboré avec un groupe de partenaires du secteur pour fonder l'ICD, une initiative lancée par la Faculté de gestion Desautels de l'Université McGill en mai 2022. De plus, en 2023, la Banque CIBC a versé un don de 1,25 million de dollars pour soutenir cette initiative interfacultaire, qui mobilise les membres des corps professoral et étudiant, les leaders du secteur et les responsables politiques afin de trouver des solutions réalistes que les entreprises pourront mettre à profit pour une transition réussie vers une économie durable.

Parmi les autres exemples de l'engagement de la Banque CIBC dans le secteur, mentionnons le Centre for Climate-Aligned Finance du RMI, l'Alliance bancaire Net Zéro, le Conseil d'action en matière de finance durable et la mobilisation du secteur public. Pour en savoir plus sur l'engagement de la Banque CIBC dans le secteur, consultez notre [rapport sur le climat de 2023](#).

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Finance durable

Nous nous sommes fixé comme objectif de mobiliser 300 milliards de dollars pour des activités de finance durable entre 2018 et 2030¹. Cet objectif s'inscrit dans notre engagement à mobiliser les capitaux nécessaires et à mettre au point des solutions novatrices fondées sur le marché à l'appui de nos efforts visant à surmonter les problèmes environnementaux et sociaux et, de façon plus générale, à favoriser la durabilité.

Processus de gouvernance

En 2023, pour répondre aux exigences liées à la finance durable, la Banque CIBC a amélioré son processus trimestriel de gouvernance et d'examen interne pour chaque opération admissible. Les opérations sont déterminées par les secteurs d'activité et les groupes fonctionnels applicables. Chaque opération fait l'objet d'un processus d'examen et d'approbation conforme aux critères d'admissibilité de la méthodologie appliquée à nos résultats de 2023 et aux progrès cumulatifs. Le secteur d'activité ou le groupe fonctionnel soumet l'opération à un processus d'examen et d'approbation en plusieurs étapes mené par des équipes indépendantes des équipes responsables des opérations. Ces équipes sont composées de spécialistes des unités d'exploitation stratégiques et de groupes fonctionnels (p. ex., Finance,

groupe ESG d'entreprise). Le processus comprend également les approbations et les attestations de la haute direction de chaque secteur d'activité.

Critères en matière de finance durable

La méthodologie appliquée à nos résultats de l'exercice 2023 et aux progrès cumulatifs a été établie en 2018, puis mise à jour en 2021, en 2022 et en 2023 afin de tenir compte de l'évolution des pratiques du marché et des lignes directrices sectorielles, et de permettre d'ajouter de nouveaux segments à nos critères d'admissibilité. Nos critères d'admissibilité s'inspirent des normes du marché international et des pratiques du secteur. À la suite des changements qui ont été apportés, les rapports des années précédentes n'ont pas été retraités. Depuis 2022, le Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG de la Banque CIBC approuve tous les changements apportés à la méthodologie de finance durable. En mars 2024, nous avons publié notre [Méthodologie de finance durable](#) mise à jour de l'exercice 2024, en vigueur de façon prospective pour les opérations admissibles conclues à compter du 1^{er} novembre 2023.



Méthodologie de finance durable de la Banque CIBC de l'exercice 2024

En mars 2024, conformément à son engagement à l'égard de la transparence, la Banque CIBC a publié sa Méthodologie de finance durable de l'exercice 2024, qui remplace la méthodologie appliquée à ses résultats de l'exercice 2023 et aux progrès cumulatifs et qui est en vigueur de façon prospective pour les opérations admissibles conclues à compter du 1^{er} novembre 2023. La Méthodologie de finance durable de l'exercice 2024 définit notre approche liée à la classification, aux activités admissibles, aux produits d'entreprise et aux mesures. La Méthodologie de finance durable de la Banque CIBC de l'exercice 2024 s'appuie sur notre méthodologie antérieure et a été mise à jour afin de tenir compte de l'évolution des pratiques du marché et des lignes directrices sectorielles, et de permettre d'ajouter de nouveaux segments à nos critères d'admissibilité. La finance durable est une priorité clé, et notre méthodologie est fondée sur les normes internationales et les pratiques actuelles du secteur.

La Méthodologie de finance durable de l'exercice 2024 englobe les principales activités commerciales de la Banque CIBC, notamment les prêts (p. ex., prêts écologiques, durables et sociaux), les services consultatifs, les marchés des titres de créance et de participation, les placements en commandite, les placements de trésorerie, la titrisation, le financement du commerce extérieur et les crédits d'impôt à l'investissement. Les produits financiers liés à la durabilité sont conçus pour inciter les clients à atteindre des objectifs ESG préétablis ayant des répercussions sur la tarification. De plus, la Méthodologie de finance durable de l'exercice 2024 définit les activités écologiques, de décarbonation et sociales admissibles, les décrit et présente les critères d'admissibilité pour la classification d'une opération comme opération de finance durable.

- Les activités écologiques admissibles comprennent les énergies propres, les combustibles propres, l'efficacité énergétique, la prévention et le contrôle de la pollution, la résilience et l'adaptation aux changements climatiques, la gestion écologiquement durable des ressources naturelles biologiques et de l'utilisation des terres, la conservation de la biodiversité terrestre et aquatique, le transport non polluant, la gestion durable de l'eau et des eaux usées, les immeubles verts et la circularité.
- Les activités de décarbonation admissibles comprennent le captage, l'utilisation et le stockage du carbone, les carburants à faible intensité en carbone et l'électrification.
- Les activités sociales admissibles comprennent les services essentiels, le logement abordable et l'infrastructure de base, le progrès et l'autonomisation socioéconomiques, la création d'emplois, la sécurité alimentaire et les systèmes alimentaires durables.

La Banque CIBC a l'intention de mettre à jour régulièrement sa Méthodologie de finance durable de l'exercice 2024 en fonction de l'évolution des pratiques du marché et des lignes directrices, des cadres, des normes et des règlements du secteur.

¹ Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2023.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

En 2023, nous avons mobilisé



44,4 milliards

de dollars pour des activités de finance durable, soit un total cumulé de 52,4 % (ou 157,3 milliards de dollars) en vue d'atteindre notre objectif de 300 milliards de dollars d'ici 2030¹.

Le programme pour véhicules écologiques de Financement automobile CIBC



contribue à rendre les véhicules hybrides et électriques abordables. En 2023, plus de 1 500 clients ont utilisé le programme afin d'obtenir un taux avantageux pour leur véhicule hybride ou électrique. Pour chaque véhicule financé dans le cadre du programme, la Banque CIBC verse 25 \$ à Conservation de la nature Canada (CNC); les dons s'élèvent à plus de 70 000 \$ depuis le lancement du programme².

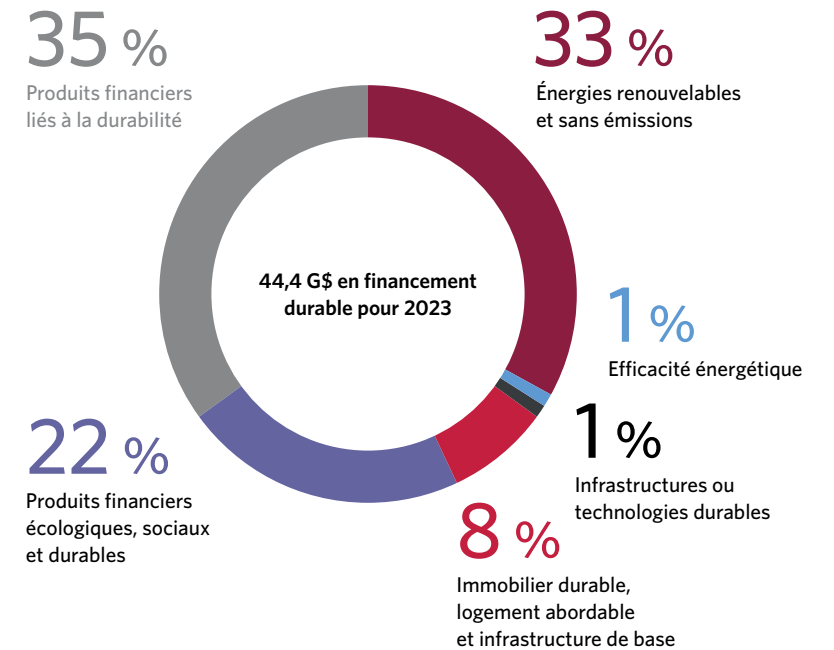
La méthodologie appliquée à nos résultats de l'exercice 2023 et à nos résultats cumulatifs aux fins du suivi de notre objectif de mobilisation a été mise au point pour évaluer les opérations de finance durable admissibles, soit les prêts et syndications de prêts, la prise ferme de titres de créance et de participation, les services consultatifs en fusions et acquisitions et les placements à titre d'investisseur chef de file, réalisés par diverses unités d'exploitation comme le groupe Trésorerie, la Division du financement immobilier de Groupe Entreprises au Canada, le Groupe Entreprises aux États-Unis, le Groupe de l'immobilier commercial aux États-Unis, le groupe Financement automobile (par l'intermédiaire de notre unité d'exploitation stratégique Services bancaires personnels et PME) et divers groupes au sein de Marchés des capitaux. Les solutions de couverture et les dépôts sont surveillés et consignés séparément, mais ne sont pas inclus dans nos résultats cumulatifs. Notre méthodologie décrit notre façon de rendre compte de notre part de chaque opération et, au besoin, tient compte du rôle que nous jouons dans l'opération pour attribuer notre part du crédit à l'objectif de mobilisation¹.

La méthodologie appliquée à nos résultats cumulatifs et à ceux de l'exercice 2023 permet de classer les opérations dans l'une de ces deux catégories¹:

- secteurs (notamment les énergies renouvelables et sans émissions, l'efficacité énergétique, les infrastructures et technologies durables, l'immobilier durable, le logement abordable, l'infrastructure de base, etc.);
- produits (produits financiers durables comme les obligations vertes et les prêts écologiques, produits financiers durables ou sociaux comme les obligations sociales et les prêts liés à la durabilité, etc.).

À l'exercice 2023, nous avons mobilisé 44,4 milliards de dollars pour des activités de finance durable, soit un total cumulé de 52,4 % (ou 157,3 milliards de dollars) au cours des cinq dernières années en vue d'atteindre notre objectif de 300 milliards de dollars d'ici 2030¹. Nous visons le financement de secteurs et de produits qui produisent des résultats environnementaux et sociaux.

Répartition des opérations de finance durable de 2023 par secteur et par produit¹



¹ Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2023.
² Le programme de CNC a été lancé en 2021.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Nous nous sommes classés au



1^{er}

rang des responsables des registres pour les prêts liés à la durabilité au Canada par volume (exercice 2023) – Bloomberg¹

Nous nous sommes classés au



2^e

rang des agents de structuration verte et des agents de structuration chargés de la durabilité pour les prêts de finance durable au Canada par volume – London Stock Exchange Group Loan Pricing Corporation (LSEG LPC)²

Nous avons été reconnus pour notre leadership exceptionnel dans le domaine du financement d'infrastructures durables lors de la remise des prix Sustainable Finance Awards 2023 du magazine *Global Finance* (Amérique du Nord et échelle mondiale).

Faits saillants des opérations de finance durable³

En tirant parti de notre expertise croissante en finance durable de Marchés des capitaux, nous offrons à nos clients des conseils, des produits et des solutions de finance durable, y compris des obligations vertes, des prêts liés à la durabilité et du financement de transition, ce qui les aide à faire progresser leurs efforts en matière de durabilité.

Marchés des capitaux CIBC a agi à titre d'agent de structuration chargé de la durabilité, de co-mandataire principal et de co-responsable des registres pour l'émission inaugurale de billets à moyen terme de 1,05 milliard de dollars d'Hydro One inc. en vertu de son cadre de financement durable. À la date de l'opération, il s'agissait de la plus importante émission globale d'obligations de sociétés durables jamais réalisée au Canada.

Le cadre permet à Hydro One Limited et à ses filiales d'émettre des instruments de financement durable pour des projets écologiques et sociaux, une première pour une société de services publics au Canada.

En vertu du cadre, les produits nets peuvent être affectés à l'énergie propre, à l'efficacité énergétique, aux transports non polluants, à la conservation de la biodiversité, à l'adaptation aux changements climatiques, à l'avancement socioéconomique des peuples autochtones et à l'accès aux services essentiels.

La Banque CIBC a agi à titre de conseiller en services financiers exclusif d'Innagreen pour la création de sa plateforme mondiale d'investissement dans l'énergie renouvelable et pour ses premières acquisitions, soit le projet éolien Hilda de 104 mégawatts et le projet éolien Bekevar de 200 mégawatts.

Le projet éolien Bekevar a été acquis conjointement avec la Première Nation de Cowessess, partenaire en capital-investissement minoritaire local. Le projet, qui devrait mener à des activités commerciales à la fin de 2024, vise à réduire les émissions et à procurer des avantages économiques pendant plus de 25 ans à la Première Nation de Cowessess.

Innagreen a lancé une plateforme qui vise l'acquisition et l'exploitation à des fins commerciales de projets éoliens, solaires et de stockage d'énergie. L'objectif de la plateforme est de fournir des rendements stables à long terme et à faible risque aux investisseurs institutionnels qui souhaitent accélérer la transition énergétique mondiale.

Innagreen a conclu une entente avec RES pour l'acquisition de certains actifs renouvelables à visée commerciale au Canada, aux États-Unis et en Australie, dans le but de les conserver pour la durée de leur vie utile.



¹ Source : Classement des responsables des registres de Bloomberg pour les prêts liés à la durabilité, au 30 janvier 2024.

² Source : Tableaux des agents de structuration verte et des agents de structuration chargés de la durabilité pour les Amériques en 2023 de la LSEG LPC.

³ Les montants indiqués représentent la valeur totale de l'opération.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

18



projets écologiques ont été soutenus par l'obligation verte de 500 millions de dollars US de la Banque CIBC.

70 %



de l'obligation verte ont été affectés à des projets d'énergie renouvelable.

30 %



de l'obligation verte ont été affectés à des projets d'immeubles verts.

Cadre des émissions de financement durable

En mars 2024, la Banque CIBC a mis à jour son cadre des émissions de financement durable (le « Cadre »). Le Cadre décrit la méthodologie et les procédures connexes à appliquer aux émissions de fonds durables (les « émissions d'obligations vertes, sociales ou durables ») mobilisés par la Banque CIBC, notamment des obligations, des billets, des certificats, du papier commercial, des dépôts, des certificats de placement garanti (CPG) et des CPG liés au marché¹. Le Cadre est en vigueur pour les émissions de financement durable conclues à compter du 12 mars 2024 et remplace l'ancien Cadre des émissions de financement durable.

Le Cadre vise à soutenir la mobilisation de capitaux pour des entreprises, des projets et des activités durables. Le Cadre respecte les Principes sur les obligations vertes de 2021, les Principes sur les obligations sociales de 2023 et les Lignes directrices sur les obligations durables de 2021 de l'International Capital Market Association (ICMA). Les produits nets des émissions d'obligations vertes, sociales ou durables serviront à financer ou à refinancer des prêts et des placements qui répondent aux critères de la Banque CIBC en ce qui a trait aux activités écologiques ou sociales admissibles (les « activités admissibles »). Ces critères visent à appuyer la réalisation des ODD des Nations Unies et une transition vers une économie équitable et sobre en carbone. La Banque CIBC a l'intention de mettre à jour régulièrement le Cadre en fonction de l'évolution des pratiques du marché et des lignes directrices, des cadres, des normes et des règlements du secteur.

La Banque CIBC publie chaque année un [rapport sur les répercussions des émissions de financement durable](#), qui résume la répartition du produit tiré d'émissions d'obligations vertes, sociales et durables conformément à leurs anciens cadres respectifs (cadre des obligations vertes de la Banque CIBC ou cadre des émissions de financement durables de la Banque CIBC).



¹ Le cadre des émissions de financement durable de mars 2024 remplace et met à jour l'ancien Cadre des obligations vertes de la Banque CIBC établi en mars 2020 et l'ancien cadre des émissions de financement durable de la Banque CIBC établi en septembre 2021. Les prochaines émissions vertes, sociales ou durables seront conformes au cadre des émissions de financement durable de mars 2024.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Exemples éloquents

Soutien aux collectivités grâce à des solutions de logement abordable

Notre groupe Prêts, Développement communautaire, États-Unis vise à préserver et à augmenter le parc de logements locatifs abordables dans les collectivités que nous servons en offrant un financement de projets de construction flexible aux promoteurs locaux. Nous offrons des solutions de financement sur mesure que les promoteurs de solutions de logement abordable combinent à des subventions, à des octrois, à des crédits d'impôt pour le logement abordable, à des bons fondés sur le projet ou à des contrats émanant du département américain du Logement et de l'Urbanisme¹.

En 2023, CIBC Bank USA a investi et accordé des prêts pour l'acquisition, la remise en état et la réutilisation adaptée de Roosevelt Square, un projet de logements abordables à Chicago, en Illinois. Il s'agit de notre plus important projet de logements abordables à ce jour aux États-Unis.

- L'investissement et les prêts de CIBC Bank USA serviront à financer la remise en état de 38 immeubles sans ascenseur, d'un immeuble destiné à la réutilisation après adaptation, ainsi que la construction de quatre immeubles multifamiliaux à revenus mixtes et d'espaces commerciaux.
- Les immeubles sans ascenseur comportent 184 logements bénéficiant d'un crédit d'impôt pour le logement abordable, dont 125 sont assortis d'une subvention pour le loyer. L'immeuble destiné à la réutilisation après adaptation contiendra 15 logements bénéficiant d'un crédit d'impôt pour le logement abordable et assortis d'une subvention pour le loyer ainsi que le nouveau musée national du logement social.
- Les immeubles multifamiliaux à revenus mixtes comprendront 115 logements bénéficiant d'un crédit d'impôt pour le logement abordable, dont 75 unités de logements sociaux - qui seront converties en logements de la section 8³ - et 92 unités au taux du marché.

Le projet sera intégré dans une collectivité à revenu mixte offrant notamment des écoles publiques bien cotées, des commerces et un accès aux transports en commun et à des centres d'emploi.



Roosevelt Square fournira des logements sociaux et abordables aux collectivités de Chicago. Ce type de logement à revenu mixte novateur aura une forte incidence sur le tissu social de la collectivité. Le projet se traduira par des logements abordables dans un quartier intéressant de Chicago où les loyers augmentent et vise à créer des retombées positives mesurables sur ces collectivités et sur l'inclusion économique. »

Shawn Beber,
premier vice-président à la direction et chef de groupe, région des États-Unis;
président et chef de la direction, CIBC Bank USA

¹ La *Community Reinvestment Act* des États-Unis stipule que les banques américaines doivent répondre aux besoins de leurs collectivités, notamment pour les personnes touchant un revenu faible ou modeste et vivant dans des zones à revenu faible ou modeste. Les activités de développement communautaire permettant d'y parvenir sont les suivantes : soutien aux logements abordables, services communautaires pour les personnes touchant un revenu faible ou modeste, aide aux PME et revitalisation des zones délaissées. Les projets de logements locatifs abordables satisfont aux exigences réglementaires, et leurs logements sont destinés à des locataires à revenu faible ou modeste.
² Le nombre de logements financés reflète à la fois les logements au taux du marché et les logements abordables dans chaque projet. Selon les directives réglementaires américaines, les projets qui comptent plus de 50 % de logements abordables peuvent être pris en compte dans ce programme.
³ Les logements de la section 8 sont des logements subventionnés par le gouvernement américain pour les personnes à faible revenu.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Investissement responsable

Gestion d'actifs CIBC (GAC) est signataire des Principes pour l'investissement responsable (PRI). Comme le mentionne notre [Politique d'investissement responsable](#), nous nous engageons à appliquer les six PRI dans toutes nos catégories de placement.

En 2023, afin d'accroître la transparence de GAC quant à la façon dont elle gère les risques et les occasions liés aux changements climatiques, et conformément aux exigences des PRI, GAC a amélioré les renseignements communiqués sur les changements climatiques en publiant un [Rapport sur le climat 2022](#) fondé sur l'analyse de scénarios effectuée en 2022.

De plus, GAC a amélioré ses résultats d'évaluation relatifs aux PRI en perfectionnant ses stratégies et ses communications aux investisseurs qui accordent de l'importance aux facteurs ESG.

Nous avons ajouté de nouvelles mesures de rendement clés dans nos rapports trimestriels à nos clients institutionnels sur des thèmes comme la diversité du conseil d'administration, les violations du Pacte mondial des Nations Unies et l'intensité en carbone. Nous avons également amélioré notre cadre d'analyse du risque pour les titres de créance et les actions, en adaptant notre processus aux pratiques actuelles du secteur. L'outil fournit aux analystes et aux gestionnaires de portefeuille une évaluation fondée sur les données des risques ESG importants sur le plan financier et cerne les principaux thèmes à aborder avec les émetteurs.

GAC dispose de son propre modèle interne exclusif d'évaluation des facteurs ESG, qui tient compte de l'évaluation globale des occasions de placement. En intégrant l'analyse du risque des facteurs financiers et non financiers, nous approfondissons notre compréhension de nos placements et créons un potentiel

d'amélioration du rendement durable à long terme de nos portefeuilles. Les facteurs ESG ont une incidence importante sur les sociétés et, par conséquent, ils aident à découvrir des risques et des occasions qui pourraient ne pas être visibles au moyen de recherches traditionnelles seulement.

Les portefeuilles de fonds sous gestion active de base de GAC intègrent les facteurs ESG au processus de placement. De plus, tous les sous-conseillers externes font l'objet d'une supervision et d'une surveillance rigoureuses afin d'évaluer leurs pratiques d'intégration des facteurs ESG et de maintenir la communication avec les gestionnaires en vue d'améliorer leurs politiques et processus internes.

GAC s'est dotée d'un cadre de gouvernance pour s'assurer que la haute direction participe activement à sa démarche à l'égard des facteurs ESG. Le chef de la direction et les membres de l'équipe de la haute direction de GAC siègent au Comité de l'investissement responsable de GAC, qui oriente la stratégie globale du groupe en ce qui touche les facteurs ESG et la durabilité.

GAC a également mis sur pied un Groupe de travail Investissement responsable afin de mobiliser les leaders à l'échelle de l'organisation pour qu'ils fournissent une expertise dans leur domaine, permettant ainsi de mieux intégrer la stratégie ESG et de contribuer à l'élaboration de politiques et de procédures liées aux facteurs ESG. Nos équipes Gestion de portefeuille et recherche et Solutions de placement totales participent activement à la mise en œuvre de ces politiques dans nos activités de placement et veillent à ce que nous respections nos engagements à l'égard des facteurs ESG.

Cadre de gouvernance des facteurs ESG de GAC

Groupe	Responsabilités
Comité de l'investissement responsable	Surveillance et élaboration de stratégies ESG de GAC
Groupe de travail Investissement responsable	Exécution de la stratégie du Comité de l'investissement responsable, notamment la recherche, l'élaboration de politiques et l'analyse de scénarios
Équipe Gestion de portefeuille et recherche	Intégration de l'analyse des facteurs ESG dans le processus décisionnel de placement et dans la mobilisation et la gérance des actifs gérés par GAC. Comprend l'examen de nos directives de vote par procuration et leur harmonisation avec nos objectifs financiers et ESG.
Solutions de placement totales	Évaluation des pratiques ESG des sous-conseillers et communication avec ces derniers

Pour renforcer notre engagement à l'égard de la réconciliation, Gestion d'actifs CIBC a adopté une politique officielle de réconciliation. La politique vise à intégrer les points de vue des Autochtones et à offrir des formations qui nous aideront à orienter nos activités de gérance. Nous tirons parti de nos relations avec les entreprises canadiennes afin de soutenir l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action officiels en matière de réconciliation. Notre approche appuie l'appel à l'action n° 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

GAC offre une gamme de produits ESG pour répondre à l'intérêt de nos clients à l'égard de solutions qui reflètent leurs valeurs et qui favorisent les progrès en matière de changements climatiques :

- Solutions d'investissement durable CIBC, qui donnent aux clients accès à des stratégies de gestion active dont l'empreinte carbone est plus sobre et dont l'exposition au secteur de l'énergie est moins élevée que celle des indices généraux du marché. Elles utilisent aussi une méthode de filtrage des secteurs basée sur les caractéristiques positives des sociétés œuvrant dans les secteurs des énergies renouvelables et des obligations vertes.
- Portefeuilles d'actions et de titres à revenu fixe associés à des mandats d'investissement responsable précis. Ces portefeuilles sont soumis à des critères fixés par le client et excluent les titres de toute société liée aux secteurs du tabac, de l'alcool, de l'armement et d'autres secteurs analogues, ou possédant d'importantes installations d'exploitation dans des pays qui font fi des droits de la personne.

Pour en savoir plus, consultez le [Rapport sur la gérance et les facteurs ESG de Gestion d'actifs CIBC](#).

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Aux États-Unis, Gestion privée de patrimoine CIBC continue d'élargir ses offres de produits liés aux facteurs ESG destinées aux particuliers à valeur nette élevée, aux familles, aux fondations et aux fonds de dotation. La Stratégie durable d'actions mondiales CIBC, lancée en 2021, intègre l'analyse des facteurs ESG à l'analyse fondamentale traditionnelle afin de générer des renseignements uniques sur les sociétés. L'équipe utilise des outils et des analyses exclusifs pour évaluer l'exposition aux risques ESG et leur gestion, ainsi que l'accès aux occasions liées à la durabilité. Nous investissons activement dans le développement de solutions de données ESG et d'intégration des facteurs ESG. En 2024, nous prévoyons étendre l'utilisation des données ESG et des outils d'analyse à d'autres stratégies d'actions gérées à l'interne.

Au moyen d'activités de gérance, nous représentons l'intérêt de nos clients à l'égard d'une surveillance et d'une gestion solides à long terme. Une série de directives de vote par procuration sur mesure adoptée par Gestion privée de patrimoine CIBC aux États-Unis sera suivie durant la saison des votes par procuration de 2024. Les directives mises à jour reflètent la valeur que nous accordons à la gestion de la qualité, y compris la conformité aux pratiques actuelles du secteur en matière de gouvernance d'entreprise et la prise en compte efficace des préoccupations environnementales et sociales importantes. Conformément à notre Stratégie durable d'actions mondiales et, s'il y a lieu, à d'autres stratégies d'actions gérées à l'interne, nous communiquons régulièrement avec les sociétés de portefeuille sur des sujets importants liés aux facteurs ESG. Notre adhésion au Council of Institutional Investors (CII) et à son Corporate Governance Advisory Council nous permettent de promouvoir les pratiques actuelles de gouvernance du secteur par l'intermédiaire des programmes de mobilisation des entreprises du CII.

Au-delà de nos stratégies gérées à l'interne, notre plateforme de placement à plusieurs gestionnaires comprend de nombreuses stratégies de placement axées sur les facteurs ESG et ayant une incidence sur toutes les catégories d'actif. Ces stratégies de placement gérées à l'externe nous permettent d'offrir une gamme d'options aux clients intéressés. Nous explorons activement des fonds liés à des thèmes environnementaux et sociaux afin de continuer à développer ces offres pour répondre à la demande des clients.

Perspectives

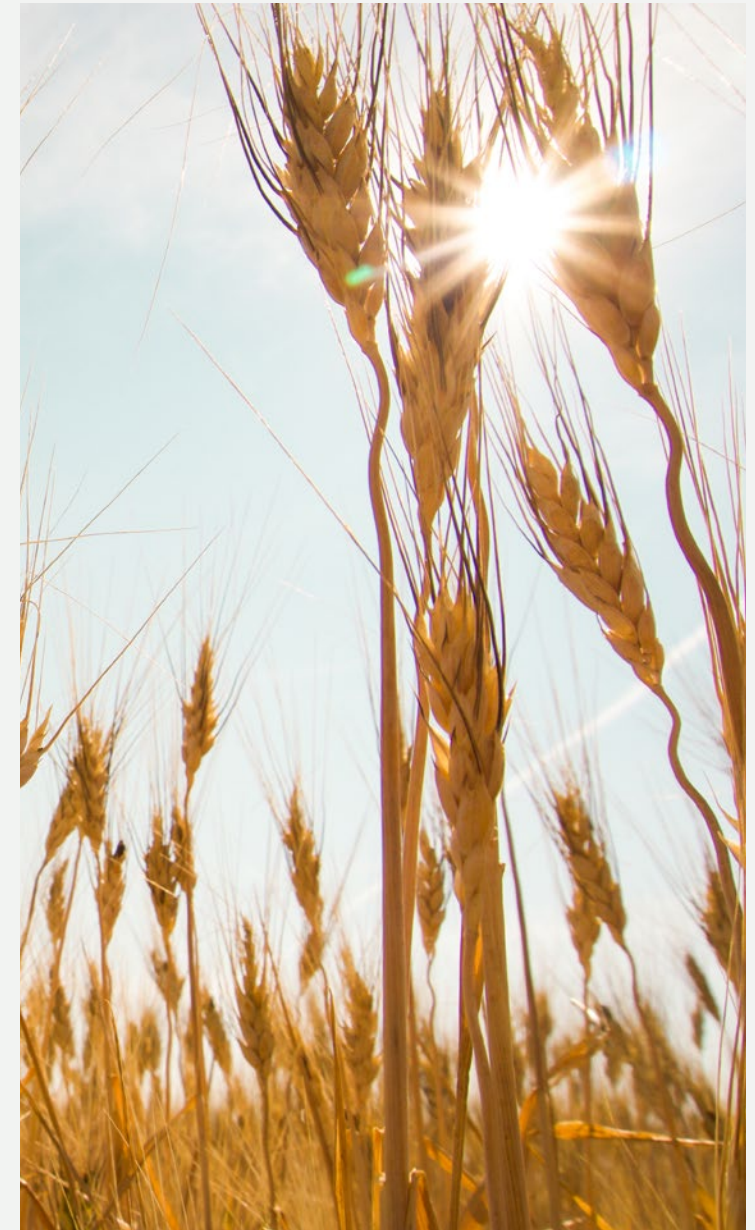
Nous prévoyons une croissance soutenue de certains produits et solutions de finance durable visant à répondre à la demande de la clientèle. Nous continuerons d'innover avec nos clients de tous les secteurs pour leur offrir des options de finance durable qui les aideront à réaliser leurs ambitions en matière de durabilité. Les thèmes sociaux suscitent également de l'intérêt, et nous collaborerons avec les clients pour réaliser leurs ambitions sociales.

Les gouvernements participent de plus en plus aux objectifs sociaux et environnementaux de leur pays, et nous reconnaissons qu'une action collective est essentielle à la réalisation de nos ambitions. Nous continuerons de participer à des tables sectorielles clés et à des partenariats publics, notamment en fournissant des commentaires aux décideurs sur l'élaboration d'une taxonomie de la finance durable. Nous continuerons également d'explorer, de nouer et de développer des partenariats dans lesquels nous pouvons mettre à profit nos connaissances et notre expertise des marchés des capitaux pour mettre au point des produits novateurs, comme notre collaboration avec EDC visant à offrir des solutions de finance durable à nos clients.

Nous croyons que les nouvelles normes et les nouveaux règlements ESG continuent de contribuer au bon fonctionnement du marché. Nous communiquerons avec les clients afin de produire des rapports transparents et de fixer des objectifs de durabilité conformes aux lignes directrices nationales et internationales.

Gestion d'actifs CIBC continuera de mettre l'accent sur la divulgation de renseignements aux clients. Nous demeurons déterminés à améliorer nos processus de recherche et d'actionnariat actif. Ainsi, nous serons en mesure de nous conformer aux normes du secteur à mesure qu'elles évoluent, d'intégrer plus efficacement les facteurs ESG dans toutes les catégories d'actif que nous gérons et de mettre en place des processus officiels qui tirent parti des participations que nous détenons et créent de la valeur pour nos clients. Pour ce faire, nous investirons dans des systèmes, des politiques et des cadres afin d'établir des responsabilités qui nous permettront de réaliser nos priorités stratégiques chaque année.

À la suite d'une évaluation des exigences menée en 2023, Gestion privée de patrimoine CIBC aux États-Unis vise à devenir signataire des PRI en 2024. Gestion privée de patrimoine CIBC aux États-Unis continuera également d'investir dans le développement de solutions de données ESG et d'intégration des facteurs ESG. Nous prévoyons étendre l'utilisation des données ESG et des outils d'analyse à d'autres stratégies d'actions gérées à l'interne.



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

5.0

Accélération de la lutte contre les changements climatiques



[1.0 Aperçu](#)[2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance](#)[3.0 Ouverture de possibilités](#)[4.0 Produits et solutions durables](#)**[5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques](#)**[6.0 Annexe](#)

Accélération de la lutte contre les changements climatiques

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

Les changements climatiques constituent un défi sans précédent pour notre monde et nous comprenons qu'il est urgent de trouver des solutions. En tant que banque et grande institution financière canadienne, nous jouons un rôle essentiel dans la mobilisation de capitaux destinés à des activités qui s'harmonisent avec une économie sobre en carbone.

Les risques physiques et les risques de transition liés au climat peuvent avoir des répercussions sur nos activités de diverses façons complexes et interreliées. Nous devons donc mettre en œuvre des processus complexes pour évaluer, mesurer, surveiller et gérer notre exposition au risque lié au climat. Par exemple, certains clients de la Banque CIBC, comme ceux du secteur pétrolier et gazier, pourraient faire face à une augmentation des coûts de conformité associés à la réglementation sur les changements climatiques ou à une réduction de la demande liée à leurs produits en raison de l'évolution des préférences des consommateurs. De plus, l'augmentation du nombre d'événements météorologiques extrêmes, comme des inondations, des ouragans, des feux de forêt et des canicules, pourrait avoir une incidence sur les activités de la Banque CIBC en raison de l'incapacité des clients à accéder à notre réseau de centres bancaires et de bureaux. Pour en savoir plus sur la façon dont la gestion du risque climatique est intégrée à nos processus, à notre stratégie d'entreprise et à notre processus décisionnel, consultez la section Gestion du risque de notre [rapport sur le climat de 2023](#).

La Banque CIBC a établi une structure de gouvernance des changements climatiques dans son cadre de gouvernance des facteurs ESG qui favorise la responsabilisation et l'harmonisation des activités liées aux changements climatiques à l'échelle de l'entreprise. Grâce à une gouvernance et à une responsabilisation solides en matière de changements climatiques, ainsi qu'à un objectif de carboneutralité d'ici 2050 et à des cibles provisoires de réduction des émissions financées propres à certains secteurs d'ici 2030, nous contribuons à accélérer les mesures de lutte contre les changements climatiques en mobilisant des capitaux et en mettant au point des solutions novatrices fondées sur le marché, en investissant dans des stratégies de réduction du carbone axées sur les activités et sur le client, en développant une expertise interne en matière de transition énergétique et de climat, et en participant à des partenariats et à des collaborations dans le secteur.

Les changements climatiques et la transition vers une économie sobre en carbone ont et continueront d'avoir de profondes répercussions sur notre équipe, nos clients, nos collectivités et notre planète. Nous veillerons à ce que nos efforts liés à la transition vers une économie sobre en carbone contribuent à un travail axé sur la raison d'être et à des emplois de qualité en éliminant les obstacles, en perfectionnant les compétences et en créant des possibilités d'emploi pour les gens et les collectivités.

**Pour en savoir plus**[Rapport sur le climat de 2023](#)[Notre approche de carboneutralité](#)

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Notre approche

Gouvernance climatique

Grâce à la surveillance du conseil d'administration et à la responsabilité qu'assume la haute direction à l'égard de notre stratégie de lutte contre les changements climatiques, de la gestion du risque climatique et de l'objectif de carboneutralité, nous intégrons le climat à tous les aspects de nos activités. Notre vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, qui relève de notre président et chef de la direction, assume la responsabilité de notre stratégie relative au changement climatique et la présidence de notre Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG. Elle est la cadre supérieure responsable de la stratégie ESG à l'échelle de l'entreprise, qui comprend notre stratégie relative au changement climatique. Cette stratégie est dirigée et facilitée par le groupe ESG d'entreprise, et nos unités d'exploitation stratégiques ainsi que nos groupes fonctionnels veillent à la production des résultats.

Le premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, qui supervise notre fonction Gestion du risque environnemental, est le cadre supérieur responsable des initiatives de gestion du risque climatique à l'échelle de l'entreprise. Notre chef de la gestion du risque est chargé de déterminer, d'évaluer et de gérer les répercussions des changements climatiques sur la Banque CIBC. Il est également responsable de certains cadres et de certaines politiques sur le repérage et le contrôle des risques, y compris les risques physiques et les risques liés à la transition en matière de changements climatiques.

Consultez la section 1.8 [Cadre de gouvernance des facteurs ESG](#) pour obtenir de plus amples renseignements sur notre stratégie de gouvernance, et nos dernières communications d'information sur le changement climatique pour en savoir plus sur notre gouvernance climatique et notre progression vers l'atteinte de notre objectif de carboneutralité.

Accélérer la lutte contre les changements climatiques à l'échelle de notre banque

Notre stratégie relative aux changements climatiques repose sur quatre piliers : appuyer nos clients, encourager certains comportements des consommateurs, optimiser nos activités et communiquer nos progrès. Elle vise à traiter les occasions liées aux changements climatiques, à gérer les risques et à intégrer la résilience à l'échelle de notre stratégie d'entreprise, de nos activités et de notre processus décisionnel. Cela comprend notre objectif d'atteindre la carboneutralité dans nos activités d'exploitation et de financement d'ici 2050. Depuis que nous avons annoncé notre objectif de carboneutralité en 2021, nous réalisons des progrès en vue de mesurer nos émissions financées, d'établir des cibles provisoires pour les secteurs à forte intensité carbonique et de faire état de nos résultats. Nous avons établi des cibles provisoires de carboneutralité pour 2030 pour nos portefeuilles de pétrole et de gaz, de production d'électricité et de fabrication automobile. Pour en savoir plus, consultez notre [approche de carboneutralité](#).

En tant que signataire de l'Alliance bancaire Net Zéro des Nations Unies, nous nous engageons à atteindre notre objectif de carboneutralité. En mettant en œuvre notre objectif, nous ferons ce qui suit :

1. continuer d'évaluer les cibles pour les secteurs prioritaires, si elles sont importantes et si les données nous permettent de le faire;
2. continuer d'évaluer la couverture des données et les méthodes qui s'appliquent à nos secteurs prioritaires;
3. communiquer nos progrès vers l'atteinte de nos objectifs de carboneutralité établis;
4. produire des rapports de manière transparente, alors que nous continuons d'améliorer notre approche et notre rendement au fil du temps;

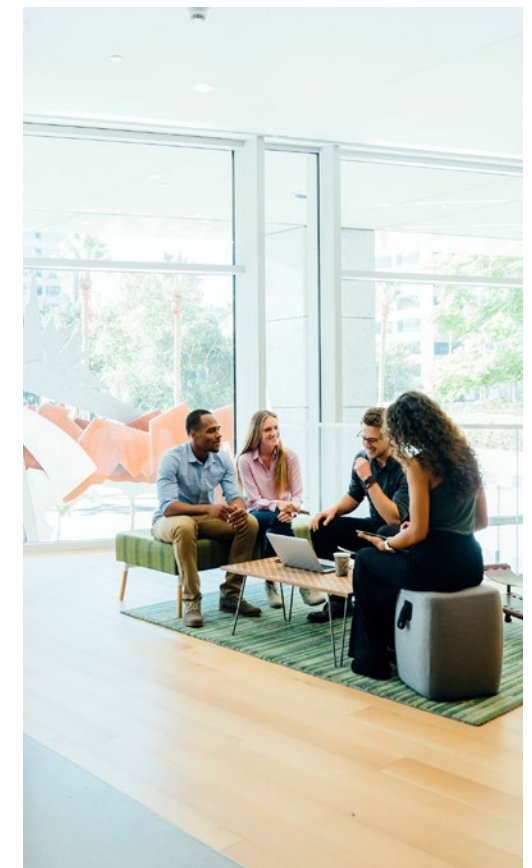
5. participer à des initiatives et à des partenariats sectoriels, comme l'Initiative Finance du Programme des Nations Unies pour l'environnement, l'Alliance bancaire Net Zéro des Nations Unies et le PCAF.

Nous avons mobilisé des ressources à l'échelle de la banque pour intégrer la lutte contre les changements climatiques à notre processus de prise de décisions, car nous considérons qu'il s'agit d'un effort à l'échelle de l'entreprise. Pour en savoir plus, consultez [notre rapport sur le climat de 2023](#).

Pour réduire les émissions provenant de nos propres activités, nous avons également fixé une cible de réduction de 30 % des émissions de GES liées aux activités d'ici 2028 (par rapport à l'année de référence de 2018) et un objectif de carboneutralité d'ici 2024. Pour atteindre cet objectif, nos stratégies de réduction des émissions liées aux activités mettent l'accent sur certaines initiatives, notamment l'amélioration de l'efficacité énergétique liée à nos activités, des stratégies de décarbonation et l'optimisation des locaux dans nos immeubles. Nos réductions d'émissions liées aux activités et l'application de certificats d'énergie renouvelable (CER) nous permettent d'être en bonne voie d'atteindre notre objectif de carboneutralité.

Pour en savoir plus sur les risques et les occasions liés aux changements climatiques et sur nos plans pour réaliser notre objectif de carboneutralité, consultez nos dernières [communications d'information sur le changement climatique](#).

Atteindre l'objectif de zéro émission nette signifie s'approcher le plus possible de l'élimination complète des GES, tout en équilibrant les émissions restantes en compensant ou, idéalement, en retirant une quantité équivalente de GES de l'atmosphère.



¹ Les activités de financement comprises dans notre objectif de carboneutralité se rapportent aux secteurs spécifiques et à leurs limites, où nous avons établi des cibles provisoires, et incluent nos engagements de prêt et nos facilités de financement, ce qui correspond à la part de la Banque CIBC de l'affectation économique réelle en ce qui a trait à la prise ferme sur les marchés des titres de participation et sur les marchés des titres de créance, le cas échéant.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Points saillants de l'accord sur les mesures de lutte contre le changement climatique

Une partie importante de l'accélération des mesures de lutte contre les changements climatiques consiste à offrir à nos clients des produits et des services qui les aident à réaliser leurs objectifs en matière de lutte contre les changements climatiques. Au cours de la dernière année, nous avons continué d'étoffer notre portefeuille dans le segment vertical des énergies renouvelables de base, y compris le stockage d'énergie, et nous avons poursuivi l'élaboration d'opérations dans les domaines du captage, de l'utilisation et du stockage du carbone, de l'hydrogène et de la mobilité électronique, et nous élargissons notre offre pour y intégrer d'autres produits, notamment des crédits compensatoires de carbone du marché volontaire et du marché réglementaire.

La Banque CIBC a agi à titre de conseiller financier unique, prêteur et contrepartie de couverture à l'égard de Pulse Clean Energy dans le cadre de sa première facilité de crédit de 175 millions de livres sterling.

Pulse Clean Energy est un joueur de plus en plus important sur le marché britannique du stockage de l'énergie et de la stabilité du réseau, dont l'objectif consiste à développer et à exploiter 1 gigawatt (GW) et plus de sites de stockage par batterie à l'échelle du réseau. Le produit net de la transaction favorisera le développement de plusieurs nouvelles installations de stockage d'énergie et de stabilité du réseau dans l'ensemble du Royaume-Uni. Cela contribuera à la création de nouveaux emplois dans tout le pays, tout en contribuant à l'atteinte des cibles de carboneutralité du Royaume-Uni.

La Banque CIBC a agi à titre de conseiller financier exclusif auprès de Hudson Sustainable Group lors de la vente de la totalité de son portefeuille de projets d'énergie solaire à Cubico Sustainable Investments.

La transaction comprend un portefeuille composé de six actifs liés à l'énergie solaire en exploitation d'une capacité totale de 83,4 mégawatts (MW) dans tout l'Uruguay. Les six actifs sont situés dans les régions de Salto, de Paysandú et de Rio Negro, le plus important étant celui de Young, une centrale de 25,7 MW à Manafra, dans la région de Rio Negro. La Banque CIBC a offert des conseils sur la structure de la transaction, l'évaluation des offres et les mesures d'atténuation du risque.

La Banque CIBC a agi à titre d'agent de structuration et d'agent administratif, et à titre de conseiller en notation et d'agent principal de placement, assurant une exécution sans faille de l'ensemble du financement destiné à AES Corporation (AES).

AES, une société américaine du secteur de l'énergie propre, a augmenté sa facilité de crédit de trois ans pour la construction d'entrepôts liés à l'énergie renouvelable afin d'appuyer la mise en œuvre de projets d'énergie propre. La facilité de crédit destinée à la construction d'entrepôts permettra de financer plus de 3 GW de nouvelles constructions liées à l'énergie propre sur une période de 12 mois. Il s'agit de la plus importante structure de financement d'entrepôts conclue à ce jour dans le domaine des projets d'énergies renouvelables aux États-Unis, et de la première opération de financement écologique conclue sur le marché américain des prêts syndiqués en vue de soutenir la capacité de financement en fonction des dispositions de transférabilité de la *Inflation Reduction Act* adoptée en août 2022.

De plus, AES a conclu des billets de placement privé garantis de premier rang d'une valeur de 246,5 millions de dollars pour ses activités américaines liées à l'énergie propre.

Le produit net servira à refinancer quatre nouveaux projets en cours qui ont été réalisés à l'aide de fonds provenant de la facilité liée à la construction d'entrepôts, ce qui permet à AES de recycler les capitaux à l'appui de son pipeline de développement.

La Banque CIBC a agi à titre d'arrangeur et de contrepartie de couverture pour une facilité de dépenses en immobilisations de 235 millions de livres sterling dans le secteur du stockage par batterie de Zenobe. L'emprunt servira à financer deux nouveaux projets de systèmes de stockage d'énergie par batterie reliés à des réseaux de transport de 200 MW (programme BESS) en Écosse (Blackhillock et Kilmarnock South).

Fondée en 2016, Zenobe, une société britannique, est propriétaire-exploitante d'infrastructures de stockage par batterie et fournisseur de services de mobilité électronique, qui exerce ses activités au Royaume-Uni, au Benelux, en Nouvelle-Zélande et en Australie. Zenobe détient le deuxième plus important portefeuille d'actifs du programme Building Economic Self-Sufficiency (BESS) en Grande-Bretagne, une production de 630 MW étant prévue d'ici 2024. D'ici 2026, elle gèrera plus de 1,2 GW d'actifs de stockage par batterie.

En raison de l'objectif du gouvernement écossais d'ajouter 20 GW à sa capacité de production d'électricité renouvelable d'ici 2030, les actifs de stockage par batterie de Zenobe jouent un rôle crucial en matière d'amélioration de l'efficacité du réseau et de production accrue d'énergie renouvelable.

Sur une période de 15 ans, chaque projet évitera que 2,3 millions de tonnes de CO₂ se retrouvent dans l'atmosphère. L'installation de stockage de Blackhillock fournira des services de stabilité à la Electricity System Operator de la National Grid, ainsi que de niveau de court-circuit et d'inertie. Ces services sont essentiels pour que le réseau fonctionne efficacement alors que les centrales à combustible fossile sont éliminées progressivement.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Exemples éloquentes

Prêt écologique au Champlain Hudson Power Express

Pour illustrer le fait que la Banque CIBC aide ses clients à réaliser leurs objectifs climatiques, mentionnons le rôle essentiel qu'elle a joué dans le financement et la coordination du prêt écologique accordé au Champlain Hudson Power Express (CHPE). Ce prêt permettra de financer une ligne de transport en fouie qui acheminera l'hydroélectricité du Québec à New York.

Les équipes Financement de projets et infrastructure aux États-Unis, Syndication de prêts aux États-Unis et Solutions d'entreprises de la Banque CIBC ont dirigé le projet de financement au moyen d'un prêt écologique accordé au CHPE à titre de chef de file bancaire coordonnateur, de preneur ferme, de fournisseur de services de couverture d'opération éventuelle et de coordonnateur d'échange financier. Le prêt écologique totalise 5,245 milliards de dollars US, est d'une durée de sept ans et est financé par plus de 30 prêteurs, dont la Banque CIBC.

Le CHPE, qui devrait entrer en service au printemps de 2026, constituera la plus longue ligne de transport d'énergie en fouie et l'un des plus importants projets d'énergie propre aux États-Unis grâce à sa longueur de plus de 500 kilomètres et au coût total du projet, qui atteint 6 milliards de dollars US.

Le projet sera assorti d'importants avantages économiques, environnementaux et sociaux :

Avantages économiques

- Création de plus de 1 400 emplois dans le domaine de la construction
- Réduction des coûts d'électricité de 17 milliards de dollars américains sur 30 ans pour les résidents

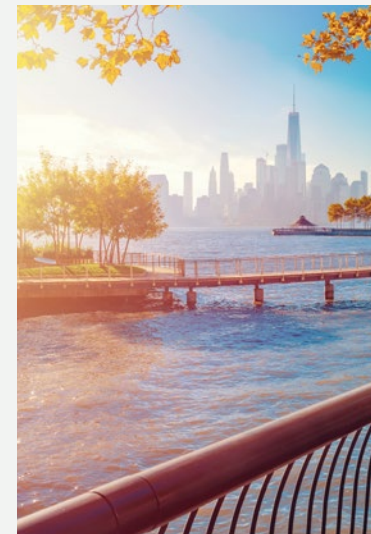
Avantages environnementaux

- Fourniture d'électricité permettant de répondre à environ 20 % des besoins de la ville de New York
- Réduction des émissions de carbone de 3,9 millions de tonnes métriques par année, ce qui équivaut à retirer environ 44 % des voitures des rues de New York
- Création d'un fonds de 117 millions de dollars américains pour financer des programmes de protection de l'environnement

Avantages sociétaux

- Amélioration de la qualité de l'air à l'échelle locale en fournissant une source d'énergie propre de base qui contribuera grandement à réduire la dépendance aux centrales à combustible fossile actuellement en activité à New York
- Priorité accordée à l'embauche de membres des minorités, de femmes et d'entreprises appartenant à des anciens combattants, y compris des efforts visant à inclure des membres de collectivités défavorisées dans la population active
- Création d'un Fonds pour l'économie verte de 40 millions de dollars américains visant à soutenir les collectivités défavorisées, les personnes à faible revenu et les travailleurs en transition dans le secteur des combustibles fossiles afin qu'ils puissent accéder à l'économie verte de l'État de New York et s'y bâtir une carrière

Le prêt écologique accordé au Champlain Hudson Power Express a remporté le prix IJGlobal ESG de 2023 dans la catégorie du transport de l'énergie en Amérique du Nord. Cette distinction découle des répercussions prévues en matière de réduction de carbone et de ses avantages sur le plan social et économique.



Émissions provenant de nos activités de financement¹

En 2023, nous avons continué de progresser vers l'atteinte de nos cibles provisoires de 2030 pour nos portefeuilles de pétrole et de gaz et de production d'électricité, et nous avons annoncé une nouvelle cible provisoire de carboneutralité d'ici 2030 pour notre portefeuille de fabrication automobile². Nous avons également élargi nos calculs d'émissions financées absolues pour y intégrer les portefeuilles de prêts automobiles et de l'agriculture. L'intensité des émissions pondérées liées aux activités du portefeuille pétrolier et gazier de la Banque CIBC a diminué de 8,0 % en 2022 par rapport à 2021, ce qui représente une réduction totale de 22 % par rapport à l'année de référence de 2020. L'intensité des émissions de notre portefeuille de production d'électricité a diminué de 4,8 % en 2022 par rapport à 2021³, soit une réduction totale de 14 % par rapport à l'année de référence de 2020. L'intensité des émissions liées à l'utilisation finale de notre portefeuille du secteur pétrolier et gazier n'a pas changé entre 2020 et 2022. Les contextes technologiques, géopolitiques et macroéconomiques continuent d'influer sur le taux de variation de l'intensité des émissions. En 2022, notre exposition⁴ au secteur de la production d'électricité se composait à 38 % de projets d'énergies à émissions nulles ou renouvelables, soit une hausse de 4 % par rapport à 2021 et de 9 % par rapport à 2020. Cela montre que nous continuons de mettre l'accent sur les occasions liées à la transition et que nous sommes toujours en voie d'atteindre notre objectif de 2030.

Vous trouverez des précisions sur nos progrès dans notre [rapport sur le climat de 2023](#). Consultez la section Mesures et cibles et l'annexe D : Cible provisoire de zéro émission financée d'ici 2030 et intensité liée au rendement.

Émissions attribuables à nos activités

En 2023, nous avons continué de progresser vers notre cible d'émissions liées aux activités de 2028 et vers notre objectif de carboneutralité⁵. En 2023, nous avons réduit de 5,5 % nos émissions de GES absolues des champs d'application 1 et 2 attribuables à nos activités au Canada et aux États-Unis par rapport à 2022, et de 26,3 % par rapport à l'année de référence de 2018. Nous avons également acheté et appliqué 143 855 mégawattheures (MWh) de certificats d'énergie renouvelable (CER) au Canada et aux États-Unis. L'achat de ces CER a permis d'injecter de l'électricité renouvelable sur le marché, ce qui représente plus de 92 % de nos émissions du champ d'application 2⁶. Grâce à nos réductions d'émissions et à l'application des CER, nous sommes en bonne voie d'atteindre notre objectif de carboneutralité d'ici 2024.

¹ Les activités de financement comprises dans notre objectif de carboneutralité se rapportent aux secteurs spécifiques et à leurs limites, où nous avons établi des cibles provisoires, et incluent nos engagements de prêt et nos facilités de financement, ce qui correspond à la part de la Banque CIBC de l'affectation économique réelle en ce qui a trait à la prise ferme sur les marchés des titres de participation et sur les marchés des titres de créance, le cas échéant.

² Pour le portefeuille pétrolier et gazier et de production d'électricité, les cibles provisoires de 2030 sont établies selon l'année de référence de 2020, tandis que pour le portefeuille de fabrication automobile, elles sont établies selon l'année de référence de 2021. Pour en savoir plus, reportez-vous à notre [approche de carboneutralité](#).

³ Nous avons retraité nos progrès de 2021 à l'égard de notre cible liée à la production d'électricité à 208 kg CO₂/MWh, par rapport à notre déclaration initiale de 200 kg CO₂/MWh dans notre rapport sur le climat de 2022. Ce changement est attribuable aux rajustements apportés à l'intensité des émissions pour certains clients visés par notre cible. Les résultats montrent que les progrès ont été de 9,5 % en 2021, comparativement aux 13 % déclarés l'an dernier.

⁴ Ce pourcentage représente nos financements d'entreprises et de projets et nos facilités de financement, uniquement pour des projets qui ont atteint leur date de mise en exploitation commerciale.

⁵ Nous projetons d'utiliser une combinaison de certificats d'énergie renouvelable et de crédits carbone pour atteindre la carboneutralité d'ici 2024 en matière d'émissions des champs d'application 1 et 2, respectivement.

⁶ Les émissions évitées sont liées à l'endroit où les CER sont appliqués. En 2022, nous avons acheté moins de CER qu'en 2023; toutefois, ils ont été appliqués dans les régions dotées de réseaux électriques à forte intensité carbonique, ce qui a entraîné une réduction plus importante des émissions du champ d'application 2.

Émissions liées aux activités

La méthodologie utilisée par la Banque CIBC pour recueillir des données et calculer les émissions de GES liées aux activités est fondée sur le guide intitulé *The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard* (édition révisée). Les données déclarées sur les émissions de GES liées aux activités au Canada et aux États-Unis (champs d'application 1 et 2) pour la période de 2018 à 2023 couvrent 95 % de la surface utile occupée totale (CIBC FirstCaribbean et les établissements internationaux couvrent le reste de la surface utile) et concernent toutes les installations immobilières en location et en propriété. Sauf indication contraire, la période de déclaration des contrats de sous-location liés aux champs d'application 1, au champ d'application 2 et au champ d'application 3 (installations louées par la Banque CIBC qui sont sous-louées à un sous-locataire) s'étend du 1^{er} août au 31 juillet pour ce qui est des émissions de GES attribuables à des biens immobiliers au Canada et aux États-Unis et au Canada, et des achats connexes de CER. Toutes les autres mesures liées aux émissions (consommation de papier et déplacements professionnels dans le champ d'application 3) sont fondées sur l'exercice (du 1^{er} novembre au 31 octobre).

Mesure	Unité	2023	2022	2021	2020	2019
Émissions du champ d'application 1 ¹	t éq. CO ₂	21 321 [✓]	22 157 [✓]	21 017 [✓]	22 252	24 727
Émissions du champ d'application 2 (fondées sur l'emplacement) ²	t éq. CO ₂	25 713 [✓]	27 608 [✓]	30 254 [✓]	34 848	37 395
Total des émissions des champs d'application 1 et 2 (fondées sur l'emplacement)	t éq. CO ₂	47 034	49 765	51 271	57 099	62 122
Émissions du champ d'application 3	t éq. CO ₂	8 664 [✓]	4 990 [✓]	5 806 [✓]	6 713 [✓]	9 208 [✓]
Consommation interne de papier ³	t éq. CO ₂	8 664 [✓]	4 990 [✓]	5 806 [✓]	6 713 [✓]	9 208 [✓]
Déplacements professionnels ⁴	t éq. CO ₂	6 039 [✓]	4 580 [✓]	1 203 [✓]	3 901 [✓]	10 958 [✓]
Contrats de sous-location	t éq. CO ₂	9 294 [✓]	8 196 [✓]	3 223 [✓]	4 581	8 538
Total	t éq. CO ₂	23 997 [✓]	17 766 [✓]	10 232 [✓]	15 195	28 704
Total des émissions de GES attribuables aux activités (émissions des champs d'application 1, 2 et 3)	t éq. CO ₂	71 031	67 531	61 503	72 294	90 826
Consommation totale d'électricité	MWh	174 367	192 698	205 683	224 460	S.O.
Total des achats de CER appliqués aux émissions liées aux activités ⁵	MWh	143 855	67 736	25 099	14 714	S.O.
Intensité des émissions des champs d'application 1 et 2 (par mètre carré)	kg éq. CO ₂ /m ²	39,1	41,3	43,6	48,2	50,6



L'édifice CIBC SQUARE obtient la certification LEED platine

L'espace de travail de la Banque CIBC dans l'édifice CIBC SQUARE a obtenu la certification « Leadership in Energy and Environmental Design » (LEED) platine, soit le niveau le plus élevé du système d'évaluation des bâtiments LEED.

✓ Ce chiffre a fait l'objet d'une assurance indépendante limitée. Le rapport d'assurance limitée et l'énoncé de vérification connexes se trouvent dans la Bibliothèque de documents - ESG sur notre [site Web](#).

1 Les émissions du champ d'application 1 comprennent les émissions directes provenant de la combustion de gaz naturel et de carburant (mazout et propane).

2 Les émissions du champ d'application 2 fondées sur l'emplacement comprennent les émissions indirectes attribuables à l'achat d'électricité, au chauffage à la vapeur et à l'eau réfrigérée, avant l'application des CER.

3 La papeterie du bureau comprend l'utilisation interne de papier liée aux activités canadiennes et américaines au cours de l'exercice (du 1^{er} novembre au 31 octobre). L'estimation du cycle de vie lié la consommation de papier à l'interne a été réalisée à l'aide d'un calculateur environnemental de l'impact du papier (www.papercalculator.org).

4 Les déplacements professionnels des employés comprennent tous les déplacements au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni par avion et par train et l'utilisation d'une voiture pour des raisons professionnelles au cours de l'exercice, à l'exclusion des déplacements des employés pour se rendre au travail et en revenir. Le transport aérien comprend les émissions associées à l'utilisation du jet d'affaires de la Banque CIBC. En 2022, les émissions du champ d'application 3 s'élevant à 2,6 tonnes d'équivalent CO₂ attribuables à la combustion de carburant à des fins de déplacement professionnel ont été compensées par la production de carburant d'aviation durable pour les vols exploités par les sociétés suivantes : Lufthansa Group Airlines, Austrian Airlines, Brussels Airlines, Lufthansa et SWISS.

5 Un CER représente 1 mégawattheure (MWh) d'électricité renouvelable. Pour chaque unité d'électricité renouvelable produite et acheminée au réseau électrique, une quantité équivalente de CER est produite, ce qui nous aide à atteindre notre cible de 100 % d'énergie renouvelable.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Perspectives

Compte tenu du fait que des émissions financées échappent au contrôle direct de la Banque CIBC, nous comprenons que l'atteinte de nos objectifs dépendra de notre portefeuille et de la capacité de nos clients à innover, à réduire l'intensité de leurs émissions et à décarboner leurs produits et services. C'est pourquoi il est essentiel pour nous d'aider nos clients à réaliser leurs objectifs de carboneutralité. Lorsque nous offrons des solutions de financement, nos émissions financées peuvent fluctuer à court et à moyen terme, car nous soutenons les sociétés des secteurs à forte intensité carbonique dans leur transition vers des activités à faibles émissions de carbone. Conformément aux directives de l'Alliance bancaire Net Zéro, nous ne considérons pas qu'une augmentation à court terme des émissions financées soit incompatible avec notre stratégie relative aux changements climatiques¹. Nous nous attendons à ce que le parcours vers l'atteinte de notre objectif ne corresponde pas à une réduction linéaire sur 12 mois, mais aussi à ce que la tendance à long terme soit conforme à nos objectifs.

À l'avenir, nous continuerons de tirer parti de notre expertise en développement pour soutenir nos clients dans leur parcours de décarbonation, tout en réduisant au minimum notre exposition aux risques liés aux changements climatiques. Nous continuerons d'accorder la priorité aux progrès réalisés vers l'atteinte de nos cibles provisoires en matière d'émissions financées et nous assumerons nos responsabilités en produisant des rapports transparents. Nous continuerons de nous concentrer sur la réduction de nos émissions financées, notamment en évaluant les cibles pour les secteurs prioritaires lorsque la couverture et la qualité des données nous permettent de le faire. De plus, nous continuerons de réaliser des progrès par rapport à nos cibles provisoires de carboneutralité en continuant d'intégrer nos priorités en matière de changements climatiques et nos objectifs de carboneutralité à nos produits de financement, nos services consultatifs, nos activités et notre processus de prise de décisions, ainsi qu'à nos politiques. Enfin, nous continuerons d'encourager la mobilisation et de soutenir nos clients dans la réduction de leurs émissions et dans leur processus de décarbonation.

Nous continuerons également de faire preuve de leadership éclairé en matière de climat, de collaborer avec le secteur et de partager nos connaissances, par exemple au moyen d'investissements stratégiques et de partenariats afin de favoriser l'écosystème de transition de l'économie réelle, de stimuler l'innovation et de former une nouvelle génération de leaders en matière de climat. Pour en savoir plus, consultez nos [dernières communications d'information sur le changement climatique](#).

La Banque CIBC continuera à surveiller de près les besoins de ses clients en matière de solutions axées sur la nature ainsi que le rôle que nous pouvons jouer pour leur offrir des solutions et des placements en capital naturel. Nous reconnaissons que la biodiversité a des répercussions sur les changements climatiques et vice-versa, et nous continuerons d'examiner et d'évaluer les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative à la nature comme cadre visant à mesurer et à communiquer nos répercussions sur la nature et le fait que nous dépendons de celle-ci.

À mesure que nous repérons de nouvelles occasions de soutenir nos clients dans leur transition vers une économie sobre en carbone, notre objectif pour l'avenir consistera à peaufiner notre approche et à cerner les activités de transition visant à réduire les émissions financées dans les portefeuilles pour lesquels nous avons établi des cibles provisoires d'émissions pour 2030.



¹ Initiative Finance du Programme des Nations Unies pour l'environnement, 2021. Lignes directrices pour l'établissement de cibles climatiques pour les banques.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

- 6.1 À propos du présent rapport
- 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.3 Engagement des parties intéressées
- 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
- 6.6 Index du GRI
- 6.7 Index du SASB
- 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
- 6.9 Glossaire
- 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.0

Annexe

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
- 6.1 À propos du présent rapport**
- 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.3 Engagement des parties intéressées
- 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
- 6.6 Index du GRI
- 6.7 Index du SASB
- 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
- 6.9 Glossaire
- 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

À propos du présent rapport

Délimitation et portée du rapport

La Banque CIBC rend compte de ses progrès relatifs aux facteurs ESG chaque année. À moins d'avis contraire, le présent rapport fait état de nos activités à l'échelle mondiale pour l'exercice 2023, qui a débuté le 1^{er} novembre 2022 et s'est terminé le 31 octobre 2023.

Toutes les mesures comprises dans le Rapport sur la durabilité 2023 et les tableaux de données ESG excluent CIBC Mellon. La Banque CIBC est un partenaire de coentreprise à parts égales avec The Bank of New York Mellon dans deux coentreprises : La Compagnie Trust CIBC Mellon et la Société de services de titres mondiaux CIBC (collectivement appelées CIBC Mellon).

Tous les redressements importants et toutes les modifications notables en regard des rapports précédents sont décrits dans les notes explicatives des données sur la performance. À moins d'avis contraire, les mesures sont exprimées en unités métriques et les montants, en dollars canadiens. D'autres données sur la performance environnementale et sociale sont présentées dans nos [tableaux de données ESG de 2023](#). Consultez la section [6.9 Glossaire](#) pour connaître les définitions des termes utilisés dans le Rapport sur la durabilité de 2023.

Pertinence

Notre rapport porte principalement sur des thèmes liés aux facteurs ESG jugés « pertinents ». Le terme « thème pertinent » s'entend, selon la Global Reporting Initiative (GRI), de thèmes reflétant les plus grands impacts économiques, environnementaux et sociaux, y compris sur les droits de la personne. Dans le présent rapport, la Banque CIBC utilise le terme « thème pertinent » conformément à la définition de la GRI.

Normes et cadres de production de rapports

Notre Rapport sur la durabilité est rédigé en conformité avec les normes de la GRI, qui établissent les principes et les indicateurs que les entités peuvent utiliser pour mesurer leur performance ESG et en rendre compte. Consultez la section [6.6 Index du GRI](#) pour connaître les éléments d'information couverts par les normes de la GRI qui sont inclus dans le présent rapport, ainsi que dans notre Rapport annuel 2023 et dans la Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2024. Nous avons joint à la présente annexe un tableau qui associe les renseignements communiqués aux critères du Sustainability Accounting Standards Board (SASB – conseil des normes de comptabilité durable). Consultez la section [6.7 Index du SASB](#). Nous avons également lié chacun de nos thèmes pertinents aux objectifs de développement durable des Nations Unies, le cas échéant. Consultez la section [6.8 Objectifs de développement durable \(ODD\) des Nations Unies que partage la Banque CIBC](#).

Dans notre démarche relative à la présentation d'information sur les facteurs ESG, nous surveillons les exigences réglementaires ainsi que les cadres volontaires actuels et à venir.

Assurance

Nous avons obtenu une assurance limitée par un tiers indépendant pour certains de nos indicateurs de performance sociale et environnementale de 2023. L'énoncé d'assurance limitée ou la déclaration de vérification applicable se trouvent dans la section Documents relatifs aux critères ESG de site Web.

Sujet	Norme d'assurance
Émissions de GES des champs d'application 1, 2 et 3	ISO 14064-3:2019
Émissions de gaz à effet de serre des champs d'application 2 et 3 (CIBC FirstCaribbean)	ISO 14064-3:2019
Inclusion au travail	ISAE 3000
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (échelle mondiale) ▪ Personnes de couleur occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (à l'échelle mondiale) ▪ Membres de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (à l'échelle mondiale) ▪ Autochtones occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (Canada) ▪ Représentation des personnes handicapées dans l'effectif (Canada) ▪ Représentation des Autochtones dans l'effectif (Canada) 	
Score de mobilisation des employés	ISAE 3000
Investissements communautaires	ISAE 3000

Marques de commerce

Les marques de commerce qui figurent dans le présent rapport et appartiennent à la Banque Canadienne Impériale de Commerce ou à l'une de ses filiales en propriété exclusive au Canada ou dans d'autres pays sont les suivantes : « De vos idées à la réalité », « CIBC », « Fondation CIBC » et sa conception graphique, « Pro-objectifs CIBC », « Journée du miracle CIBC », « Intelli CIBC », « Conseils Intelli CIBC » et « Wood Gundy ». Toutes les autres marques de commerce mentionnées dans le présent rapport qui n'appartiennent ni à la Banque Canadienne Impériale de Commerce ni à une de ses filiales sont la propriété de leur titulaire de marque respectif.

Présentation d'informations sur les facteurs ESG

L'équipe ESG d'entreprise de la Banque CIBC agit à titre de centre interne de coordination et d'expertise. Elle collabore avec d'autres groupes et services de la Banque CIBC pour soutenir les stratégies, les investissements et les progrès en matière de durabilité de notre banque. De plus, elle s'occupe de la production d'informations sur les facteurs ESG et collabore avec des parties intéressées internes et externes afin de solliciter des commentaires qui servent de base aux renseignements que nous communiquons.

Des spécialistes internes, de concert avec nos équipes Affaires juridiques, Conformité, Communications et affaires publiques, Personnel, culture et marque, et Finance et Gestion du risque, ont examiné ce rapport.

En plus de décrire le cadre de gouvernance ESG établi, le Cadre environnemental et social mondial donne un aperçu de la façon dont la Banque CIBC établit et met en œuvre sa stratégie ESG et les politiques et gère les risques environnementaux et sociaux. Pour en savoir plus, consultez la section [1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG](#).

Communiquer avec nous

sustainability@cibc.com

Énoncé de responsabilité envers le public

Satisfait aux exigences du gouvernement du Canada relatives aux énoncés de responsabilité envers le public pour les banques (*Loi sur les banques*, article 627.996, et Règlement du régime de protection des consommateurs en matière financière) : toutes les institutions financières sous réglementation fédérale au Canada qui ont des capitaux propres supérieurs à un milliard de dollars sont tenues de publier chaque année un énoncé de responsabilité envers le public qui décrit leur contribution à l'économie et à la société canadiennes.

La banque doit donner accès à l'énoncé sans frais sur chacun des sites Web par l'intermédiaire desquels elle offre des produits ou des services au Canada, et en le remettant à toute personne qui en fait la demande. Notre précédent Énoncé de responsabilité envers le public était intégré au Rapport sur la durabilité CIBC 2022. Vous pouvez [télécharger](#) ou [imprimer](#) notre rapport de l'exercice en cours ou ceux des exercices précédents.

1. **Sociétés affiliées** – Le présent Rapport sur la durabilité et Énoncé de responsabilité envers le public est publié par la Banque CIBC et ses sociétés affiliées suivantes : Marchés mondiaux CIBC inc.; Hypothèques CIBC inc.; Compagnie d'assurance-vie CIBC limitée; Compagnie Trust CIBC; Placements CIBC inc.; Services Investisseurs CIBC inc.; Gestion d'actifs CIBC inc.; CIBC BA Limitée; Compagnie Trust National CIBC; CIBC Private Wealth Advisors, Inc.
2. **Développement communautaire et activités philanthropiques** – voir la [section 3.2](#), la [section 3.3](#) et la [section 3.4](#)
3. **Dons de bienfaisance** – voir la [section 3.2](#), la [section 3.3](#) et la [section 3.4](#)
4. **Dons et bénévolat des employés** – voir la [section 3.4](#)
4. **Consultation des parties intéressées** – voir la [section 1.6](#) et [6.3](#)
3. **Soutien aux PME** – voir la [section 2.4](#) et la [section 3.3](#)
4. **Financement par emprunt de sociétés au Canada** – voir la [section 6.2.1](#)
5. **Accès aux services financiers** – voir la [section 3.3](#), la [section 6.3](#) et la [section 6.4](#)
6. **Centres bancaires et guichets automatiques bancaires ouverts et fermés** – voir la [section 6.2.2](#)
7. **Emploi au Canada** – voir la [section 6.2.3](#)
8. **Impôts et taxes** – voir la [section 6.2.4](#)
9. **Codes de conduite volontaires** : *Code de pratique canadien des services de cartes de débit*, *Code de conduite destiné à l'industrie canadienne des cartes de crédit et de débit*, *Code de conduite pour les activités d'assurance autorisées*, *Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés*, *Code de conduite pour les institutions financières sous réglementation fédérale – Information sur le remboursement anticipé des hypothèques*, *Engagement relatif à la modification ou au remplacement de produits ou de services existants*, *Engagement relatif aux procurations et aux comptes de dépôt conjoints*, et *Engagement à fournir des renseignements sur la garantie hypothécaire*. Pour en savoir plus, consultez le [site Web de la Banque CIBC](#).

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public

6.3 Engagement des parties intéressées

6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés

6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité

6.6 Index du GRI

6.7 Index du SASB

6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC

6.9 Glossaire

6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public**
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.2.1 Financement par emprunt de sociétés au Canada

Nous offrons à nos clients un accès au crédit pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs opérationnels. Conçue pour répondre aux besoins des PME et des grandes entreprises, notre gamme de produits et de services de prêts comprend les prêts immobiliers, les prêts hypothécaires commerciaux, les prêts agricoles, le financement par effet de levier, le financement sur actifs, le financement des stocks d'automobiles et le financement d'entreprise général.

Province ou territoire Au 31 octobre 2023 (en millions de dollars)		De 0 \$ à 24 999 \$	De 25 000 \$ à 99 999 \$	De 100 000 \$ à 249 999 \$	De 250 000 \$ à 499 999 \$	De 500 000 \$ à 999 999 \$	De 1 000 000 \$ à 4 999 999 \$	5 000 000 \$ et plus	Total
Colombie-Britannique	Montant autorisé	43	194	260	296	503	2 251	26 514	30 060
	Nombre de sociétés	6 266	4 078	1 860	869	704	889	677	15 343
Alberta	Montant autorisé	30	153	194	216	334	1 853	39 446	42 226
	Nombre de sociétés	4 501	3 167	1 382	636	464	773	543	11 466
Saskatchewan	Montant autorisé	9	51	63	62	102	471	3 763	4 521
	Nombre de sociétés	1 223	1 023	444	185	145	213	101	3 334
Manitoba	Montant autorisé	7	39	56	63	116	616	7 857	8 754
	Nombre de sociétés	983	791	387	188	168	261	158	2 936
Ontario	Montant autorisé	147	671	872	980	1 662	5 878	125 464	135 674
	Nombre de sociétés	22 570	13 942	6 237	2 842	2 221	2 208	1 984	52 004
Québec	Montant autorisé	30	139	188	262	461	2 796	27 167	31 043
	Nombre de sociétés	4 497	2 914	1 260	725	612	1 024	743	11 775
Nouveau-Brunswick	Montant autorisé	3	14	16	25	61	296	1 370	1 784
	Nombre de sociétés	482	281	105	64	79	103	53	1 167
Nouvelle-Écosse	Montant autorisé	6	31	40	65	116	529	4 235	5 022
	Nombre de sociétés	850	632	274	180	140	210	120	2 406
Île-du-Prince-Édouard	Montant autorisé	1	6	8	8	22	149	166	361
	Nombre de sociétés	192	122	59	24	31	59	15	502
Terre-Neuve-et-Labrador	Montant autorisé	3	17	15	16	26	125	755	957
	Nombre de sociétés	492	343	106	46	36	60	21	1 104
Territoires du Nord-Ouest, Nunavut et Yukon	Montant autorisé	2	10	10	15	20	118	733	908
	Nombre de sociétés	279	206	68	44	28	54	27	706
Total	Montant autorisé	282	1 324	1 722	2 007	3 421	15 082	237 471	261 310
	Nombre de sociétés	42 335	27 499	12 182	5 803	4 628	5 854	4 442	102 743

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public

6.3 Engagement des parties intéressées

6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés

6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité

6.6 Index du GRI

6.7 Index du SASB

6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC

6.9 Glossaire

6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.2.2 Réseau bancaire canadien

La Banque CIBC offre une gamme complète de conseils, de solutions et de services par l'intermédiaire de son réseau de services bancaires numériques de premier plan et de ses emplacements dans tout le Canada, aux États-Unis et dans le monde entier. Nous mettons à la disposition du public un [localisateur](#) de centres bancaires et de guichets automatiques bancaires CIBC. Voici la liste des centres bancaires CIBC ouverts, déménagés ou fermés et des guichets automatiques bancaires (GAB) CIBC installés ou fermés au Canada au cours de 2023.

Ouvertures de centres bancaires

Ontario	
161 Queens Quay East	Toronto
3401 Dufferin Street, bureau 606	Toronto
Québec	
12825, rue Sherbrooke Est	Pointe-aux-Trembles
310, rue de Murano, bureau 101 ¹	Sainte-Julie
5915, rue Martineau	Saint-Hyacinthe

¹ Ce centre bancaire est un centre de conseils qui n'offre pas d'opérations au comptoir. À cet emplacement, les retraits en espèces ne sont offerts qu'aux GAB.

Fermetures de centres bancaires

Nos clients sont notre priorité absolue, et nous adoptons une approche consultative pour les informer des fermetures de centres bancaires dès les premières étapes du processus. Grâce à des communications avec les clients individuels, nous assurons une transition facile, pratique et harmonieuse de leurs comptes et de leurs conseillers. La Banque CIBC informe les représentants des autorités de la collectivité, les entreprises locales et l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC), et organise des rencontres d'information communautaire ou des rencontres sans rendez-vous avec les clients dans les emplacements touchés. Ces séances donnent aux clients et aux membres de la collectivité un forum où rencontrer des représentants de la Banque CIBC pour échanger des points de vue, poser des questions et discuter de moyens de faciliter le plus possible la transition.

Alberta	
11 3 rd Street Southeast	Redcliff
5401 50 th Street	Grimshaw

Colombie-Britannique	
403-552 Clarke Road	Coquitlam
#105 Greenwood Mall	Sparwood

Ontario	
205 Queen Street West ¹	Toronto
4514 Queen Street West	Niagara Falls
310 Ridge Road	Ridgeway

¹ Ce centre bancaire était un centre de conseils qui n'offrait pas d'opérations au comptoir. À cet emplacement, les retraits en espèces n'étaient offerts qu'aux GAB.

Québec	
200, Promenade du Portage	Gatineau
30, rue Angus Nord	East Angus
2755, rue Laframboise ¹	Saint-Hyacinthe
1700, chemin du Fer-à-Cheval, bureau 136 ¹	Sainte-Julie
1605, rue Girouard Ouest	Saint-Hyacinthe

¹ Ce centre bancaire était un centre de conseils qui n'offrait pas d'opérations au comptoir. À cet emplacement, les retraits en espèces n'étaient offerts qu'aux GAB.

Déménagement de centres bancaires

Alberta	
125 Oakmoor Plaza Southwest, bureau 170	Calgary

Colombie-Britannique	
3778 Grand Promenade, bureau 410	Burnaby

Ontario	
364 Queen Street West	Toronto

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public**
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Installations de GAB

Alberta	
125 Oakmoor Plaza Southwest, bureau 170 ¹	Calgary
5818 Terrace Road	Edmonton
3525 26 th Avenue	Calgary
¹ Deux GAB ont été installés à ce centre bancaire.	
Colombie-Britannique	
3778 Grand Promenade, bureau 410 ¹	Burnaby
¹ Trois GAB ont été installés à ce centre bancaire.	
Nouveau-Brunswick	
1789 Mountain Road	Moncton
Ontario	
13094 Yonge Street	Richmond Hill
161 Queens Quay East	Toronto
305 Mill Street	Angus
3401 Dufferin Street, bureau 606	Toronto
364 Queen Street West ¹	Toronto
6708 Highway 35	Coboconk
6975 Meadowvale Town Centre Circle, bureau N1	Mississauga
¹ Trois GAB ont été installés à ce centre bancaire.	
Québec	
12825, Sherbrooke Est, Pointe-aux-Trembles ¹	Montréal
310, rue de Murano, bureau 101 ¹	Sainte-Julie
5915, rue Martineau ¹	Saint-Hyacinthe
975, boulevard Roméo-Vachon ¹	Dorval
¹ Deux GAB ont été installés à ce centre bancaire.	

Fermetures de GAB

Alberta	
11 3 rd Street Southeast	Medicine Hat
125 Oakmoor Plaza Southwest, bureau 170 ¹	Calgary
5401 50 th Street	Grimshaw
6130 Terrace Road	Edmonton
¹ Deux GAB ont été fermés à ce centre bancaire.	
Colombie-Britannique	
10047 King George Highway	Surrey
105 Greenwood Mall	Sparwood
3778 Grand Promenade, bureau 410 ¹	Burnaby
400 Burrard Street	Vancouver
546 Clarke Road ²	Coquitlam
¹ Trois GAB ont été fermés à ce centre bancaire. ² Deux GAB ont été fermés à ce centre bancaire.	
Nouveau-Brunswick	
1735 Hanwell Road ¹	Hanwell
¹ Ce GAB a été fermé en 2019. En raison d'un oubli, cette fermeture n'a pas été signalée dans l'Énoncé de responsabilité envers le public 2019 de la Banque CIBC.	
Ontario	
1 City Centre Drive, bureau 105 ¹	Mississauga
1 King Street West	Hamilton
149 Dundas Street	Thamesford
181 Eglinton Avenue East ²	Toronto
205 Queen Street West ³	Toronto
300 Painted Post Drive	Scarborough
310 Ridge Road	Ridgeway
3111 Convair Drive	Mississauga
364 Queen Street West ⁴	Toronto

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public**
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Fermetures de GAB (suite)

Ontario	
4514 Queen Street	Niagara Falls
483 Bay Street	Toronto
550 Finch Avenue	Pickering
5650 Yonge Street	Toronto
630 Peter Robertson Boulevard ¹	Brampton
679 St. Clair Street	Chatham
6975 Meadowvale Town Centre Circle, bureau N1	Mississauga
750 Lawrence Avenue West	North York
855 York Mills Road	North York

¹ Deux GAB ont été fermés à ce centre bancaire.
² Ce GAB a été fermé en 2022. En raison d'un oubli, cette fermeture n'a pas été signalée dans l'Énoncé de responsabilité envers le public 2022 de la Banque CIBC.
³ Trois GAB ont été fermés à ce centre bancaire.
⁴ Quatre GAB ont été fermés à ce centre bancaire.

Québec	
200, Promenade du Portage ¹	Gatineau
2755, rue Laframboise ¹	Saint-Hyacinthe
30, rue Angus Nord	East Angus
310, rue de Murano, bureau 101 ²	Sainte-Julie
550, rue Sherbrooke Ouest	Montréal
5915, rue Martineau	Saint-Hyacinthe

¹ Deux GAB ont été fermés à ce centre bancaire.
² Trois GAB ont été fermés à ce centre bancaire.

6.2.3 Emploi au Canada

Employés à temps plein et à temps partiel¹ (au 31 octobre 2023)

Province ou territoire	Employés à temps plein	Employés à temps partiel	Total
Colombie-Britannique	3 276	472	3 748
Alberta	2 150	329	2 479
Saskatchewan	888	123	1 011
Manitoba	459	79	538
Ontario	29 852	1 436	31 288
Québec	3 705	384	4 089
Nouveau-Brunswick	750	79	829
Nouvelle-Écosse	827	94	921
Île-du-Prince-Édouard	59	19	78
Terre-Neuve-et-Labrador	180	35	215
Territoires du Nord-Ouest	33	4	37
Nunavut	10	1	11
Yukon	35	8	43
Total	42 224	3 063	45 287

¹ Le nombre d'employés comprend les employés permanents actifs et en congé autorisé rémunéré ou non, au 31 octobre 2023. À l'exclusion des employés d'INTRIA et de CIBC Innovation Finance Ltd.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public**
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.2.4 Impôts et taxes au Canada

Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2023, le Groupe de sociétés CIBC a comptabilisé au total 2,1 milliards de dollars en impôts et taxes au Canada, tous paliers de gouvernement confondus. Ce montant se compose de 1,2 milliard de dollars en charges d'impôts exigibles consignées dans l'État des résultats et dans l'État des autres éléments du résultat étendu, de 81 millions de dollars en taxes et impôts sur le capital consignés dans l'État des résultats, et de 757 millions de dollars en autres taxes et impôts, qui comprennent les taxes de vente (taxe sur les produits et services [TPS], taxe de vente harmonisée [TVH] et taxe de vente provinciale [TVP]), les cotisations sociales (part de l'employeur), les impôts fonciers et les taxes et impôts d'entreprise.

L'impôt payé et payable au gouvernement fédéral canadien pour l'exercice terminé le 31 octobre 2023 tient compte des changements apportés au budget fédéral de 2022 qui sont entrés en vigueur en grande partie en décembre 2022, y compris le dividende pour la relance au Canada et une augmentation de 1,5 % du taux d'imposition des banques et des assureurs-vie en date du 7 avril 2022.

Groupe de sociétés CIBC (en milliers de dollars)	Impôts sur les bénéfices	Impôts et taxes sur le capital	Autres taxes et impôts
Gouvernement fédéral	748 462	-	183 043
Gouvernements des provinces et des territoires	-	-	-
Colombie-Britannique	44 108	-	23 560
Alberta	29 301	-	7 938
Saskatchewan	5 506	19 870	4 696
Manitoba	5 959	22 280	3 848
Ontario	353 360	-	467 556
Québec	30 420	-	50 328
Nouveau-Brunswick	2 805	10 575	4 319
Nouvelle-Écosse	5 677	15 781	7 631
Île-du-Prince-Édouard	702	2 488	1 013
Terre-Neuve-et-Labrador	2 259	9 560	2 878
Territoires du Nord-Ouest	453	-	253
Nunavut	100	-	65
Yukon	366	-	193
Total	1 229 478	80 554	757 321

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées**
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Engagement des parties intéressées

À la Banque CIBC, l'engagement des parties intéressées joue un rôle déterminant dans notre façon d'exercer nos activités. Nous employons diverses méthodes durant l'année pour communiquer avec nos différentes parties intéressées et nouer de solides relations. Nous recueillons des commentaires pour évaluer notre capacité à répondre aux besoins et aux attentes en évolution des parties intéressées. Ces précieux commentaires façonnent notre approche et notre stratégie en matière de facteurs ESG.

Parties intéressées	Processus d'engagement	Principaux domaines d'intérêt liés aux facteurs ESG en 2023
Clients	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sondages auprès des clients ▪ Lettre aux clients ▪ Médias sociaux ▪ Canaux numériques (toujours en fonction des commentaires) ▪ Groupes de discussion ▪ Rencontres, appels téléphoniques, clavardage en direct, messages textes et correspondance par courriel ▪ Processus de traitement des plaintes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remboursements de frais ▪ Inclusion financière et abordabilité, y compris la hausse des taux d'intérêt, le renouvellement des prêts hypothécaires et des prêts, le soutien aux nouveaux arrivants, aux étudiants et aux jeunes, ainsi qu'aux PME ▪ Placements et gestion des avoirs ▪ Services administratifs et erreurs de traitement ▪ Fraude et opérations non autorisées ▪ Soumission à un autre palier d'intervention et résolution des plaintes des clients
Membres de l'équipe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sondage annuel auprès des employés, sondages Prendre le pouls et sondages d'accueil et de départ ▪ Intranet et plateforme sociale interne pour favoriser la formation de communautés de pratiques et d'intérêts ▪ Séances de discussion ouverte de l'équipe de leadership, séances Posez-moi toutes vos questions ▪ Discussions informelles avec les cadres et activités de réseautage ▪ Discussions avec les employés à propos de l'évaluation du rendement et du perfectionnement professionnel ▪ Processus d'examen annuel du rendement et de la rémunération ▪ Activités liées à l'inclusion, notamment celles menées par les 10 réseaux d'affinité ▪ Initiatives de bénévolat et de dons ▪ Programmes de reconnaissance et Journée annuelle de reconnaissance envers les employés ▪ Activités de sensibilisation au bien-être et de mobilisation à l'échelle mondiale (p. ex., récits de cadres supérieurs sur l'importance que l'on doit accorder au bien-être, défis liés au nombre de pas, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apprentissage et perfectionnement, y compris le perfectionnement et la requalification pour se préparer à l'avenir ▪ Inclusion en milieu de travail ▪ Rétribution totale concurrentielle ▪ Stratégie sur les méthodes de travail, y compris la stratégie de travail en mode hybride ▪ Bien-être
Actionnaires et investisseurs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assemblée annuelle ▪ Propositions des actionnaires ▪ Rencontres avec les investisseurs ▪ Congrès d'affaires ▪ Téléconférences trimestrielles ▪ Site Web Relations avec les investisseurs ▪ Courriels, appels téléphoniques et études sur les perceptions ▪ Rencontre annuelle des investisseurs avec le président du conseil d'administration 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Changements climatiques, y compris les émissions financées, l'objectif de carboneutralité, la planification de la transition et les approches de gestion du risque climatique ▪ Composition du conseil d'administration, diversité, planification de la relève ▪ Rémunération des cadres supérieurs et liée aux facteurs ESG ▪ Gouvernance des facteurs ESG, y compris la surveillance ▪ Éthique des affaires, y compris la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes ▪ Gestion du capital humain, notamment l'équité salariale, l'inclusion, le recrutement et la fidélisation des employés ▪ Droits de la personne, y compris les droits des Autochtones ▪ Protection des renseignements personnels, sécurité de l'information et intelligence artificielle digne de confiance ▪ Finance durable ▪ Biodiversité ▪ Communication de renseignements sur les facteurs ESG

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées**
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Parties intéressées	Processus d'engagement	Principaux domaines d'intérêt liés aux facteurs ESG en 2023
Gouvernements et organismes de réglementation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mémoires sur les politiques ▪ Participation à des consultations auprès du secteur et à des groupes consultatifs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stabilité et croissance du secteur bancaire canadien ▪ Compétitivité de l'économie canadienne ▪ Transition vers une économie sobre en carbone ▪ Modernisation des paiements et système bancaire ouvert ▪ Cybersécurité ▪ Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes ▪ Économie numérique ▪ Culture du risque
Partenaires communautaires, organisations non gouvernementales (ONG) et groupes d'intérêts	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Investissements dans des organismes de bienfaisance et sans but lucratif ▪ Demandes de subvention et rapports d'étape des partenaires communautaires ▪ Participation dans les médias sociaux et commentaires des participants ▪ Site Web Communauté et commandites ▪ Conférences et activités communautaires ▪ Rencontres, appels téléphoniques et correspondance par courriel 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capital humain, notamment l'équité salariale et l'inclusion ▪ Droits de la personne, y compris l'esclavage moderne et les droits des Autochtones ▪ Inclusion financière, y compris le bien-être financier et l'accessibilité au logement ▪ Expérience client, y compris la convenance des produits financiers et les pratiques de vente ▪ Investissements communautaires dans la recherche sur le cancer, l'inclusion dans nos collectivités et l'éducation financière ▪ Changements climatiques, y compris les émissions financées, l'objectif de carboneutralité et la planification de la transition ▪ Inclusion dans nos collectivités : personnes handicapées, communautés noires et peuples autochtones ▪ Biodiversité
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Processus de demande de propositions ▪ Processus d'évaluation du risque lié aux tiers ▪ Programme de surveillance des facteurs ESG ▪ Site Web à l'intention des fournisseurs de la Banque CIBC ▪ Échanges dans le contexte des relations continues ▪ Rencontres, communications et correspondance par courriel ▪ Modèles de contrat CIBC 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politique et cadre de gestion du risque ▪ Contrôle préalable de la viabilité financière ▪ Exigences liées aux facteurs ESG dans les activités d'approvisionnement ▪ Programme de diversité des fournisseurs ▪ Esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, et traite de personnes

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés**
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés

Nous respectons volontairement le Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés (le « Code »). Nous nous engageons à offrir des produits, des services, des conseils spécialisés et des outils pour aider les personnes âgées à effectuer leurs opérations bancaires courantes.

Principe du Code

Principe 1 : Les banques établiront et mettront en œuvre des politiques, des procédures et des processus appropriés pour l'application du code.



- Le cadre de gestion de la conformité réglementaire de la Banque CIBC assure la surveillance de la conformité aux exigences du Code.
- Le centre d'excellence des aînés de la Banque CIBC est chargé de mettre en œuvre notre feuille de route stratégique et d'améliorer nos produits et services pour répondre aux besoins des aînés. Ces travaux sont dirigés par notre champion des aînés.
- La formation des employés de première ligne est intégrée à notre processus d'accueil afin de veiller à ce que tous les employés qui servent nos clients la suivent.
- Tous les membres de l'équipe de première ligne ont accès à des sites intranet dotés d'un répertoire de ressources visant à soutenir les clients aînés. Par exemple, ils ont accès à des procédures pertinentes pour la soumission de plaintes à un autre palier d'intervention, le signalement de cas de fraude, les mesures d'adaptation en matière d'accessibilité et les services offerts aux personnes âgées.
- Les ressources destinées aux employés définissent les procédures à suivre pour aider les clients et soumettre leurs préoccupations à un autre palier d'intervention.
- Nous effectuons des examens annuels des sites de ressources internes. Tous les nouveaux renseignements et changements apportés aux processus sont mis à jour en conséquence.

Principe 2 : Les banques communiqueront efficacement avec les aînés.



- Nos [centres de soutien des aînés de la Banque CIBC](#) et de la [Financière Simplii](#) regroupent des renseignements pertinents pour les aînés, notamment sur les solutions à leurs besoins en matière d'accessibilité, les types courants de fraudes ciblant les personnes âgées et les programmes et les produits destinés aux aînés, ainsi que des articles et des vidéos de conseils financiers et sur le bien-être.
- Nous avons créé deux nouvelles vidéos à ajouter à notre vidéothèque pour les aînés : 1) Arnaques : pour sensibiliser les clients aux arnaques courantes et à la façon dont ils peuvent se protéger; 2) Procuration : pour renseigner les aînés sur les procurations et les comptes de dépôt conjoints.
- Nous sensibilisons les aînés de façon proactive et faisons la promotion des ressources mises à leur disposition au moyen d'une campagne par courriel. En 2023, nous avons communiqué avec nos clients âgés actuels et nous communiquerons avec d'autres aînés à l'occasion de leur 60^e anniversaire.

Principe 3 : Les banques offriront une formation appropriée à leurs employés et représentants qui interagissent avec les aînés.



- La formation sur le Code pour les aînés fait partie du programme Formation sectorielle obligatoire et évaluation (FSOE) de la Banque CIBC. Cette formation est révisée annuellement et mise à jour pour assurer l'exactitude, la pertinence et l'accessibilité du contenu.
- Tous les membres actifs de l'équipe de première ligne avaient suivi la formation au 1^{er} janvier 2022.
- Les nouveaux membres de l'équipe de première ligne suivent la formation au moment de l'accueil.

Principe 4 : Les banques mettront à la disposition des employés et des représentants qui interagissent avec les clients les ressources appropriées.



- Les membres de l'équipe peuvent consulter un site intranet qui leur donne accès à des ressources, à des liens vers des sites Web et à des articles pour les aider à soutenir adéquatement nos clients âgés. Par exemple, ils ont accès à des procédures pertinentes pour la soumission de plaintes à un autre palier d'intervention, le signalement de cas de fraude, les mesures d'adaptation en matière d'accessibilité et les services offerts aux personnes âgées.
- Nous mettons à la disposition du personnel de première ligne, sur les sites intranet, des ressources pertinentes pour répondre aux besoins des aînés. Nous examinons régulièrement les pages intranet et les mettons à jour au besoin pour permettre aux employés d'accéder facilement à ces ressources.
- Un module de formation suivi au moment de l'accueil permet aux employés de prendre connaissance des ressources mises à leur disposition.
- Chaque trimestre, nous présentons les changements et les mises à jour à nos partenaires du Centre d'excellence et au comité de direction afin de mieux faire connaître ces renseignements. Les liens vers des ressources sont également promus sur les médias sociaux internes au moyen de nouvelles ou d'annonces pertinentes.
- Les centres bancaires ont lancé un nouveau Centre de ressources qui met en lumière les principaux aspects du service de première ligne au moyen de fiches conseils adaptées aux services aux aînés.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés**
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Principe du Code

Principe 5 : Les banques s'efforceront d'atténuer les préjudices financiers potentiels pour les aînés.



- La Banque CIBC a créé une nouvelle vidéo pour renseigner les clients sur les types courants d'arnaques à éviter et les signaux d'alerte qui y sont liés. La vidéo est publiée dans notre [Centre de soutien des aînés](#).
- La Banque CIBC et Simplii ont également envoyé un courriel aux clients au sujet des arnaques et de l'hameçonnage par code de vérification à usage unique afin de les sensibiliser à ce qu'il faut surveiller pour éviter d'être victimes de ces arnaques.

Principe 6 : Les banques tiendront compte des données démographiques du marché et des besoins des aînés lorsqu'elles procèdent à la fermeture de succursales.



- Les avis de fermeture de centre bancaire comprennent un lien menant au Centre de soutien des aînés de la Banque CIBC, des renseignements sur l'emplacement d'autres centres bancaires et la façon de s'y rendre, des ressources sur les services bancaires en ligne et un numéro à composer pour obtenir de l'aide sur des questions particulières concernant les clients touchés.
- La Banque CIBC informe l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) des mesures précises qu'elle prend pour les aînés dans son avis de fermeture de centre bancaire.
- Nous avons mis en place un programme de prise de contact qui renseigne nos clients aînés en cas de fermeture ou de déménagement de leur centre bancaire. Nous déployons tous les efforts possibles pour communiquer avec les personnes âgées, notamment par téléphone ou lors d'une conversation avec leur conseiller, ainsi que dans des lettres contenant des précisions sur les changements et des avis affichés dans les centres bancaires touchés.
- En cas de fermeture dans une région rurale, le centre bancaire organisera une rencontre pour la collectivité, qui permettra aux clients :
 - de discuter de leurs préoccupations en personne;
 - d'en apprendre davantage sur les nouveaux lieux où effectuer leurs opérations bancaires et sur la façon de s'y rendre;
 - d'en apprendre davantage sur des adaptations possibles qui les aideront à composer avec le changement;
 - de poser des questions.

Principe 7 : Les banques divulgueront publiquement les mesures qu'elles ont prises pour appuyer les principes énoncés dans le code.



- Dans notre Rapport annuel sur la durabilité, nous rendons compte des progrès que nous avons réalisés à l'appui des principes énoncés dans le Code et de notre engagement continu envers les personnes âgées.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité**
 - 6.6 Index du GRI
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Rapport d'étape du plan d'accessibilité

Généralités

Siège social CIBC

81, rue Bay, édifice CIBC SQUARE,
Toronto (Ontario) Canada
M5J 0E7
Site Web : www.cibc.com/francais
Courriel : mailbox.accessibility@cibc.com
Sans frais partout au Canada : 1 800 465-2422

Autres formats

Pour accéder à une version audio du plan d'accessibilité ou du Rapport d'étape du plan d'accessibilité, vous pouvez utiliser la technologie intégrée dans Adobe Acrobat Reader. Des formats en gros caractères, imprimés ou en braille sont offerts sur demande :

- Nous fournirons les documents en gros caractères et des formats imprimés adaptés dans les 15 jours suivant la demande initiale.
- Nous fournirons les documents en braille dès que possible, dans les 45 jours suivant la demande initiale.

Pour demander l'un de ces formats :

- Communiquez avec le directeur de programme, Accessibilité par courriel à l'adresse mailbox.accessibility@cibc.com.
- Appelez la Banque CIBC au : 1 800 465-2422 ou 1 800 465-7401 (ATME).

Si vous utilisez la langue des signes, vous pouvez aussi communiquer avec nous au moyen du Service de relais vidéo (SRV) canadien au 1 800 465-2422

Commentaires des clients et de la collectivité

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur notre [plan d'accessibilité](#), notre processus de commentaires et tout autre sujet lié à l'accessibilité de nos produits et services. Le **directeur de programme, Accessibilité, Expérience client CIBC** est chargé de recevoir les commentaires.

Vous pouvez transmettre vos commentaires de plusieurs façons.

Si vous souhaitez soumettre des commentaires de façon anonyme, remplissez notre formulaire numérique. Ce formulaire se trouve sous l'onglet Commentaires, sur le côté droit des sites de la Banque CIBC et de la Financière Simplii. Comme ce formulaire est anonyme, veuillez ne pas y inclure de renseignements personnels.

Si vous souhaitez discuter de vos préoccupations ou poser des questions, veuillez utiliser l'une des options ci-dessous :

Envoyez-nous un courriel : mailbox.accessibility@cibc.com

Appelez-nous : 1 800 465-CIBC (2422) ou ATME 1 800 465-7401

Utilisez le relais IP

(appareil de messagerie Web) ou appelez-nous au moyen du SRV canadien

Écrivez-nous :

Service à la clientèle CIBC a/s Directeur de programme, Accessibilité, Expérience client
C.P. 15, Succursale A
Toronto (Ontario) M5W 1A2

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public

6.3 Engagement des parties intéressées

6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés

6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité

6.6 Index du GRI

6.7 Index du SASB

6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC

6.9 Glossaire

6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Le point sur nos priorités

Le tableau ci-dessous illustre nos progrès en ce qui a trait à la détermination et à l'élimination des obstacles et à la prévention de nouveaux obstacles dans les domaines désignés dans les priorités énoncées dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA).

Priorité de la LCA	Échéancier	Description	État	Commentaires
Emploi 	En cours	Accroître la proportion d'employés qui s'identifient comme des personnes handicapées au sein de notre effectif canadien au moyen de stratégies de recrutement ciblé et de fidélisation intentionnelle, et en favorisant l'autodéclaration au moyen de formation et d'activités axées sur le sentiment d'appartenance.	En cours	Nous avons continué de miser sur des partenaires externes pour établir des liens avec des étudiants et de nouveaux diplômés qui s'identifient comme des personnes handicapées. À l'exercice 2023, les personnes handicapées représentaient 10 % de notre effectif au Canada. Cette meilleure représentativité découle en partie d'une augmentation de l'autodéclaration.
	En cours	Tous les affichages de postes continueront d'énoncer l'engagement de la Banque CIBC à créer un environnement inclusif où tous se sentent à leur place, ainsi que des directives que les candidats devront suivre s'ils ont besoin de mesures d'adaptation pendant le processus de recrutement.	En cours	Nous continuons d'intégrer l'engagement en matière d'inclusion de la Banque CIBC dans les offres d'emploi. Des directives liées aux mesures d'adaptation sont mises à la disposition des candidats.
	En cours	Nous renforcerons le partenariat entre notre Programme d'adaptation des lieux de travail et nos partenaires de recrutement, et nous offrirons aux personnes qui participent au processus de recrutement une formation continue concernant les pratiques exemplaires en matière de soutien aux candidats handicapés.	En cours	Nous avons apporté des améliorations aux ressources et aux documents de formation liés aux mesures d'adaptation pendant le processus de recrutement. La formation a été mise en place et se poursuit.
	En cours	Continuer de faire connaître les groupes de ressources dirigés par les employés de la Banque CIBC, appelés « réseaux d'affinité », y compris le Réseau accessibilité des employés CIBC, ainsi que Workplace, notre plateforme interne de réseautage social, afin d'aider les nouveaux employés handicapés à trouver des réseaux pertinents, à développer un sentiment d'appartenance et à établir des relations à l'échelle de la banque.	En cours	Nous faisons la promotion de nos réseaux d'affinité pendant les processus de recrutement et d'accueil, ainsi qu'à plusieurs étapes clés au cours de la première année d'emploi (p. ex., le trimestre suivant la date d'embauche). Au cours de l'exercice 2023, les résultats de notre Sondage annuel auprès des employés ont fait état d'une augmentation par rapport à l'exercice précédent quant à la mesure dans laquelle les membres de l'équipe se sentent à leur place à la Banque CIBC et au fait qu'ils sont appréciés en raison de leur caractère unique.
	En cours	Le Réseau accessibilité des employés CIBC continuera de créer et de promouvoir des façons pour les employés handicapés de rester en contact et d'aider à éliminer les obstacles psychologiques, systémiques, technologiques, physiques et autres au travail.	En cours	Le Réseau accessibilité des employés CIBC continue d'agir à titre de principal groupe de ressources des employés à l'échelle de la banque pour les membres de l'équipe handicapés. Par l'intermédiaire de ce réseau d'affinité, nous continuons d'offrir aux employés des occasions d'interagir, de rester en contact et de discuter de sujets pertinents liés aux handicaps et à l'accessibilité dans un milieu sûr et inclusif au moyen de canaux en personne, virtuels et de médias sociaux internes.
En cours	Chaque trimestre, notre Programme d'adaptation des lieux de travail continuera d'examiner les mesures, les tendances et les commentaires afin de repérer les occasions d'amélioration.	En cours	Nous continuons de chercher des occasions d'accroître le soutien offert aux personnes handicapées. Au cours de l'exercice 2023, à la suite de cet examen, nous avons continué d'élargir les services internes de soutien que nous offrons aux membres de notre équipe sourds ou malentendants et d'améliorer les fonctions en braille dans certains milieux de travail.	
En cours	Continuer de veiller à ce que toutes les nouvelles initiatives de formation soient conçues pour être inclusives et accessibles.	En cours	Nous avons mis en œuvre les normes de conception en matière d'accessibilité (<i>Accessible Design Standards</i>); les solutions d'apprentissage élaborées depuis 2022, toutes les formations obligatoires actuelles et deux programmes d'initiation sont entièrement accessibles.	

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité**
 - 6.6 Index du GRI
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Priorité de la LCA	Échéancier	Description	État	Commentaires
Emploi (suite)	2023	Renforcer les processus actuels et mettre à jour les documents d'accueil pour veiller à ce que les renseignements sur les mesures d'adaptation soient accessibles pour tous les nouveaux employés.	Terminé	Nous avons simplifié et amélioré les ressources internes offertes aux employés pendant le processus d'accueil afin qu'ils puissent facilement accéder aux renseignements sur notre Programme d'adaptation de lieux de travail et comprendre le processus de demande d'adaptation, au besoin.
	2023	Créer des modules de formation virtuels supplémentaires et accessibles afin que les leaders comprennent nos processus d'adaptation, les ressources et offres offertes à notre banque, ainsi que les pratiques exemplaires pour soutenir les employés handicapés.	En cours	Nous continuons d'offrir de la formation en personne et par voie virtuelle aux principales parties intéressées concernant leur rôle dans le processus d'adaptation et les pratiques exemplaires pour appuyer les membres de l'équipe handicapés, et nous travaillons à offrir des modules de cyberapprentissage auxquels il sera possible d'accéder de façon autonome en tout temps.
	2023	Explorer les améliorations à apporter à nos processus internes et à nos systèmes RH afin que les renseignements appropriés sur les mesures d'adaptation soient communiqués lorsqu'un employé change de poste ou de gestionnaire.	En cours	Nous consultons les parties intéressées à l'interne afin de continuer d'explorer les améliorations à apporter à nos processus internes et à nos systèmes RH afin que les renseignements appropriés sur les mesures d'adaptation soient communiqués lorsqu'un employé change de poste ou de gestionnaire.
	2023	Prendre des mesures pour veiller à ce que nos initiatives en matière de perfectionnement des compétences soient accessibles et à ce que nous éliminions les obstacles à la réussite pour les personnes handicapées.	En cours	Nous continuons de prendre des mesures pour veiller à ce que nos initiatives de perfectionnement des compétences soient accessibles et à ce que nous éliminions les obstacles à la réussite pour les personnes handicapées, notamment en nous assurant que nos formations obligatoires, nos programmes d'initiation et nos nouvelles solutions d'apprentissage soient accessibles.
	2023	Réfléchir à la création d'une initiative de mentorat inclusive et accessible à l'échelle de l'entreprise afin qu'il soit possible d'obtenir des conseils et de l'encadrement sur le perfectionnement professionnel au sein de notre banque.	Terminé	Au cours de l'exercice 2023, nous avons lancé des outils et des ressources de mentorat à l'échelle de l'entreprise pour que tous les membres de l'équipe puissent prendre en charge leur perfectionnement professionnel, consulter les cheminements de carrière potentiels, trouver les apprentissages recommandés pour acquérir de nouvelles compétences et être jumelés à des mentors de la Banque CIBC qui possèdent les compétences ou l'expérience qu'ils souhaitent acquérir.
	2023	Poursuivre notre partenariat avec le Centre de la découverte MaRS en réalisant les troisième et quatrième phases du Défi de conception inclusive : Avancement professionnel et avenir du travail. Les solutions novatrices présentées dans le contexte de ce défi feront l'objet d'un examen interne afin que nous puissions déterminer comment elles peuvent être appliquées en soutien à l'avancement professionnel des personnes handicapées à la Banque CIBC.	En cours	Lors de la phase 3, 23 solutions ont été soumises, et cinq d'entre elles ont été désignées comme gagnantes. Leurs auteurs ont participé à ATS Labs, un accélérateur pour les entreprises en démarrage dans le domaine de l'accessibilité offert par l'organisme Access to Success. La dernière phase du défi, dont le thème était « L'avenir du travail », a été lancée le 4 décembre 2023 et vise à trouver des solutions aux occasions d'amélioration liées à l'avenir du travail pour les personnes handicapées.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public

6.3 Engagement des parties intéressées

6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés

6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité



6.6 Index du GRI

6.7 Index du SASB

6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC

6.9 Glossaire

6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Priorité de la LCA	Échéancier	Description	État	Commentaires
Environnement bâti 	En cours	Veiller à ce que les commentaires et les leçons apprises soient systématiquement intégrés aux normes documentées ainsi qu'aux constructions et rénovations futures. À mesure que les normes de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> seront publiées, la Banque CIBC mettra à jour les politiques, les lignes directrices et les normes pertinentes en conséquence.	En cours	Les normes de conception du milieu de travail actuelles respectent les exigences législatives applicables, et les lignes directrices sur l'accessibilité (nouvelles et existantes) font l'objet d'une surveillance continue à l'égard de l'environnement bâti, par l'équipe Conception et normes relatives au milieu de travail au sein de la Banque CIBC, ainsi que par des conseillers externes.
	En cours	Nos programmes annuels proactifs continueront de repérer et d'éliminer les obstacles physiques un emplacement à la fois pour répondre aux besoins des clients et des employés handicapés.	En cours	Des programmes annuels continus visent à combler les lacunes mineures en matière d'accessibilité qui ont été repérées. L'élimination des obstacles dépend de la disponibilité du financement.
	2023	Créer une base de données centralisée contenant des renseignements tirés des vérifications de l'accessibilité. Elle nous aidera à surveiller les progrès réalisés dans la création d'un réseau plus accessible et à établir l'ordre de priorité des installations aux fins d'amélioration de l'accessibilité. Nous nous attendons à ce que la base de données soit achevée en 2023.	En cours	En 2023, une base de données de haut niveau a été créée. Nous continuons d'ajouter des données plus détaillées à mesure qu'elles sont disponibles. Nous effectuerons un examen des données en 2024.
	2023	Élaborer un plan général fondé sur le service à la clientèle, les secteurs de soutien aux employés et les répercussions à plusieurs niveaux pour le portefeuille immobilier canadien en fonction des vérifications de l'accessibilité effectuées à ce jour. Un plan d'accessibilité sera intégré à la feuille de route stratégique pour l'immobilier.	En cours	Une feuille de route visant à combler les lacunes est en cours d'élaboration. Cela nous permettra de nous conformer aux exigences de la loi et illustrera la façon dont les priorités sont établies quant à l'amélioration des sites.
Technologies de l'information et des communications 	En cours	Améliorer nos compétences technologiques et celles de notre personnel afin d'avoir les outils et les connaissances nécessaires pour offrir des applications et des communications numériques accessibles.	En cours	Terminé et continu à mesure que la technologie évolue.
	En cours	Offrir un portail de connaissances sur l'accessibilité numérique en ligne, offrir des formations en direct sur l'accessibilité numérique et élaborer des programmes d'apprentissage en ligne.	En cours	Terminé et en cours pour les nouveaux employés.
	En cours	Donner une formation sur l'accessibilité numérique propre à chaque poste à tous les employés qui offrent des applications numériques.	En cours	Livrable achevé. Cette rubrique est passée de « 2023 » à « En cours », car la formation sera offerte aux membres de l'équipe au besoin.
	En cours	Faire connaître la Norme de conception inclusive pour les interfaces utilisateurs d'application de la Banque CIBC et informer les membres de l'organisation de notre norme pour toutes les nouvelles applications numériques.	En cours	La communication se poursuit. Cette rubrique est passée de « 2023 » à « En cours » pour les nouveaux employés.
	2023	Offrir un accès à l'échelle de l'organisation à des outils et à de la formation sur la façon de créer des communications numériques accessibles à l'interne et à l'externe.	Terminé	Livrable achevé.
En cours	Donner à l'ensemble de l'organisation un accès à un outil de soutien en ligne pour tous les sujets liés à l'accessibilité numérique.	En cours	L'outil est accessible. Il s'agit d'un élément permanent qui est passé à « En cours », car l'outil sera mis à jour régulièrement en y intégrant du nouveau contenu.	

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public

6.3 Engagement des parties intéressées

6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés

6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité



6.6 Index du GRI

6.7 Index du SASB

6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC

6.9 Glossaire

6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Priorité de la LCA	Échéancier	Description	État	Commentaires
Communication (autre que les technologies de l'information et des communications) 	En cours	Renforcer le carrefour intranet du Centre d'excellence en y ajoutant des outils et des ressources pour guider les employés.	En cours	En 2023, nous avons remanié et renommé notre carrefour interne, qui est devenu le Centre de ressources sur l'accessibilité. La refonte comprend une navigation améliorée fondée sur le parcours de l'utilisateur. Nous continuerons d'y ajouter de nouvelles ressources, au besoin.
	En cours	Maintenir notre politique Engagement et plan à l'égard de l'accessibilité du service à la clientèle.	Terminé	En 2023, nous avons mis à jour notre Norme d'accessibilité du service à la clientèle, qui clarifie notre politique de service aux clients handicapés. Nous continuerons d'effectuer les mises à jour, au besoin.
	2023	Élargir la portée du cours Soutien à la clientèle handicapée, qui était offert à l'origine aux employés de nos entités sous réglementation provinciale de l'Ontario, conformément aux exigences de la <i>Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées</i> de l'Ontario.	Terminé	Le cours inclut maintenant d'autres employés responsables des processus et des lignes directrices internes liés à l'accessibilité.
	2023	Mettre à jour nos normes liées au langage inclusif et sensibiliser les employés à cet égard.	Terminé	Des lignes directrices sur un langage accessible et inclusif ont été élaborées pour les employés et incluses dans le Centre de ressources sur l'accessibilité.
Achat de biens, de services et d'installations 	2023	Centraliser les renseignements sur les capacités des fournisseurs à offrir des formats comme le braille afin que les employés puissent y avoir accès.	Terminé	Les coordonnées des fournisseurs et leur capacité à offrir d'autres formats sont incluses dans le Centre de ressources sur l'accessibilité et les employés peuvent s'en servir, au besoin.
	En cours	Remettre des ententes contractuelles mises à jour avec des clauses sur l'accessibilité aux fournisseurs actuels au moment du renouvellement naturel de leur contrat et lorsqu'un changement important est négocié, au besoin.	En cours	Les modèles de contrat ont été mis à jour pour y intégrer un libellé lié à l'accessibilité. Le libellé sera modifié à mesure que les contrats avec les fournisseurs seront renouvelés.
	En cours	Offrir des séances d'information de façon continue aux nouveaux employés d'Approvisionnement CIBC et aux employés actuels qui souhaitent rafraîchir leur compréhension des nouvelles clauses contractuelles.	Terminé	En 2023, les documents des séances d'information ont été mis à la disposition de l'équipe Approvisionnement par l'intermédiaire de son site intranet d'apprentissage et de perfectionnement. Les mises à jour correspondront aux changements apportés au programme d'accessibilité de la Banque CIBC.
	En cours	Examiner et mettre à jour régulièrement notre politique d'approvisionnement, notre méthodologie et notre Code de conduite des fournisseurs afin de saisir les occasions d'améliorer l'accessibilité pour nos clients et notre personnel au-delà de nos bases de référence actuelles.	En cours	La politique d'approvisionnement et la méthodologie seront mises à jour en 2024.
	2023	Élaborer et lancer des séances d'information pour aider nos professionnels de l'approvisionnement à mieux comprendre et mettre en œuvre les nouvelles clauses contractuelles.	Terminé	Terminé en mars 2023.
	2023	Intégrer un examen de l'accessibilité au programme de gestion du risque lié aux tiers de la Banque CIBC.	Terminé	Le groupe Accessibilité numérique de l'entreprise a mis en œuvre ce changement.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

Priorité de la LCA	Échéancier	Description	État	Commentaires
	En cours	Faire connaître l'importance de l'accessibilité. Tactiques comprenant des campagnes internes sur les médias sociaux et la célébration de journées comme la Journée internationale des personnes handicapées (JIPH), la Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité (JMSA), pour laquelle nous planifions des activités, ainsi que le Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap (MSEPSH).	Terminé	En mai, nous avons souligné la JMSA en lançant de nouvelles formations sur l'accessibilité numérique et en diffusant le récit d'un employé handicapé narré avec le soutien d'un interprète en langue des signes, un membre de la communauté des personnes sourdes. En octobre, à l'occasion du MSEPSH, nous avons accueilli avec fierté une conférence d'un jour à notre siège social mondial à Toronto. Intitulé <i>Turning the Corporate Ladder into a Ramp</i> (transformer l'échelle hiérarchique en rampe d'accès), l'événement a attiré plus de 300 créateurs de changement, militants et membres de la communauté. En décembre, le Réseau accessibilité des employés CIBC a organisé notre activité annuelle de la JIPH pour les employés.
	En cours	Identifier nos clients handicapés dans les sondages auprès des clients pour comprendre leurs commentaires et continuer d'apprendre comment améliorer nos produits et services.	Terminé	En 2023, pour la première fois, les clients peuvent choisir de s'identifier comme des personnes handicapées. Dans le contexte de sondages continus, nos clients peuvent nous faire part de leurs commentaires sur l'expérience client.
	2023	Poursuivre nos efforts visant à améliorer l'expérience client liée à l'ouverture d'un Régime enregistré d'épargne-invalidité (REEI), y compris la possibilité pour les clients de demander un REEI par voie numérique, afin de moderniser l'expérience client.	Reporté	En 2024, nous prévoyons offrir les REEI dans les centres bancaires CIBC, ce qui comprendra des améliorations apportées aux demandes en vue d'améliorer le processus de bout en bout en couvrant l'ouverture du compte, les opérations et l'administration des REEI. De plus, le personnel recevra une formation sur les REEI et leurs avantages pour les plans financiers des clients. L'administration en ligne des REEI est actuellement en suspens, en attendant d'autres changements.
	2023	Mettre à jour et simplifier les ressources à l'intention des employés afin qu'il soit plus facile pour eux de les utiliser pour mieux servir les clients handicapés.	Terminé	Nous avons mis à jour et simplifié notre portail de ressources pour les employés en y ajoutant des lignes directrices pour servir les clients handicapés et des ressources simplifiées pour offrir des mesures d'adaptation à nos clients.
	2023	Centraliser toutes les formations actuelles sur l'accessibilité dans notre Carrefour d'apprentissage sur l'accessibilité afin que les employés puissent les trouver plus facilement.	En cours	En 2023, nous avons remanié et renommé notre carrefour, qui est devenu le Centre de ressources sur l'accessibilité. La refonte comprend une navigation améliorée fondée sur le parcours de l'utilisateur. Nous continuerons d'y ajouter de nouvelles ressources, au besoin.
Transport	Cette priorité ne s'applique pas à la Banque CIBC. Pour cette raison, il n'y a aucune mesure prévue pour le transport.			

- 6.0 Annexe
- 6.1 À propos du présent rapport
- 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.3 Engagement des parties intéressées
- 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité**
- 6.6 Index du GRI
- 6.7 Index du SASB
- 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
- 6.9 Glossaire
- 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public

6.3 Engagement des parties intéressées

6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés

6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité

6.6 Index du GRI

6.7 Index du SASB

6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC

6.9 Glossaire

6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Consultations

La Banque CIBC s'est engagée à comprendre les personnes handicapées et à apprendre d'elles.

En 2023, nous avons poursuivi notre partenariat avec une société de données de premier plan qui se spécialise dans la compréhension des personnes handicapées. Cette société indépendante a mené des recherches auprès de personnes handicapées pour découvrir comment les plans d'accessibilité dans tous les secteurs étaient perçus à l'été 2023. De plus, dans le contexte du processus de préparation du présent rapport d'étape, nous avons consulté des employés, des clients handicapés et des organismes communautaires. Ces consultations nous ont aidés à mieux comprendre les mesures que nous prenons en 2023 dans le cadre de notre plan et à établir l'ordre de priorité des mesures à l'avenir. Les sections suivantes décrivent la manière dont les personnes handicapées ont été consultées lors de la préparation du rapport d'étape de 2023.

Consultation des clients et des employés

Nous avons mené une recherche quantitative auprès de plus de 700 clients et employés (âgés de 18 à 75 ans et plus). Nous avons opté pour une recherche quantitative afin d'obtenir les commentaires d'un grand nombre de répondants. Les répondants étaient atteints de divers handicaps, notamment la perte de vision, la surdité ou la déficience auditive, la mobilité ou la dextérité, la neurodiversité ou les troubles cognitifs, la douleur, la souplesse et la santé mentale. Les répondants disposaient de deux semaines pour répondre au sondage numérique accessible. Les participants venaient de partout au Canada et la plupart d'entre eux résidaient en Ontario¹.

Notre sondage visait à comprendre la mesure dans laquelle les initiatives de 2023 incluses dans notre plan sont connues, la valeur perçue de ces initiatives et leur effet possible sur l'impression globale de la Banque CIBC. De plus, nous avons sollicité des commentaires sur les initiatives prévues pour 2024. Les commentaires tirés de cette partie de la recherche orienteront l'ordre de priorité des activités en 2024.

Nous avons appris que peu de gens connaissent les mesures que nous avons prises en 2023. Ces initiatives ont été perçues comme étant utiles et l'impression globale de la Banque CIBC était positive. Les initiatives prévues pour 2024 ont également été jugées utiles pour éliminer et prévenir les obstacles et ont eu un effet positif sur la façon dont les répondants perçoivent la Banque CIBC. Les questions ouvertes du sondage nous permettent de bien comprendre les initiatives qui auront les répercussions les plus importantes sur nos clients et nos employés.

Consultation d'organismes communautaires

De plus, nous avons fait appel à deux organismes communautaires avec lesquels la Banque CIBC entretient un partenariat de confiance depuis un certain nombre d'années. Il s'agit également d'organismes bien établis, dotés d'un réseau de membres et d'employés atteints de plusieurs types de handicaps : la Marche des dix sous du Canada et Lime Connect. Les consultations auprès des organismes communautaires étaient de nature qualitative et ont été menées au moyen d'une série d'entrevues en personne et d'entrevues virtuelles en groupe par l'intermédiaire de Microsoft Teams².

Parmi les principales observations, mentionnons un consensus selon lequel la Banque CIBC prend une mesure positive en communiquant avec des partenaires communautaires, mais, comme toutes les organisations, nous devons continuer d'écouter et d'apprendre. Les participants ont souligné le fait que les clients et les membres de la collectivité doivent être au cœur de ce que nous faisons (par exemple, leurs besoins doivent être intégrés aux politiques et aux procédures) et que l'accessibilité exige le recours à des ressources durables pour qu'elle continue de progresser.

Commentaires

Commentaires reçus sur la mise en œuvre de notre plan

Nous n'avons pas reçu de commentaires de clients ou d'employés sur la mise en œuvre de notre plan d'accessibilité depuis sa publication en juin 2023.

Commentaires reçus sur les obstacles vécus par les gens

Au cours de la période couverte par le rapport, soit du 1^{er} juin 2023 au 31 octobre 2023, nous avons principalement reçu des commentaires de clients et d'employés sur l'accessibilité concernant ce qui suit :

1. Technologies de l'information et des communications (par exemple, changements apportés à l'image de marque sur les sites Web);
2. Conception et prestation de programmes et de services (par exemple, accessibilité des produits de cartes);
3. Environnement bâti (par exemple, obstacles physiques dans les centres bancaires).

La façon dont nous avons tenu compte des commentaires

Tous les commentaires reçus jusqu'à maintenant ont été traités immédiatement ou analysés et acheminés aux unités d'exploitation appropriées et traités, ou seront pris en compte dans les améliorations futures et les plans d'action en matière d'accessibilité.

¹ Le sondage respectait les Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1 AA et a été réalisé entre le 23 octobre et le 3 novembre 2023. N = 707.
² Consultations auprès d'organismes communautaires réalisées les 27 et 28 novembre 2023.

Index du GRI

Déclaration d'utilisation La Banque CIBC a présenté les renseignements mentionnés dans cet Index du GRI pour la période du 1^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2023, en conformité avec les normes de la GRI.
Norme GRI 1 utilisée GRI 1 : Fondation 2021

1. L'organisation et ses pratiques de présentation de l'information

2-1	Renseignements sur l'organisation	Qui nous sommes La Banque CIBC en bref Rapport annuel 2023 - Note 30, Informations sectorielles et géographiques, page 192 - Renseignements destinés aux actionnaires, page 200
2-2	Entités incluses dans les informations sur la durabilité de l'organisation	6.2 Énoncé de responsabilité envers le public Sociétés affiliées Rapport annuel 2023 - Note 26, Principales filiales, page 189 CIBC FirstCaribbean et CIBC Mellon sont incluses dans les rapports financiers de la société, mais non dans son rapport sur la durabilité, à moins d'indication contraire.
2-3	Période, fréquence et point de contact de la présentation de l'information	6.1 À propos du présent rapport
2-4	Reformulation d'informations	6.1 À propos du présent rapport
2-5	Assurance externe	6.1 À propos du présent rapport

2. Activités et travailleurs

2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Qui nous sommes La Banque CIBC en bref 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public Sociétés affiliées 6.2.2 Réseau bancaire canadien Rapport annuel 2023 - Événements importants, page 6 - Note 3, Transactions importantes, page 141 - Note 26, Principales filiales, page 189 La Banque CIBC et les droits de la personne : énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes
-----	--	---

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI**
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI**
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

2. Activités et travailleurs (suite)

2-7	Employés	La Banque CIBC en bref 3.2 Inclusion au travail 6.2.3 Emploi au Canada Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC

3. Gouvernance

2-9	Structure et composition de la gouvernance	1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024
2-10	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024
2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024
2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG
2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la présentation de l'information sur la durabilité	1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024
2-15	Conflits d'intérêts	2.1 Éthique des affaires Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024
2-16	Communication des préoccupations majeures	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024 2.1 Éthique des affaires 2.3 Engagement envers nos clients
2-17	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024
2-18	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024
2-19	Politiques de rémunération	1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024
2-20	Processus de détermination de la rémunération	1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024
2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	Pour des raisons de confidentialité, la Banque CIBC ne divulgue pas la rémunération totale annuelle médiane de tous les employés.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI**
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

4. Stratégie, politiques et pratiques		
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	1.1 Message du chef de la direction 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG 1.5 Notre stratégie ESG
2-23	Engagements politiques	2.1 Éthique des affaires 2.3 Engagement envers nos clients 2.4 Droits de la personne 4.0 Produits et solutions durables Rapport de 2022 sur la gérance et les facteurs ESG de Gestion d'actifs CIBC
2-24	Intégration des engagements politiques	1.7 Gestion du risque environnemental et social 1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG 2.1 Éthique des affaires 2.3 Engagement envers nos clients 2.4 Droits de la personne
2-25	Processus de remédiation des impacts négatifs	2.3 Engagement envers nos clients
2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	2.1 Éthique des affaires 2.3 Engagement envers nos clients Rapport de 2022 sur la gérance et les facteurs ESG de Gestion d'actifs CIBC
2-27	Conformité aux législations et aux réglementations	2.1 Éthique des affaires Rapport annuel 2023 - Note 22 - Passifs éventuels et provisions, pages 183 à 185
2-28	Adhésions à des associations	3.2 Inclusion au travail 4.0 Produits et solutions durables 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques Rapport de 2022 sur la gérance et les facteurs ESG de Gestion d'actifs CIBC
5. Engagement des parties intéressées		
2-29	Approche de l'engagement des parties intéressées	1.6 Offrir une valeur distinctive aux parties intéressées 6.3 Engagement des parties intéressées
2-30	Négociations collectives	2.4 Droits de la personne

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI**
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Thèmes pertinents

Norme GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus de détermination des thèmes pertinents	1.5 Notre stratégie ESG
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-2 Liste des thèmes pertinents	1.5 Notre stratégie ESG

Éthique des affaires

Norme GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	2.1 Éthique des affaires
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	2.1 Éthique des affaires
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	2.1 Éthique des affaires Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
GRI 207 : Fiscalité 2019	207-1 Approche de la politique fiscale	2.1 Éthique des affaires Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
GRI 415 : Politiques publiques 2016	415-1 Contributions politiques	2.1 Éthique des affaires Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
Indicateur propre à la Banque CIBC	100 % des membres de l'équipe ont suivi la formation sur le Code de conduite CIBC	2.1 Éthique des affaires Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC

Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

Norme GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
Indicateur propre à la Banque CIBC	Nombre de plaintes fondées en matière de protection des renseignements personnels non résolues de la part du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP)	2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
Indicateur propre à la Banque CIBC	Nombre de lacunes en matière de protection des renseignements personnels constatées à la Banque CIBC par des organismes de réglementation à l'extérieur du Canada (États-Unis, Europe, Asie-Pacifique, République de Colombie et Caraïbes)	2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
Indicateur propre à la Banque CIBC	Violations de la protection des renseignements personnels	2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC

Expérience client

Norme GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	2.3 Engagement envers nos clients
Indicateur propre à la Banque CIBC	Indice de l'expérience client	2.3 Engagement envers nos clients Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
Indicateur propre à la Banque CIBC	Gestion et résolution des plaintes des clients	Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI**
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Mobilisation des employés

Norme GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	3.1 Mobilisation des employés
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	3.1 Mobilisation des employés Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-9 Accidents du travail	Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	2.4 Droits de la personne Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	3.1 Mobilisation des employés
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	3.1 Mobilisation des employés Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	3.1 Mobilisation des employés
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	3.1 Mobilisation des employés
Indicateur propre à la Banque CIBC	Score de mobilisation des employés	3.1 Mobilisation des employés Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC

Sentiment d'appartenance en milieu de travail

Norme GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	3.2 Inclusion au travail
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024 1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG 3.2 Inclusion au travail Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	3.2 Inclusion au travail Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
Indicateur propre à la Banque CIBC	Cible médiane de rémunération directe globale des personnes autres que de couleur par rapport à celle des personnes de couleur	3.2 Inclusion au travail Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public

6.3 Engagement des parties intéressées

6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés

6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité

6.6 Index du GRI

6.7 Index du SASB

6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC

6.9 Glossaire

6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Services bancaires inclusifs

Norme GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	3.3 Services bancaires inclusifs
FS-7	Valeur pécuniaire des produits et des services conçus en vue de générer un bénéfice social pour chaque secteur d'activité, avec ventilation par objet	3.3 Services bancaires inclusifs Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
FS-14	Initiatives visant à améliorer l'accès aux services financiers pour les personnes défavorisées	3.3 Services bancaires inclusifs
FS-16	Initiatives visant à améliorer la littératie financière par type de bénéficiaire	3.3 Services bancaires inclusifs 3.4 Apporter davantage à la collectivité

Relations communautaires

Norme GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	3.4 Apporter davantage à la collectivité
Indicateur propre à la Banque CIBC	Investissement communautaire	3.4 Apporter davantage à la collectivité Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
GRI 203 : Impacts économiques indirects 2016	203-2 Impacts économiques indirects significatifs	3.4 Apporter davantage à la collectivité Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC

Finance durable

Norme GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	4.0 Produits et solutions durables
FS-6	Prêts dans des secteurs écologiquement vulnérables	Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC

Droits de la personne

Norme GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	2.4 Droits de la personne
Indicateur propre à la Banque CIBC	Total des heures de formation sur les droits de la personne et sur l'inclusion	2.4 Droits de la personne Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI**
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Changements climatiques

Norme GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques Rapport sur le climat de 2023
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (catégorie 1)	5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques Rapport sur le climat de 2023 Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
GRI 305 : Émissions 2016	305-2 Émissions indirectes de GES (catégorie 2)	5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques Rapport sur le climat de 2023 Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
GRI 305 : Émissions 2016	305-3 Autres émissions indirectes de GES (catégorie 3)	5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques Rapport sur le climat de 2023 Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
GRI 305 : Émissions 2016	305-4 Intensité des émissions de GES	5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques Rapport sur le climat de 2023 Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
GRI 305 : Émissions 2016	305-5 Réduction des émissions	5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques Rapport sur le climat de 2023 Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI
 - 6.7 Index du SASB**
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Index du SASB

Cet index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) couvre les normes sectorielles du SASB que nous avons jugées les plus pertinentes pour nos activités. À l'heure actuelle, nous rendons compte de certains sujets d'information et de certaines mesures de comptabilité et d'activité dans cinq normes sectorielles : activités de gestion et de garde d'actifs, banques commerciales, crédit à la consommation, banque d'investissement et courtage et financement hypothécaire. Nous avons lié nos informations actuelles aux mesures de comptabilité et d'activité du SASB, lorsque des informations pertinentes complètes ou partielles sont disponibles.

Activités de gestion et de garde d'actifs

Sujet	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2023
Transparence de l'information et conseils objectifs pour les clients	Description de la méthode utilisée pour renseigner les clients sur les produits et services	FN-AC-270a.3	2.3 Engagement envers nos clients Code de conduite CIBC , pages 11, 19 et 21
Diversité et inclusion des employés	Pourcentage de représentation selon le sexe et le groupe racial ou ethnique : 1) à la haute direction, 2) parmi les gestionnaires non-cadres, 3) parmi les professionnels, et 4) parmi tous les autres employés	FN-AC-330a.1	3.2 Inclusion au travail Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
Intégration de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans les activités de gestion de placements et de services consultatifs	Quantité d'actifs sous gestion, par catégorie d'actif, intégrant 1) les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), 2) des placements axés sur la durabilité et 3) une évaluation de la durabilité	FN-AC-410a.1	4.0 Produits et solutions durables La Banque CIBC divulgue les avoirs en placements responsables de chacune de ses filiales qui sont gestionnaires d'actifs (Gestion d'actifs CIBC, CIBC Private Wealth Management U.S., Pro-Investisseurs CIBC, Service Impérial CIBC). La Banque CIBC ne divulgue pas ces avoirs par catégories d'actifs ni par catégorie de placements ESG.
	Description de la méthode d'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les processus et stratégies de placement ou de gestion des avoirs	FN-AC-410a.2	4.0 Produits et solutions durables
	Description des politiques et procédures de vote par procuration et d'engagement des entités détenues	FN-AC-410a.3	Rapport de 2022 sur la gérance et les facteurs ESG de Gestion d'actifs CIBC , pages 19 et 20
Éthique des affaires	Description des politiques et procédures de dénonciation	FN-AC-510a.2	2.1 Éthique des affaires 2.3 Engagement envers nos clients Politique de dénonciation de la Banque CIBC Programme d'alerte professionnelle de la Banque CIBC
Mesures des activités	Total des actifs sous gestion 1) enregistrés et 2) non enregistrés	FN-AC-000.A	La Banque CIBC déclare les biens administrés et les biens sous gestion. La Banque CIBC ne déclare pas le total des actifs enregistrés et non enregistrés. Rapport annuel 2023 , pages 26 et 28 (Canada et États-Unis seulement)
	Total des actifs sous garde et sous gestion	FN-AC-000.B	Message aux actionnaires pour le premier trimestre de 2024 , page 25

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public

6.3 Engagement des parties intéressées

6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés

6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité

6.6 Index du GRI

6.7 Index du SASB

6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC

6.9 Glossaire

6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Banques commerciales

Sujet	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2023
Sécurité des données	1) Nombre d'atteintes à la protection des données, 2) pourcentage concernant des données à caractère personnel, 3) nombre de titulaires de compte touchés	FN-CB-230a.1	2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
	Description de la méthode de détermination et de gestion des risques liés à la sécurité des données	FN-CB-230a.2	2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
Inclusion financière et renforcement des capacités	1) Nombre et 2) montant des prêts en cours admissibles à des programmes conçus pour promouvoir le développement des PME et des collectivités	FN-CB-240a.1	La Banque CIBC déclare le montant des prêts en cours pour accorder 10 milliards de dollars en autorisations de crédit nouvelles ou accrues aux PME (plutôt que des prêts en cours), au niveau de la relation client, entre 2022 et 2024. Pour en savoir plus, consultez la section 3.3 Services bancaires inclusifs et les tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC. La Banque CIBC fait état du nombre de microprêts nouveaux et renouvelés et du montant total offert par CIBC Bank USA. Pour en savoir plus, consultez la section 3.3 Services bancaires inclusifs et les tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC.
	Nombre de participants à des initiatives de littératie financière destinées à des clients défavorisés, sans services bancaires ou ne bénéficiant pas de services bancaires suffisants	FN-CB-240a.4	La Banque CIBC s'engage à amener 250 000 participants en Amérique du Nord à s'inscrire à des activités d'éducation financière entre 2022 et 2024. Pour en savoir plus, consultez la section 3.3 Services bancaires inclusifs et les tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC. La Banque CIBC s'est engagée à offrir des renseignements financiers aux collectivités, y compris les collectivités défavorisées, par l'intermédiaire de nos programmes de dons de l'entreprise et de bénévolat des employés. Pour en savoir plus, consultez la section 3.4 Apporter davantage à la collectivité . La Banque CIBC ne fait aucune autre divulgation sur cette mesure.
Intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'analyse du crédit	Risque de crédit commercial et industriel, par secteur	FN-CB-410a.1	Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC La Banque CIBC déclare ses prêts dans des secteurs écologiquement vulnérables. Rapport annuel 2023 , page 65 Expositions liées aux entreprises et aux gouvernements par secteur d'activité (présente les expositions en vertu de l'approche fondée sur les notations internes avancée)
	Description de la méthode d'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans l'analyse de crédit	FN-CB-410a.2	Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC La Banque CIBC fait état des opérations qui ont atteint la clôture financière en 2023 et ont été examinées selon les Principes de l'Équateur
Émissions financées	Émissions financées brutes absolues, désagrégées par 1) champ d'application 1, 2) champ d'application 2 et 3) champ d'application 3	FN-CB-410b.1	Rapport sur le climat de 2023 Tableaux de données ESG de 2023 La Banque CIBC communique ses émissions financées absolues conformément à la Global GHG Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry (norme mondiale de déclaration et de comptabilisation des GES pour le secteur financier) (deuxième édition) du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). Nous calculons les émissions financées absolues pour nos clients en nous fondant sur les catégories d'actifs du PCAF pertinentes. Les données sur les émissions des clients représentent la combinaison des émissions des champs d'application 1 et 2 fondée sur le secteur du portefeuille. Pour certains secteurs, s'il est pertinent de le faire, les données sur les émissions des clients du champ d'application 3 sont présentées séparément de celles des champs d'application 1 et 2. Pour l'heure, le calcul de nos émissions financées absolues ne tient pas compte des investissements ou des facilités de financement; nous avons toutefois l'intention de présenter les émissions associées à ces activités financières dans de futures présentations d'information, et nous utiliserons alors les méthodes applicables du PCAF.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI
 - 6.7 Index du SASB**
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Sujet	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2023
	Pondération brute pour chaque secteur par catégorie d'actif	FN-CB-410b.2	Rapport sur le climat de 2023 Tableaux de données ESG de 2023 La Banque CIBC utilise le montant des prêts en cours pour déterminer les émissions financées, conformément à la méthode du PCAF. Les montants tirés des prêts visés sont présentés avec les émissions financées qui y sont associées, par secteur, dans notre rapport sur le climat de 2023. Notre approche de carboneutralité donne des précisions sur notre méthode interne de calcul des cibles provisoires d'émissions financées visant la carboneutralité, qui tient compte du montant des prêts engagés plutôt que de celui des prêts en cours.
	Pourcentage de la pondération brute incluse dans le calcul des émissions financées	FN-CB-410b.3	Rapport sur le climat de 2023 Pour l'instant, la Banque CIBC ne communique pas le pourcentage de la pondération brute incluse dans le calcul de ses émissions financées par rapport à l'ensemble de ses activités de prêt, d'investissement et de prise ferme. Toutefois, les montants tirés de nos prêts visés sont présentés, par secteur, avec les émissions financées qui y sont associées, et ils peuvent être comparés globalement avec les activités de prêts incluses dans l'information financière présentée par la Banque CIBC.
	Description de la méthode utilisée pour calculer les émissions financées	FN-CB-410b.4	Rapport sur le climat de 2023 Tableaux de données ESG de 2023 Accélération de la lutte contre le changement climatique – Notre approche de carboneutralité La Banque CIBC déclare publiquement sa conformité à la norme du PCAF et à ses méthodes propres aux catégories d'actifs servant à calculer les émissions financées absolues. De plus, notre approche de carboneutralité décrit notre méthode interne harmonisée avec les directives de l'Alliance bancaire Net Zéro utilisée pour calculer nos cibles provisoires d'émissions financées visant la carboneutralité.
Éthique des affaires	Description des politiques et procédures de dénonciation	FN-CB-510a.2	2.1 Éthique des affaires 2.3 Engagement envers nos clients Programme d'alerte professionnelle de la Banque CIBC
Gestion du risque systémique	Cote de banque d'importance systémique mondiale (BISM), par catégorie	FN-CB-550a.1	Rapport annuel 2023, page 37 La Banque CIBC a été désignée par le BSIF comme une banque d'importance systémique intérieure (BISI) au Canada. Message aux actionnaires pour le premier trimestre de 2024
	Description de la méthode d'intégration des résultats des simulations de crise obligatoires et volontaires à la planification de la suffisance des fonds propres, à la stratégie d'entreprise à long terme et à d'autres activités commerciales	FN-CB-550a.2	Rapport annuel 2023, pages 35 et 75
Mesures des activités	1) Nombre et 2) valeur des prêts par segment : a) particuliers, b) PME et c) grandes entreprises	FN-CB-000.B	La Banque CIBC divulgue la valeur des prêts par type et par région. Consultez le Rapport annuel 2023, page 98 . En ce qui concerne les prêts au Canada, la Banque CIBC communique aussi, par province et par valeur, le montant autorisé rendu disponible à titre de financement par emprunts, ainsi que le nombre de sociétés auxquelles un financement par emprunts a été accordé. Consultez la rubrique 6.2.1 Financement par emprunt de sociétés au Canada .

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

Crédit à la consommation

Sujet	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2023
Sécurité des données	1) Nombre d'atteintes à la protection des données, 2) pourcentage concernant des données à caractère personnel, 3) nombre de titulaires de compte touchés	FN-CF-230a.1	2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
	Description de la méthode de détermination et de gestion des risques liés à la sécurité des données	FN-CF-230a.3	2.2 Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
Pratiques de vente	Taux d'approbation 1) des produits de crédit et 2) des produits prépayés pour les demandeurs ayant une cote FICO supérieure ou inférieure à 660	FN-CF-270a.2	La Banque CIBC ne divulgue pas ce renseignement. À la page 66 de son Rapport annuel 2023 , la Banque CIBC présente la qualité du crédit de ses portefeuilles de détail selon l'approche fondée sur les notations internes avancées (NI avancée).
	1) Nombre de plaintes déposées auprès du Consumer Financial Protection Bureau (CFPB), 2) pourcentage ayant donné lieu à une mesure corrective financière ou non financière, 3) pourcentage dont le règlement a été contesté par le consommateur, 4) pourcentage ayant donné lieu à une enquête de la part du CFPB	FN-CF-270a.4	La Banque CIBC ne divulgue pas ce renseignement. La Banque CIBC communique la gestion et la résolution des plaintes au Bureau de révision des plaintes clients, soit le palier de résolution de plaintes le plus élevé au sein de la Banque CIBC (niveau 3). Consultez la rubrique 2.3 Engagement envers nos clients et les tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC.

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public

6.3 Engagement des parties intéressées

6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés

6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité

6.6 Index du GRI

6.7 Index du SASB

6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC

6.9 Glossaire

6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Banque d'investissement et courtage

Sujet	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2023
Diversité et inclusion des employés	Pourcentage de représentation selon le sexe et le groupe racial ou ethnique : 1) à la haute direction, 2) parmi les gestionnaires non-cadres, 3) parmi les professionnels, et 4) parmi tous les autres employés	FN-IB-330a.1	3.2 Inclusion au travail Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
Intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans les activités de banque d'investissement et de courtage	Revenus tirés des activités 1) de prise ferme, 2) de services consultatifs et 3) de titrisation liées à des opérations intégrant les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), par secteur	FN-IB-410a.1	La Banque CIBC ne déclare pas ces renseignements séparément, par catégorie et par secteur. En 2021, après révision, la Banque CIBC a porté à 300 milliards de dollars son objectif de mobilisation pour des activités de finance durable. Au 31 octobre 2023, la Banque CIBC avait mobilisé 157,3 milliards de dollars, soit 52,4 % de son objectif. Pour en savoir plus, consultez la section 4.0 Produits et solutions durables .
	Description de la méthode d'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les activités de banque d'investissement et de courtage	FN-IB-410a.3	4.0 Produits et solutions durables
Éthique des affaires	Description des politiques et procédures de dénonciation	FN-IB-510a.2	2.1 Éthique des affaires 2.3 Engagement envers nos clients Politique de dénonciation CIBC Programme d'alerte professionnelle de la Banque CIBC
Intégrité professionnelle	Description de la méthode utilisée pour assurer l'intégrité professionnelle, y compris le devoir de diligence	FN-IB-510b.4	2.1 Éthique des affaires 2.3 Engagement envers nos clients Code de conduite CIBC , pages 8 à 11
Gestion du risque systémique	Description de la méthode d'intégration des résultats des simulations de crise obligatoires et volontaires à la planification de la suffisance des fonds propres, à la stratégie d'entreprise à long terme et à d'autres activités commerciales	FN-IB-550a.2	Rapport annuel 2023 , pages 36 et 75
Mesures d'encouragement des employés et prise de risques	Pourcentage de rémunération variable dans la rémunération totale des preneurs de risques significatifs	FN-IB-550b.1	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024 , pages 97 et 98
	Pourcentage de la rémunération variable des preneurs de risques significatifs auxquels s'appliquent des dispositions de malus ou de récupération	FN-IB-550b.2	La Banque CIBC ne divulgue pas ce renseignement. La Banque CIBC fournit des renseignements sur les dispositions de récupération dans la Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024 , aux pages 90 à 92, et 97 et 98.
	Discussion sur les politiques relatives à la supervision, au contrôle et à la validation de la tarification par les négociateurs des actifs et des passifs de niveau 3	FN-IB-550b.3	Rapport annuel 2023 , pages 88 et 89 États financiers consolidés de 2023, note 2 (pages 133 à 141)

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public

6.3 Engagement des parties intéressées

6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés

6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité

6.6 Index du GRI

6.7 Index du SASB

6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC

6.9 Glossaire

6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs











Financement hypothécaire

Sujet	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2023
Pratiques en matière de prêts	1) Nombre et 2) valeur des prêts hypothécaires à l'habitation des types suivants : a) hybrides ou à option de taux variable, b) à pénalité de paiement anticipé, c) à taux élevé, d) total, par cotes d'évaluation FICO supérieures et inférieures à 660	FN-CF-270 a.1	La Banque CIBC ne divulgue pas le nombre ou la valeur des prêts hypothécaires à l'habitation par type. La Banque CIBC présente les RPV moyens de ses prêts hypothécaires à l'habitation non assurés et marges de crédit hypothécaire émises et acquises en 2023 dans le Rapport annuel 2023 , à la page 67.
	1) Nombre et 2) valeur a) des modifications apportées aux prêts hypothécaires à l'habitation, b) des saisies et c) des ventes à découvert ou des actes tenant lieu de saisie, par cotes d'évaluation FICO supérieures et inférieures à 660	FN-CF-270 a.2	La Banque CIBC ne divulgue pas ce renseignement. La Banque CIBC divulgue le montant des prêts à la consommation douteux ainsi que le montant des prêts hypothécaires à l'habitation dont les versements prévus par contrat sont en souffrance, mais qui ne sont pas douteux. Consultez le Rapport annuel 2023 , page 69.
Prêts discriminatoires	1) Nombre, 2) valeur et 3) rapport prêt-valeur (RPV) moyen pondéré des prêts hypothécaires accordés à des emprunteurs a) de groupes minoritaires et b) à tous les autres emprunteurs, par cotes d'évaluation FICO supérieures et inférieures à 660	FN-MF-270 b.1	La Banque CIBC ne divulgue pas le nombre et la valeur des prêts hypothécaires à l'habitation par type. La Banque CIBC présente les RPV moyens de ses prêts hypothécaires à l'habitation non assurés et marges de crédit hypothécaire émises et acquises en 2023 dans le Rapport annuel 2023 , à la page 67.
Mesures des activités	1) Nombre et 2) valeur des prêts hypothécaires émis par catégorie : a) résidentiels et b) commerciaux	FN-MF-000.A	La Banque CIBC ne divulgue pas le nombre de prêts hypothécaires. Les renseignements sur la valeur des prêts hypothécaires se trouvent aux pages 66 et 67 du Rapport annuel 2023 de la Banque CIBC.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC**
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC

La Banque CIBC appuie les objectifs de développement durable des Nations Unies. Nous déterminons les 10 ODD qui sont les plus pertinents relativement à nos priorités en matière de durabilité, aux enjeux importants et à notre impact.

ODD	Cibles des ODD	Parties du présent rapport	
	3.4 : Réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et promouvoir la santé mentale et le bien-être	3.1 Mobilisation des employés	Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
		3.4 Apporter davantage à la collectivité	
	4.6 : Veiller à ce que tous les jeunes et une proportion considérable d'adultes, hommes et femmes, sachent lire, écrire et compter	3.3 Services bancaires inclusifs	
		3.4 Apporter davantage à la collectivité	
	5.5 : Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique	1.8 Cadre de gouvernance des facteurs ESG	Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
		3.2 Inclusion au travail	
	7.2 : Accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial	4.0 Produits et solutions durables	Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
		5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques	
	8.3 : Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation, et qui stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers	3.3 Services bancaires inclusifs	Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
		3.4 Apporter davantage à la collectivité	
	8.5 : D'ici 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale	3.1 Mobilisation des employés	Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
		3.2 Inclusion au travail	
	8.7 : Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes	2.4 Droits de la personne	
	8.10 : Renforcer la capacité des institutions financières nationales de favoriser et de généraliser l'accès de tous aux services bancaires et financiers et aux services d'assurance	3.3 Services bancaires inclusifs	
	9.4 : D'ici 2030, moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement	4.0 Produits et solutions durables	Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
	10.2 : D'ici 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre	3.2 Inclusion au travail	3.4 Apporter davantage à la collectivité
		3.3 Services bancaires inclusifs	Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC
	12.5 : D'ici 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation	Tableaux de données ESG de 2023 de la Banque CIBC	
	13.3 : Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide	5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques	
	16.4 : D'ici 2030, réduire nettement les flux financiers illicites et le trafic d'armes, renforcer les activités de récupération et de restitution des biens volés et lutter contre toutes les formes de criminalité organisée	2.1 Éthique des affaires	
	16.5 : Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes	2.1 Éthique des affaires	

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
 - 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Glossaire

Actifs sous gestion	Actifs sous gestion par la Banque CIBC qui sont la propriété véritable des clients et qui, par conséquent, ne sont pas déclarés dans le bilan consolidé. Le service fourni à l'égard de ces actifs est une gestion discrétionnaire de portefeuille au nom des clients.
Activités de financement	Les activités de financement comprises dans notre objectif de carboneutralité se rapportent aux secteurs spécifiques et à leurs limites, où nous avons fixé des cibles provisoires, et incluent nos engagements de prêt et facilités de financement, ce qui correspond à la part de la Banque CIBC de l'affectation économique réelle en ce qui a trait à la prise ferme sur les marchés des titres de participation et sur les marchés des titres de créance, le cas échéant.
Autochtones	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.
Biens administrés	Biens administrés par la Banque CIBC qui sont la propriété véritable des clients et qui, par conséquent, ne sont pas déclarés dans le bilan consolidé. Les services fournis par la Banque CIBC sont de nature administrative, comme la garde de titres, la production de rapports et la tenue de dossiers relatifs aux clients, la perception de revenus de placement et le règlement d'opérations d'achat et de vente. De plus, les actifs sous gestion sont inclus dans les montants déclarés sous « biens administrés ».
Émissions de gaz à effet de serre (GES)	Les six gaz énumérés dans le Protocole de Kyoto : le dioxyde de carbone (CO ₂), le méthane (CH ₄), l'oxyde nitreux (N ₂ O), les hydrofluorocarbures (HFC), les hydrocarbures perfluorés (PFC) et l'hexafluorure de soufre (SF ₆).
Émissions du champ d'application 1	Les émissions du champ d'application 1 comprennent les émissions directes provenant de la combustion de gaz naturel et de carburant (mazout et propane).
Émissions du champ d'application 2	Les émissions du champ d'application 2 comprennent les émissions indirectes provenant de l'achat d'électricité, de chauffage à la vapeur et d'eau réfrigérée.
Émissions du champ d'application 3	Toutes les autres émissions indirectes de GES (non incluses dans le champ d'application 2) qui se produisent dans la chaîne de valeur de l'entreprise déclarante. Les émissions du champ d'application 3 peuvent être divisées en émissions en amont, qui découlent de la chaîne d'approvisionnement (par exemple, de la production ou de l'extraction des matériaux achetés), et en émissions en aval, qui découlent de l'utilisation des produits ou services de l'organisation.
Émissions financées	Émissions absolues que les banques et les investisseurs financent au moyen d'engagements de prêts et d'investissements.
Employés permanents	Désigne nos employés permanents (à temps plein et à temps partiel) actifs ou en congé rémunéré au 31 octobre. Sont exclus les employés de CIBC FirstCaribbean, les employés temporaires, les retraités, les employés en congé non rémunéré et les travailleurs occasionnels.
Employés temporaires	Le terme « employés temporaires » désigne nos employés temporaires (à temps plein et à temps partiel) actifs ou en congé rémunéré au 31 octobre. Cela comprend les employés dont le mandat est d'une durée déterminée, dont l'état est « temporaire » et qui sont payés par l'intermédiaire du service de la paie de la Banque CIBC. Sont exclus les employés permanents, les employés retraités, les employés en congé non rémunéré et les travailleurs occasionnels. À l'exclusion de CIBC FirstCaribbean.
Équilibre des genres	La Banque CIBC vise à atteindre ou maintenir une représentation de 40 % à 60 % de femmes à tous les échelons, à moins qu'un autre objectif précis soit établi.
Équipe CIBC	Le terme « Équipe CIBC » désigne les employés permanents et les retraités qui font des dons ou mènent des collectes de fonds pour soutenir des organismes de bienfaisance et à but non lucratif, notamment la collecte de fonds de la Journée du miracle CIBC. De plus, l'Équipe CIBC désigne les employés permanents (qui font du bénévolat pendant les heures de travail rémunérées et pendant leurs temps libres) et les retraités qui donnent de leur temps à divers organismes et causes communautaires.
Finance durable	Dans les grandes lignes, les activités de finance durable désignent les divers produits et services CIBC qui appuient des activités de client, comme l'énergie renouvelable et sans émissions, l'efficacité énergétique, les infrastructures durables, l'immobilier durable, le logement abordable et l'infrastructure de base, ainsi que des produits financiers liés à la durabilité et à l'environnement. Les services offerts par la Banque CIBC dans le cadre de son engagement en matière de finance durable comprennent des prêts et syndications de prêts, la prise ferme de titres de créance et de participation, des conseils en fusions et acquisitions et des placements à titre d'investisseur chef de file. Les prêts et investissements destinés à des activités de logement abordable remplissent aussi nos obligations en vertu de la <i>Community Reinvestment Act</i> des États-Unis. En 2023, notre méthodologie a été mise à jour de façon prospective afin d'inclure les opérations liées à la titrisation. Notre rendement cumulé de 2018 à 2022 n'a pas été ajusté. La finance durable vise à aider nos clients à réaliser leurs ambitions écologiques et sociales, qui comprennent, sans s'y limiter, les ambitions liées aux changements climatiques et, par conséquent, ne contribuent pas toujours à la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES). La finance durable peut aussi comprendre des activités écologiques admissibles ou des cibles visant à réduire le taux de croissance ou l'intensité des émissions de GES d'un client, mais qui ne réduisent pas nécessairement la croissance de ses émissions absolues.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
- 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Fondation CIBC	Le conseil d'administration de la Fondation CIBC approuve les subventions visant à soutenir les organismes ciblant la lutte contre le cancer, l'inclusion dans nos collectivités et l'éducation financière. La Fondation CIBC vise à améliorer l'accès aux études et aux perspectives d'emploi dans les collectivités défavorisées. Les activités de la Fondation CIBC sont régies par un conseil d'administration, auquel siègent deux administrateurs externes indépendants ainsi que des membres diversifiés et talentueux du personnel de la Banque CIBC, et par des sous-comités.
Gestionnaire de personnel	Un employé qui a au moins un employé sous responsabilité directe au 31 octobre.
Indice de l'expérience client (EC)	L'indice de l'expérience client est un indice composé qui comprend des sondages internes et externes réalisés auprès des clients et des mesures axées sur l'expérience client de Services bancaires personnels et PME, Canada, Marchés des capitaux et Services financiers directs, Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, Canada, et Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, États-Unis. Cet indice comprend les mesures qui ont la plus grande incidence sur l'expérience client. Chaque mesure est associée à une cible.
Intelligence artificielle (IA)	L'intelligence artificielle (IA) désigne un outil, un système ou une approche technologique de traitement des données d'entrée doté d'un certain degré d'autonomie, tout en imitant les fonctions cognitives humaines pour générer des résultats qui influencent directement ou indirectement la prise de décisions, la productivité ou les actions.
Intelligence artificielle générative	L'intelligence artificielle générative désigne un sous-ensemble de l'intelligence artificielle (IA) qui apprend une représentation d'artefacts à partir de données d'entrée pour créer du nouveau contenu sous forme de texte, de code, de voix, d'images, de vidéos, de données synthétiques et (sans s'y limiter) de processus.
Investissement communautaire	En 2022, nous nous sommes fixé comme objectif de verser 800 millions de dollars d'investissements communautaires sur 10 ans (de 2023 à 2032). Cet objectif comprend les dons en espèces et en nature, le temps, les coûts de gestion et les dons et collectes de fonds des employés (Équipe CIBC). Les dons en espèces et en nature s'entendent des dons, des subventions, des commandites et de la valeur des dons en nature de la Banque CIBC visant à soutenir des organismes de bienfaisance et à but non lucratif, y compris à la Fondation CIBC, et qui suivent les principes de contribution établis par la certification Entreprise généreuse d'Imagine Canada. Les commandites comprennent aussi des contributions versées à des organismes qui peuvent avoir une structure à but lucratif, mais qui sont destinées à des activités à visée sociale qui profitent à la collectivité. Les commandites peuvent être assorties de droits et d'avantages, y compris les avantages de la marque visible par le public et, dans le cas d'activités de collecte de fonds, elles peuvent être assorties d'avantages comme des repas, des prix et de la marchandise. Le temps s'entend du bénévolat des employés permanents au Canada effectué durant les heures de travail (temps rémunéré par la Banque CIBC), qui est calculé en multipliant le salaire horaire moyen de l'employé (à l'exclusion des cadres supérieurs, des employés participant à des programmes de rémunération spécialisée et des employés en congé autorisé prolongé) par le nombre total d'heures de bénévolat. Les coûts de gestion comprennent les coûts liés à l'administration du programme d'investissement communautaire de la Banque CIBC. Par exemple, la rémunération et les avantages sociaux des employés, et les coûts liés aux technologies de l'information et à la promotion des programmes communautaires. Le terme « Équipe CIBC » désigne les employés permanents et retraités qui font des dons ou mènent des collectes de fonds pour soutenir des organismes de bienfaisance et à but non lucratif, notamment la collecte de fonds de la Journée du miracle CIBC. L'Équipe CIBC exclut le personnel de CIBC FirstCaribbean.
Membres de l'équipe	Désigne les employés permanents, les employés temporaires et les travailleurs occasionnels, à l'exclusion du personnel de CIBC FirstCaribbean.
Mobilisation des employés	Notre Sondage annuel auprès des employés s'est déroulé du 15 au 28 mai 2023. Nos employés permanents (à temps plein et à temps partiel) actifs au 10 avril 2023 étaient admissibles à participer au sondage. Étaient exclus les employés en congé au 10 avril 2023, les employés embauchés après le 10 avril 2023 et les employés ayant quitté l'organisation avant le 15 mai 2023. Étaient aussi exclus les employés temporaires, les travailleurs occasionnels, les employés retraités et le personnel de CIBC FirstCaribbean. Plus de 37 000 membres de l'équipe ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 83 %. Les questions du Sondage annuel auprès des employés qui permettent de déterminer notre score de mobilisation des employés ont été préparées par Willis Towers Watson. Le score de mobilisation des employés repose sur trois piliers de l'expérience des employés : la mobilisation, l'autonomie et la motivation. Le score de mobilisation représente le pourcentage d'employés qui ont répondu d'accord aux neuf questions liées à la mobilisation dans le Sondage annuel auprès des employés CIBC.
Objectif de carboneutralité	L'objectif de carboneutralité de la Banque CIBC consiste à atteindre la carboneutralité dans nos activités d'exploitation et de financement d'ici 2050 et à établir des cibles provisoires pour 2030 pour nos secteurs prioritaires.
Personnel	Désigne nos employés permanents.
Personnes de couleur	Les personnes de couleur comprennent les membres du personnel qui, au Canada, s'identifient comme appartenant à une minorité visible, et en dehors du Canada, s'identifient comme des personnes non blanches. Les membres des minorités visibles sont des personnes qui s'identifient comme des personnes non blanches, autres que des Autochtones.
Personnes handicapées	Les personnes handicapées vivent avec des différences durables, temporaires ou récurrentes, soit dans leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychologique ou en matière d'apprentissage.
Petites et moyennes entreprises	Les petites entreprises sont généralement des sociétés dont le revenu est inférieur à 5 millions de dollars et les moyennes entreprises, des sociétés dont le revenu est supérieur à 5 millions de dollars, mais inférieur à 20 millions de dollars.
Postes de direction approuvés par le conseil d'administration	Les postes de direction approuvés par le conseil d'administration incluent la vice-présidence et les échelons supérieurs, nommés à leur poste au 31 octobre.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public
 - 6.3 Engagement des parties intéressées
 - 6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
 - 6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité
 - 6.6 Index du GRI
 - 6.7 Index du SASB
 - 6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC
- 6.9 Glossaire
 - 6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Principes de l'intelligence artificielle digne de confiance	Nos principes de l'IA digne de confiance (confidentialité, sécurité, transparence, fiabilité, responsabilisation, équité) sont à la base de la conception et de la mise en œuvre de notre approche de gouvernance et nous assurent que les systèmes d'IA sont utilisés d'une manière qui favorise la confiance entre toutes les parties intéressées. Ces principes sont conformes aux normes les plus récentes du secteur, notamment le cadre d'IA digne de confiance du National Institute of Standards and Technology (NIST), les principes liés à l'IA de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et les lignes directrices du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) et du Global Risk Institute (GRI).
Programme de prêt résidentiel pour Autochtones	Créé en consultation avec les chefs des Premières Nations, le programme de prêts résidentiels pour Autochtones vise à lutter contre la pénurie de logements dans les collectivités autochtones. Ce programme vise à favoriser l'accès à la propriété dans les réserves, en plus d'offrir des solutions de prêt pratiques pour l'achat d'une maison et le financement de la construction.
Réseau d'affinité	La Banque CIBC compte dix réseaux d'affinité dirigés par des employés qui mobilisent et mettent en relation des membres de l'équipe par la participation à des occasions de réseautage, de formation et de perfectionnement professionnel. Tous les employés sont les bienvenus, qu'ils soient membres ou alliés de la communauté.
Segment de personnel	Groupe démographique ou communauté auxquels un employé s'identifie volontairement.
Taux de roulement involontaire	Le taux de roulement involontaire exclut les départs à la retraite, les restructurations et les cessations d'emploi volontaires.
Taux de roulement total	Le taux de roulement total comprend les quatre types de cessation d'emploi : les cessations d'emploi volontaires et involontaires, les départs à la retraite et les restructurations de personnel.
Taux de roulement volontaire	Le taux de roulement volontaire exclut les départs à la retraite, les restructurations et les cessations d'emploi involontaires.
Thèmes pertinents	S'entend, selon la Global Reporting Initiative (GRI), des thèmes reflétant les plus grands impacts économiques, environnementaux et sociaux, y compris sur les droits de la personne.
Travailleurs occasionnels	Le nombre de travailleurs occasionnels comprend le personnel d'appoint géré par le groupe Ressources humaines CIBC dans le cadre d'un programme officiel de travailleurs occasionnels, et qui fournit des services à la Banque CIBC selon ses besoins par l'intermédiaire d'un fournisseur autorisé. Cette définition exclut le personnel de CIBC FirstCaribbean, les employés permanents et temporaires, et les employés retraités.

Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

De temps à autre, nous faisons des énoncés prospectifs écrits ou oraux au sens de certaines lois sur les valeurs mobilières, y compris dans le présent rapport, dans d'autres documents déposés auprès d'organismes de réglementation canadiens ou de la Commission des valeurs mobilières des États-Unis, et dans d'autres communications. Tous ces énoncés sont faits conformément aux dispositions d'exonération et se veulent des énoncés prospectifs aux termes de la législation en valeurs mobilières applicable du Canada et des États-Unis, notamment la loi de 1995 des États-Unis intitulée *Private Securities Litigation Reform Act*. Ces énoncés comprennent, sans s'y limiter, les énoncés compris dans le présent rapport liés à notre raison d'être, qui est d'aider nos clients à faire de leurs idées une réalité, ainsi qu'à nos priorités, à nos cibles, à nos indicateurs et à nos objectifs et engagements en matière de durabilité (y compris notre objectif de financement durable de 300 milliards de dollars d'ici 2030, la mise en œuvre et la mise à jour de notre méthodologie de finance durable, nos cibles de zéro émission financée et de réduction des émissions de gaz à effet de serre [GES] liées aux activités d'ici 2050), de même qu'aux répercussions et objectifs liés aux facteurs économiques et environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), y compris, sans s'y limiter, la finance durable, l'éthique des données, l'inclusion, la mobilisation des employés, la contribution à la collectivité, les services bancaires inclusifs et l'accélération de la lutte contre les changements climatiques. Ces énoncés se reconnaissent habituellement à l'emploi de termes comme « croire », « prévoir », « s'attendre », « viser », « compter », « estimer », « s'engager », « prévision », « cible », « s'efforcer », « objectif » et d'autres expressions de même nature et de verbes au futur et au conditionnel. De par leur nature, ces énoncés prospectifs nous obligent à faire des hypothèses et sont assujettis aux risques inhérents et aux incertitudes qui peuvent être de nature générale ou particulière, d'où la possibilité que nos prédictions, prévisions, projections, attentes ou conclusions ne se révèlent pas exactes, que nos hypothèses ne soient pas correctes et que nos priorités, nos cibles, nos engagements et nos objectifs ESG et autres ne soient pas atteints, et que les répercussions économiques et liées aux enjeux ESG ne se fassent pas sentir. Des facteurs externes hors du contrôle raisonnable de la Banque CIBC peuvent entraver ses efforts visant la réalisation de ces objectifs ESG, notamment les pressions inflationnistes, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement mondiale, les risques géopolitiques, y compris la guerre en Ukraine et le conflit au Moyen-Orient, la survenance, la poursuite ou l'intensification des urgences en matière de santé publique, comme les répercussions des modes de travail hybrides à la suite de la pandémie, ainsi que les politiques et les mesures gouvernementales connexes, le défaut de tiers de remplir leurs obligations envers nous et nos sociétés affiliées ou nos entreprises associées, notre capacité à mettre en œuvre diverses initiatives liées à la durabilité à l'interne et avec nos clients dans les délais prévus, notre capacité à élargir notre offre de produits et services liés à la finance durable, la disponibilité de données complètes de qualité sur les émissions de GES (notamment des clients de la Banque CIBC) et la normalisation des méthodes de mesure liées aux facteurs ESG, l'évolution de nos portefeuilles de prêt au fil du temps, la nécessité d'une participation, d'une coopération et d'une collaboration actives et continues des diverses parties intéressées (entreprises, particuliers, institutions financières, et organismes gouvernementaux et non gouvernementaux), le déploiement de nouvelles technologies et de solutions propres à des secteurs, l'évolution du comportement des consommateurs, diverses initiatives de décarbonation à l'échelle des économies, la nécessité de politiques climatiques réfléchies à l'échelle mondiale, les défis liés à l'équilibre entre les objectifs provisoires en matière d'émissions et une transition harmonieuse, ainsi que l'élaboration et l'évolution continues de règlements, de lignes directrices, de principes et de cadres à l'échelle internationale et la conformité de la Banque CIBC à ces derniers, ce qui pourrait faire en sorte que nous faisons l'objet de diverses procédures juridiques et réglementaires, dont le résultat éventuel pourrait inclure des restrictions réglementaires, des pénalités et des amendes. Ces facteurs et d'autres peuvent faire en sorte que les résultats réels diffèrent considérablement des attentes exprimées dans les énoncés prospectifs, et peuvent obliger la Banque CIBC à adapter ses initiatives et ses activités ou à rajuster ses engagements, ses indicateurs, ses cibles et ses objectifs. Les énoncés prospectifs du présent rapport visent à aider les clients et d'autres personnes à comprendre nos objectifs et nos priorités stratégiques, et peuvent ne pas convenir à d'autres fins. Nous ne nous engageons à mettre à jour aucun énoncé prospectif, sauf si la loi l'exige.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public

6.3 Engagement des parties intéressées

6.4 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés

6.5 Rapport d'étape du plan d'accessibilité

6.6 Index du GRI

6.7 Index du SASB

6.8 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies que partage la Banque CIBC

6.9 Glossaire

6.10 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs