



# Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public



# Table des matières

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	À propos de la Banque CIBC	2
1.2	Message du chef de la direction	5
1.3	Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG	7
1.4	Mise en œuvre de notre stratégie ESG	9
1.5	À propos du présent rapport	23

## 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1	Conduite éthique des affaires	26
2.2	Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance	33
2.3	Répondre aux besoins de nos clients	44
2.4	Respect des droits de la personne	49

## 3.0 Ouverture de possibilités

3.1	Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif	54
3.2	Soutenir l'inclusion financière	69
3.3	Engagement communautaire	76

## 4.0 Produits et solutions durables

4.1	Finance durable	81
4.2	Émissions de financement durable	87
4.3	Investissement durable	91

## 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

5.0	Accélération de la lutte contre les changements climatiques	95
-----	---	----

## 6.0 Annexe

6.1	Énoncé de responsabilité envers le public	102
6.2	Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés	109
6.3	Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité	111
6.4	Index de la Global Reporting Initiative (GRI)	119
6.5	Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)	126
6.6	Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC	131
6.7	Glossaire	132
6.8	Mise en garde concernant les énoncés prospectifs	135

# 1.0

# Aperçu

## 1.0 Aperçu

- 1.1 À propos de la Banque CIBC
- 1.2 Message du chef de la direction
- 1.3 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG
- 1.5 À propos du présent rapport

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



# 1.1 À propos de la Banque CIBC

1.0 Aperçu

1.1 À propos de la Banque CIBC

1.2 Message du chef de la direction

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

1.4 Mise en œuvre de notre  
stratégie ESG

1.5 À propos du présent rapport

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



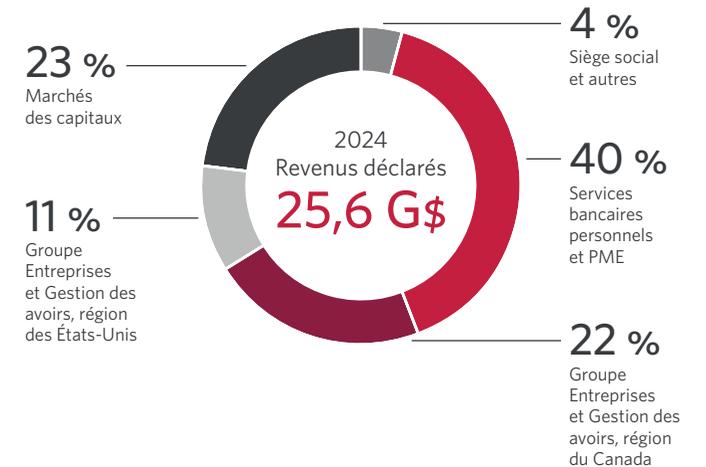
La raison d'être de la Banque CIBC est de vous aider à passer de vos idées à la réalité

## Qui nous sommes

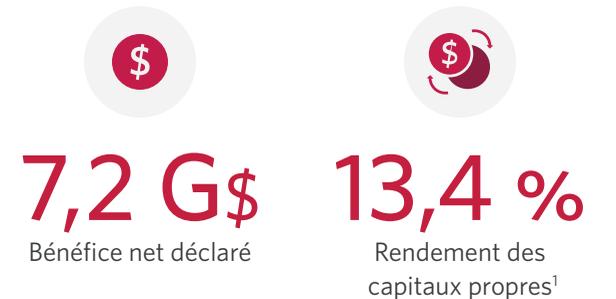
La Banque CIBC est une institution financière nord-américaine de premier plan et bien diversifiée qui s'engage à créer une valeur durable pour toutes ses parties intéressées : ses clients, son équipe, ses collectivités et ses actionnaires. Nous sommes guidés par notre raison d'être : vous aider à passer de vos idées à la réalité. Nous mobilisons nos ressources pour créer un changement positif et contribuer à un avenir plus équitable, plus inclusif et plus durable.

Par l'intermédiaire de la banque et de nos secteurs d'activité - Services bancaires personnels et PME, Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, et Marchés des capitaux -, 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.

## Composition des activités (% des revenus déclarés)



## Rendement financier en 2024



<sup>1</sup> Pour en savoir plus sur la composition de ces mesures financières spécifiées, reportez-vous au Glossaire de notre rapport de gestion dans notre [Rapport annuel 2024](#).

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

1.1 À propos de la Banque CIBC

1.2 Message du chef de la direction

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

1.4 Mise en œuvre de notre  
stratégie ESG

1.5 À propos du présent rapport

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

Faits saillants 2024

Rendement environnemental, social et de gouvernance (ESG) 2024<sup>1</sup>



Postes de direction

43 %

de femmes au conseil  
d'administration de la Banque CIBC



Lutte contre les  
changements climatiques

31,4 %<sup>✓</sup>

de réduction des émissions absolues  
de GES de portées 1 et 2 provenant  
des activités (par rapport au niveau de  
référence de 2018, Canada et États-Unis)



Expérience employé

80 %<sup>✓</sup>

de score de mobilisation des employés



Apporter davantage  
à la collectivité

94 M\$<sup>✓</sup>

en investissements communautaires  
(à l'échelle mondiale)



Représentation

25 %<sup>✓</sup>

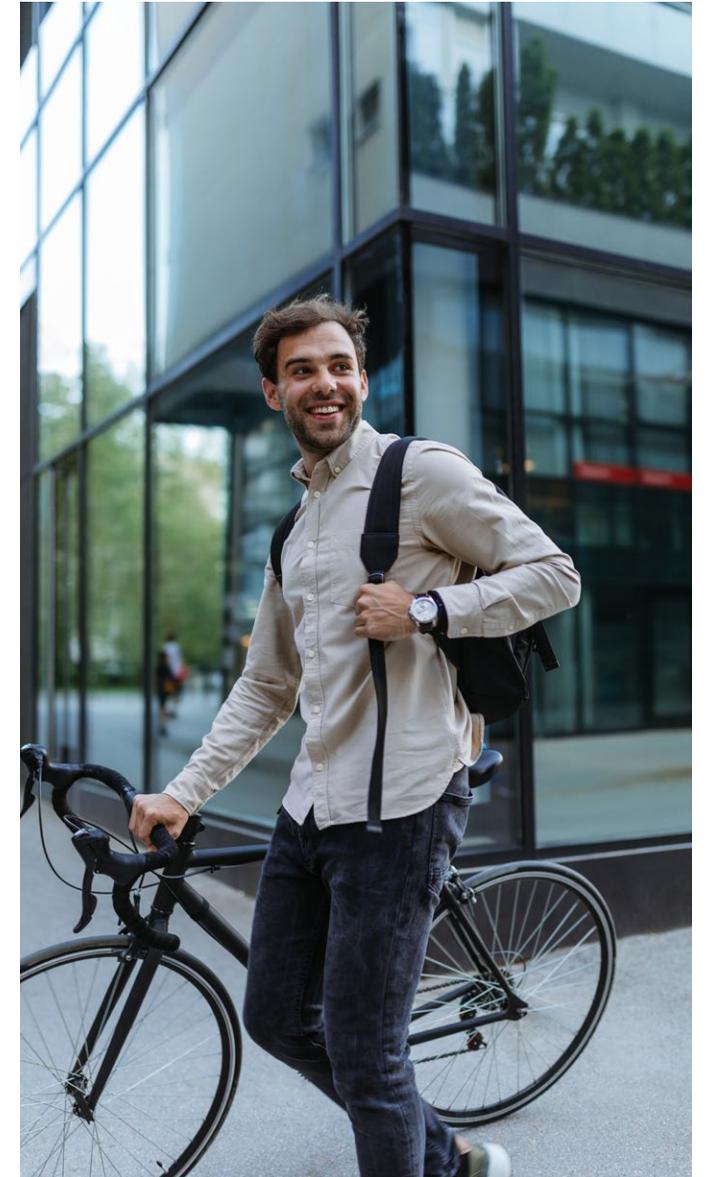
de personnes de couleur occupant  
des postes de direction approuvés  
par le conseil d'administration  
(à l'échelle mondiale)



Finance durable

42,5 G\$<sup>✓</sup>

en activités de finance durable



<sup>✓</sup> Ce chiffre a fait l'objet d'une assurance indépendante limitée. Le rapport d'assurance limitée et l'énoncé de vérification connexe se trouvent dans la Bibliothèque de documents - ESG sur notre [site Web](#).  
<sup>1</sup> Pour en savoir plus, consultez la section 1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG - Nos cibles et notre rendement.

**Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public**

**1.0 Aperçu**

**1.1 À propos de la Banque CIBC**

1.2 Message du chef de la direction

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

1.4 Mise en œuvre de notre  
stratégie ESG

1.5 À propos du présent rapport

2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance

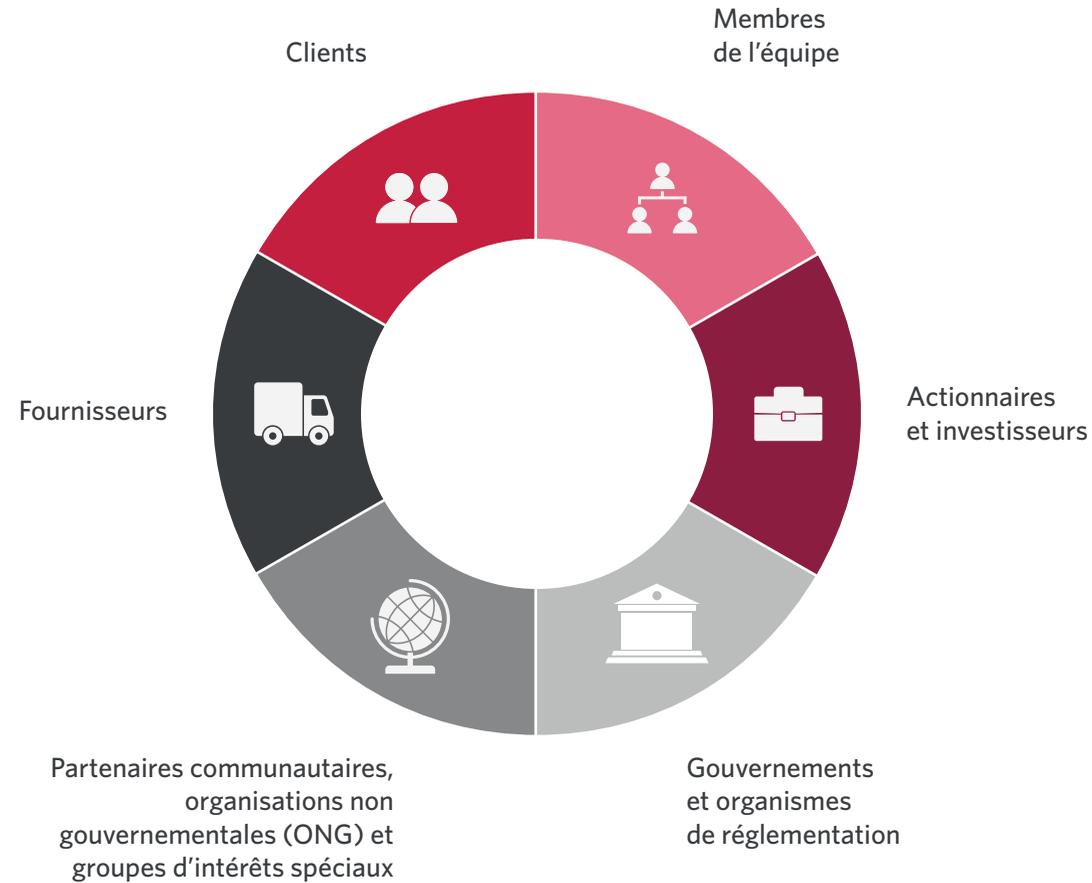
3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre  
les changements climatiques

6.0 Annexe

Nos mesures sont fondées sur les besoins et les priorités des personnes que nous servons. Nous visons à harmoniser les divers intérêts de nos groupes de parties intéressées dans toutes les décisions. 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.



- 1.0 Aperçu
- 1.1 À propos de la Banque CIBC
- 1.2 Message du chef de la direction
- 1.3 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG
- 1.5 À propos du présent rapport
- 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

## 1.2 Message du chef de la direction



« L'équipe CIBC est unie autour d'une raison d'être commune : vous aider à passer de vos idées à la réalité. Nous travaillons en étroite collaboration avec toutes les parties intéressées pour incarner cette raison d'être au quotidien, qu'il s'agisse d'aider nos clients à réaliser ce qui compte pour eux dans leur vie ou de préparer un avenir plus durable et inclusif pour tous. »

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

**Les banques jouent un rôle essentiel dans la croissance économique tout en prenant en compte les questions sociales et environnementales. En 2024, toute l'équipe CIBC a tiré parti de l'élan amorcé à l'échelle de la banque pour renforcer notre culture d'inclusion et soutenir les objectifs de durabilité de nos clients.**

Le présent rapport met en évidence les trois piliers de notre approche – *renforcement de l'intégrité et de la confiance, ouverture de possibilités et accélération de la lutte contre les changements climatiques* – et démontre les progrès que nous avons réalisés en 2024 par rapport à nos objectifs dans ces domaines importants.

### 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 avec toutes ses parties intéressées et maintient leur confiance, que ce soit dans le cadre d'interactions quotidiennes, de la gestion et de la protection des renseignements personnels, de la préservation des informations ou de l'intégration de nouvelles technologies dans nos activités afin d'en faire plus pour nos clients.

L'émergence de l'intelligence artificielle (IA) transforme les secteurs et stimule l'innovation. À l'échelle de notre banque, nous engageons à favoriser le développement et l'utilisation de l'IA sous l'angle de la responsabilité et de l'éthique, et nous nous appuyons sur nos principes et nos cadres de gouvernance en matière d'IA digne de confiance. Cela comprend les principes directeurs sur l'IA générative de la Banque CIBC et notre Comité d'adoption et de supervision de l'IA, conçus pour veiller à ce que nos progrès technologiques soient assortis de mesures de protection solides alors que nous ouvrons de nouvelles possibilités de façon réfléchie pour la banque, nos clients et nos équipes. En 2024, nous avons lancé un certain nombre de programmes pilotes liés à l'IA générative, notamment la plateforme IA CIBC pour donner aux membres de notre équipe un accès aux outils d'IA dans un environnement sécurisé, la fonction Clavarder avec l'intelligence artificielle du Centre de connaissances pour aider les membres de notre équipe à servir les clients plus rapidement et GitHub CoPilot pour accroître la productivité de nos développeurs.

Grâce à ces efforts, la Banque CIBC a progressé de 19 rangs dans le classement Evident AI Index 2024, qui est une évaluation par des tiers de la maturité des grandes banques mondiales dans le domaine de l'IA. Il est à noter que la Banque CIBC s'est classée au premier rang pour le leadership responsable en matière d'IA et au sixième rang pour la transparence, ce qui met en évidence la gouvernance que nous avons mise en place pour exploiter les avantages de l'IA pour toutes nos parties intéressées.

Nous continuons d'investir dans la résilience opérationnelle. Afin d'accélérer nos efforts de protection des renseignements personnels, nous avons amélioré nos capacités en matière d'éthique et de surveillance des données cette année, notamment en mettant en œuvre des contrôles plus rigoureux, en mettant à jour les évaluations du risque et en améliorant les rapports de l'entreprise. Pour accélérer nos efforts visant à mettre fin aux crimes financiers, la Banque CIBC joue un rôle de premier plan dans le cadre du projet Guardian, un partenariat public-privé luttant contre le trafic de drogues illicites, en travaillant de concert avec les autorités policières des deux côtés de la frontière pour améliorer la sécurité publique.

### Ouverture de possibilités

L'inclusion est la pierre angulaire de notre culture à la Banque CIBC, ce qui reflète notre engagement à long terme visant à créer un milieu de travail où nous avons tous notre place, où nous sommes tous appréciés et où nous avons la possibilité de réaliser nos ambitions.

Nous croyons que notre équipe doit être le reflet des collectivités que nous servons, car cela favorise une croissance durable et nous permet d'établir des relations clients plus approfondies et durables. À l'appui de ces objectifs, nous continuons de réaliser des progrès importants à l'égard de notre stratégie d'inclusion. En 2024, 11 % de nos employés s'identifiaient comme des personnes handicapées et 25 % des postes de direction approuvés par le conseil d'administration étaient occupés par des personnes de couleur<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Pour en savoir plus, consultez la section 1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG – Nos cibles et notre rendement.

**Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public**

**1.0 Aperçu**

1.1 À propos de la Banque CIBC

**1.2 Message du chef de la direction**

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

1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG

1.5 À propos du présent rapport

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 Banque CIBC continue de soutenir la prospérité économique des collectivités qu'elle sert. Entre 2022 et 2024, nous sommes allés au-delà de notre engagement de financement de 10 milliards de dollars en faveur des PME en accordant aux PME 14,3 milliards de dollars en autorisations de crédit nouvelles ou accrues<sup>1</sup>. Nous reconnaissons également que l'accès au logement abordable est essentiel pour bâtir des sociétés plus inclusives et, en 2024, nous avons effectué d'importants investissements, notamment en autorisant des prêts de 34,5 millions de dollars à six partenaires des Premières Nations partout au pays dans le cadre de notre programme de prêt résidentiel pour Autochtones.

L'engagement de notre équipe envers les collectivités auprès desquelles nous vivons et travaillons demeure aussi fort que jamais. En 2022, nous avons annoncé notre objectif de verser 800 millions de dollars sur 10 ans en mettant l'accent sur le soutien aux personnes handicapées, aux peuples autochtones et aux membres de la communauté noire. En 2024, nous avons versé plus de 94 millions de dollars en dons de la part de l'entreprise et de l'Équipe CIBC à l'échelle mondiale pour faire progresser ces initiatives importantes, ce qui témoigne de notre engagement à avoir une incidence positive aux côtés de la Fondation CIBC<sup>1</sup>.

## Accélération de la lutte contre les changements climatiques

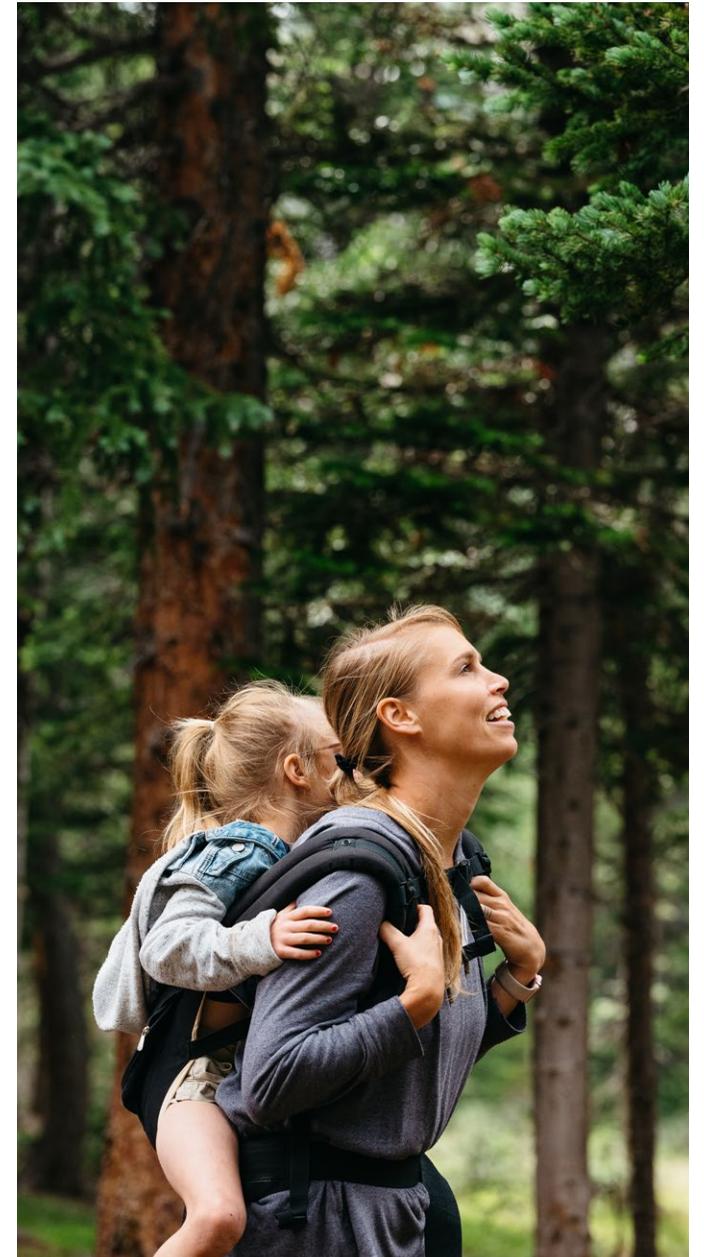
La banque progresse dans son engagement envers la lutte contre les changements climatiques en soutenant une transition équilibrée vers un avenir plus durable et sobre en carbone.

Nous continuons de travailler en étroite collaboration avec nos clients en leur offrant des conseils et l'accès aux capitaux dont ils ont besoin pour atteindre leurs objectifs climatiques. Entre 2018 et 2024, la Banque CIBC a mobilisé 199,8 milliards de dollars pour atteindre son objectif de 300 milliards de dollars en finance durable d'ici 2030 afin d'aider les clients à atteindre leurs objectifs écologiques, sociaux et de décarbonation<sup>2</sup>. Cela s'ajoute à l'ambition de la Banque CIBC de parvenir à zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) dans ses activités d'exploitation et de financement d'ici 2050. En 2024, nous avons atteint une réduction cumulative de 31,4 % des émissions de GES absolues de portée 1 et attribuables à nos activités, contre un objectif de 30 % d'ici 2028 (par rapport à l'année de référence de 2018, Canada et États-Unis)<sup>1</sup>. Nous demeurons déterminés à réduire nos émissions liées aux activités.

## Perspectives

À la Banque CIBC, nous sommes fiers de notre histoire en tant que leaders en matière de durabilité, et des mesures que nous avons prises à l'égard des questions qui comptent le plus pour nos clients, les membres de notre équipe, nos collectivités et nos actionnaires. Nous sommes enthousiastes à l'égard de l'avenir, car nous pouvons voir la promesse qui émane des mesures que nous prenons aujourd'hui. Chaque fois que nous investissons dans une initiative afin d'aider une collectivité mal desservie à jouer un rôle plus actif dans notre économie, ou lorsque nous travaillons avec un client pour financer un changement important dans ses activités avec un accent sur la durabilité, nous voyons de nos propres yeux l'avenir que nous façonnons en travaillant aux côtés de nos parties intéressées. Le Rapport sur la durabilité 2024 de la Banque CIBC exprime cette promesse, reflète les mesures concrètes que nous prenons en tant qu'équipe et fait le suivi des progrès que nous réalisons en vue de façonner un avenir prospère, inclusif et durable.

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



<sup>1</sup> Pour en savoir plus, consultez la section 1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG - Nos cibles et notre rendement.

<sup>2</sup> Consultez la [Méthodologie de finance durable](#) de la Banque CIBC pour en savoir plus sur les activités écologiques, de décarbonation et sociales admissibles, les critères d'admissibilité connexes, les produits pour les clients PME et la méthodologie de mesure utilisée pour la classification d'une opération en tant qu'opération de finance durable.

1.0 Aperçu

1.1 À propos de la Banque CIBC

1.2 Message du chef de la direction

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

1.4 Mise en œuvre de notre  
stratégie ESG

1.5 À propos du présent rapport

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

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



«  
Pour réaliser nos ambitions en matière de durabilité, nous devons apporter des changements collectifs grâce à la collaboration et à des partenariats. Soutenus par une solide mobilisation des parties intéressées et guidés par notre raison d'être, nous continuons de faire évoluer notre stratégie ESG afin de progresser vers l'atteinte de nos objectifs tout en créant une valeur durable. »

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

## Motivés par notre engagement à soutenir nos clients, les membres de notre équipe et nos collectivités à passer de leurs idées à la réalité, nous nous concentrons sur la mise en œuvre de nos priorités stratégiques.

Guidés par notre raison d'être, nous demeurons déterminés à progresser vers l'atteinte de nos objectifs ESG jusqu'en 2025, tout en surveillant de près l'évolution du panorama de la durabilité. Les stratégies et les divulgations en matière de durabilité ne sont pas uniquement des tendances ou des exigences réglementaires, elles sont essentielles pour gérer efficacement les risques, attirer des investissements, répondre aux attentes des clients et créer de la valeur à long terme.

Le panorama de l'ESG évolue rapidement, et les sociétés cherchent à trouver un équilibre entre les obligations réglementaires et les occasions stratégiques. En 2023, nous avons établi un programme axé sur la responsabilité opérationnelle et la représentation à l'échelle de l'entreprise afin de bien nous préparer à l'évolution de la réglementation ESG. En 2024, nous avons poursuivi nos efforts dans le cadre de ce programme en améliorant les processus et les contrôles internes liés à la divulgation ESG, et en automatisant la collecte de données et la production de rapports. À l'avenir, nous continuerons d'accroître nos capacités de gestion des données.

### Évolution du panorama technologique

Nous nous engageons à être à l'avant-garde des nouveaux développements en matière d'IA. En 2024, nous avons mis en place un Bureau de gouvernance de l'IA de l'entreprise et élaboré un nouveau Cadre d'intelligence artificielle (IA) d'entreprise sur la base de nos Principes d'IA digne de confiance. Ce cadre garantit que la Banque CIBC gère les solutions d'IA de façon appropriée tout au long du cycle de vie de l'IA, en favorisant l'innovation dans l'entreprise et l'efficacité de la prise de décisions. Compte tenu de la rapide évolution du secteur de l'IA, nous continuerons de prendre des mesures responsables au fil de la mise en œuvre de notre cadre et d'explorer les meilleurs cas d'utilisation de l'IA afin d'aider notre équipe à mieux servir nos clients.

Nous nous engageons à développer une main-d'œuvre qualifiée et évolutive en mettant l'accent sur les principales initiatives stratégiques. À cette fin, nous comptons agrandir notre équipe en embauchant dans

des rôles liés aux données et à l'IA afin de déployer l'IA à grande échelle, et tirer parti de nos partenariats pour offrir des lignes directrices et des occasions d'apprentissage technique continu aux membres existants de notre équipe. En investissant dans notre personnel et en adoptant les technologies de l'IA, nous nous plaçons en bonne position pour offrir un meilleur service à nos clients et parties intéressées.

### Soutien aux membres de notre équipe et aux collectivités

En 2024, nous avons poursuivi nos progrès à l'égard de nos principaux indicateurs de rendement liés à l'inclusion au travail, et en particulier nous avons dépassé notre objectif de 5 % de recrutement d'étudiants dans la communauté noire (à l'échelle mondiale) avec un résultat de 8,8 % en 2024<sup>1</sup>. Nous avons également conclu la première phase d'une évaluation de l'équité raciale axée sur nos politiques et méthodes d'emploi au Canada, qui est menée par un tiers indépendant. Les résultats ont révélé une approche mature pour incorporer l'inclusion dans nos pratiques en matière de capital humain, ce qui témoigne de la solidité de nos politiques et infrastructures visant à favoriser l'équité raciale. L'équipe d'évaluation a repéré les principales occasions d'amélioration, comme l'augmentation de la représentation de certains segments de talents dans les rôles de direction, et nous continuons d'accorder la priorité aux recommandations identifiées lors de la première phase de l'évaluation de l'équité raciale. En 2025, nous prévoyons terminer la prochaine phase de l'évaluation qui portera sur les pratiques commerciales.

Dans le cadre de notre engagement à assurer des pratiques équitables en matière de gestion des compétences, nous avons établi de nouvelles lignes directrices internes relatives aux principaux indicateurs de rendement pluriannuels en matière de capital humain pour notre équipe du personnel mondiale. Cela comprend des lignes directrices pour les personnes de couleur (à l'échelle mondiale) et les peuples autochtones (au Canada) qui occupent des postes de direction approuvés par le conseil d'administration<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Pour en savoir plus, consultez la section 1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG – Nos cibles et notre rendement.

**Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public**

**1.0 Aperçu**

1.1 À propos de la Banque CIBC

1.2 Message du chef de la direction

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

1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG

1.5 À propos du présent rapport

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 Banque CIBC contribue depuis longtemps à éliminer les obstacles à l'ambition et à promouvoir la prospérité économique. Depuis son lancement en 2022, notre Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires a accordé plus de 14 millions de dollars en prêts à des entrepreneurs noirs, ce qui dépasse notre engagement de 13 millions de dollars. De plus, en soutien aux nouveaux arrivants au Canada, la Banque CIBC a lancé le programme Arrivée Intelli CIBC qui permet aux clients d'ouvrir et de provisionner un compte de dépôt avant leur arrivée. Nous avons également lancé le Guide Intelli CIBC<sup>MC</sup> sur le Canada, qui a un rôle de centre de ressources offrant aux nouveaux arrivants des conseils et des outils essentiels pour naviguer aisément dans leur parcours d'immigration.

## Guider nos clients tout au long de la transition énergétique

Nous continuons de travailler en étroite collaboration avec nos clients pour atteindre nos objectifs collectifs et soutenir la transition vers un avenir sobre en carbone. En 2024, nous avons élaboré le Cadre de mobilisation et d'évaluation pour la planification de la transition, qui sera mis en œuvre pendant l'exercice 2025, afin de mieux comprendre les objectifs de transition de nos clients et les mesures prises à l'échelle de nos portefeuilles des secteurs pétrolier, gazier et de la production d'électricité. Nous avons également progressé vers l'atteinte de nos cibles de réduction des émissions financées pour 2030 pour nos portefeuilles de pétrole et gaz et de production d'électricité, ainsi que pour notre portefeuille de fabrication automobile. Grâce à une compréhension plus fine des parcours de transition de nos clients et à nos portefeuilles d'émissions financées, nous continuerons de travailler avec nos clients pour atteindre nos objectifs communs.

Pour réaliser nos ambitions en matière de durabilité, nous devons apporter des changements collectifs grâce à la collaboration et à des partenariats. À mesure que nous continuons de faire évoluer notre stratégie ESG, nous le faisons sur la base d'une forte mobilisation des parties intéressées. Notre approche dynamique visant à intégrer la durabilité à notre raison d'être démontre l'engagement de la Banque CIBC à faire progresser ses objectifs de durabilité et à avoir une incidence sur les collectivités que nous servons.

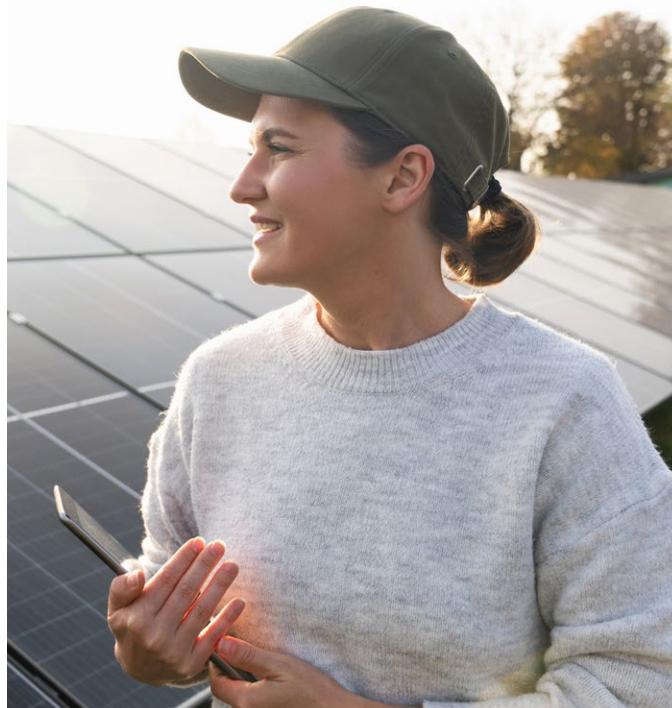
**Kikelomo Lawal**  
Vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, Banque CIBC



- 1.0 Aperçu
- 1.1 À propos de la Banque CIBC
- 1.2 Message du chef de la direction
- 1.3 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG
- 1.5 À propos du présent rapport
- 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

# 1.4

## Mise en œuvre de notre stratégie ESG



À la Banque CIBC, nous imaginons un monde meilleur, plus équitable, plus inclusif et plus durable où nous pouvons aider tout le monde à passer de leurs idées à la réalité. Notre stratégie ESG s'appuie sur nos antécédents de gérance ESG.

### Nos idées à l'œuvre

En 2024, nous avons mis l'accent sur la mise en œuvre de notre stratégie ESG et nos initiatives à l'échelle de la banque pour continuer à réaliser des progrès concrets. Notre Rapport sur la durabilité 2024 présente nos principales initiatives en matière d'ESG et la façon dont nous continuons de gérer les répercussions, les risques et les occasions liés à la durabilité.

### Priorités stratégiques ESG



#### Renforcement de l'intégrité et de la confiance

*Nous agissons avec intégrité et transparence pour préserver la confiance que les clients nous accordent.*

- 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



#### Ouverture de possibilités

*Nous collaborons à la création de collectivités équitables et résilientes où chacun peut concrétiser ses ambitions.*

- 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 et contribuons à la transition vers un avenir durable et à faibles émissions de carbone.*

- Soutenir la transition de nos clients
- Encourager le comportement des consommateurs
- Optimiser nos activités

Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

1.0 Aperçu

- 1.1 À propos de la Banque CIBC
- 1.2 Message du chef de la direction
- 1.3 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG

1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG

1.5 À propos du présent rapport

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

Compréhension de nos sujets d'importance

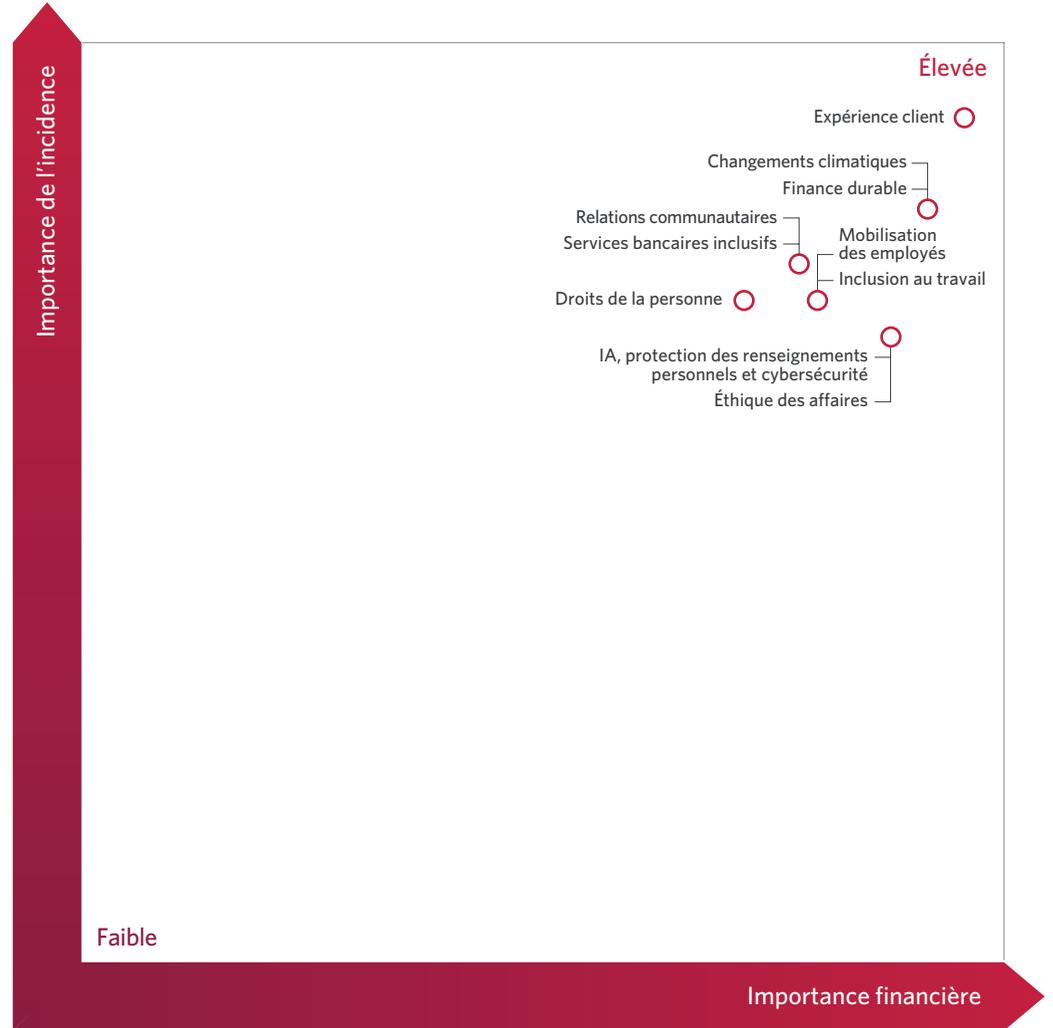
Les commentaires des parties intéressées font partie intégrante de notre stratégie ESG, et nous nous engageons à communiquer régulièrement avec ces parties pour examiner et mettre à jour les sujets d'importance pour la Banque CIBC. En 2024, nous avons fait appel à un tiers pour effectuer une évaluation des questions importantes (Évaluation de l'importance 2024). Cette évaluation s'appuie sur la norme IFRS S1 du Conseil des normes internationales d'information sur la durabilité (International Sustainability Standards Board - ISSB), Obligations générales en matière d'informations financières liées à la durabilité<sup>1</sup>. Elle s'appuie également sur la directive Informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD) de la Commission européenne, qui exige la production de rapports en vertu des normes européennes d'information en matière de durabilité (ESRS)<sup>2</sup> incluant les définitions des répercussions et de l'importance financière.

Notre Évaluation de l'importance 2024 a permis de repérer et d'évaluer les risques et les occasions importants liés aux facteurs ESG pour la Banque CIBC et ses parties intéressées, ainsi que l'incidence que nous avons sur les personnes et l'environnement. Sur la base des normes IFRS S1 et ESRS, les sujets d'importance ont été déterminés dans le cadre de la mobilisation des parties intéressées et des évaluations, recherches et analyses sur l'importance réalisées antérieurement. Pour comprendre les répercussions, les risques et les occasions liés aux sujets d'importance, l'évaluation s'est appuyée sur des outils internes et externes tels que l'outil d'identification des bénéfiques et des risques (BeRT) de l'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE FI), l'évaluation des liens de dépendance Explorer les opportunités, les risques et l'exposition du capital naturel (ENCORE) et la cote d'importance des services financiers définie par le Sustainability Accounting Standards Board (SASB), entre autres. De plus, la Banque CIBC a mobilisé des parties intéressées au moyen de sondages et d'entrevues afin de déterminer les répercussions, les risques et les occasions liés à l'ESG et en discuter, et afin d'obtenir leurs opinions sur les répercussions relatives et l'importance financière de chaque sujet. Parmi les parties intéressées mobilisées, nous avons consulté nos clients du Groupe Détail et du Groupe Entreprises, des organisations non gouvernementales (ONG), des investisseurs et des membres de l'équipe, y compris des cadres supérieurs et des experts en la matière à l'interne. Pour comprendre les occasions à court, à moyen et à long terme, nous avons tenu compte des plans d'affaires et des objectifs de la Banque CIBC et inclus des études de marché.

Les résultats de notre Évaluation de l'importance 2024 ont renforcé l'importance des sujets d'importance actuels de la Banque CIBC et déterminé qu'ils continuent de refléter les principaux enjeux de nos parties intéressées. Par conséquent, dans le Rapport sur la durabilité de cette année, nous avons renforcé la divulgation de la façon dont nous gérons les répercussions et les risques, ainsi que la façon dont nous repérons les occasions liées à nos sujets d'importance, afin de nous assurer que nos parties intéressées sont adéquatement informées. Pour en savoir plus sur les répercussions, les risques et les occasions liés à chacun de nos sujets d'importance, consultez les sections [2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance](#), [3.0 Ouverture de possibilités](#), [4.0 Produits et solutions durables](#) et [5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques](#).

L'évaluation a également mis en évidence l'importance relative de ces sujets d'importance, ce qui nous a aidés à établir l'ordre de priorité pour gérer les répercussions, les risques et les occasions. Au fil de l'évolution des lignes directrices, des normes et des exigences réglementaires relatives à l'importance, la Banque CIBC surveillera et évaluera continuellement son approche de l'importance, et mettra à jour les outils et les méthodologies utilisés pour les prochaines évaluations de l'importance en conséquence. Nous prévoyons que l'importance et la portée des sujets d'importance pour la Banque CIBC et nos parties intéressées continueront d'évoluer.

Notre Évaluation de l'importance 2024 a permis de repérer et d'évaluer les risques et les occasions importants liés aux facteurs ESG pour la Banque CIBC et ses parties intéressées, ainsi que l'incidence que nous avons sur les personnes et l'environnement.



1 Conformément à la norme S1 des Normes internationales d'information financière (IFRS), une entité doit divulguer les renseignements importants sur les risques et les occasions liés à la durabilité qui pourraient raisonnablement avoir une incidence sur les perspectives de l'entité. La norme IFRS S1 stipule : « Dans le contexte des informations financières à fournir en lien avec la durabilité, une information est significative si on peut raisonnablement s'attendre à ce que son omission, son inexactitude ou son obscurcissement influence les décisions que prennent les principaux utilisateurs des rapports financiers à usage général en se fondant sur ces derniers, lesquels comprennent les états financiers et les informations financières à fournir en lien avec la durabilité et renseignent au sujet d'une entité comptable donnée. »

2 Notre Évaluation de l'importance 2024 s'appuie également sur la définition de l'importance selon les normes européennes d'information en matière de durabilité (ESRS), qui indiquent qu'une question de durabilité est importante lorsqu'elle répond aux critères définis à l'égard de l'importance des répercussions ou de l'importance financière, ou les deux. En vertu des normes ESRS :

- Une question de durabilité est importante du point de vue de son incidence lorsqu'elle a trait aux incidences positives ou négatives, réelles ou potentielles, de l'entreprise sur la population ou l'environnement à court, moyen ou long terme.
- Une question de durabilité est importante du point de vue financier si elle produit des incidences financières importantes sur l'entreprise, ou si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elle en produise.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

- 1.1 À propos de la Banque CIBC
- 1.2 Message du chef de la direction
- 1.3 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG

1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG

1.5 À propos du présent rapport

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

Engagement avec nos parties intéressées

Conscients de l'évolution des sujets liés aux facteurs ESG et des répercussions, des risques et des occasions connexes, nous communiquons régulièrement avec nos diverses parties intéressées dans les deux sens, et nous évaluons continuellement les enjeux ESG et communiquons à ce sujet au moyen de partenariats et d'initiatives sectorielles. Tout au long de l'année, nous établissons de solides relations avec nos parties intéressées afin de comprendre leurs besoins et leurs attentes, et recueillons des commentaires pour évaluer nos progrès. Ces précieux commentaires façonnent notre approche et notre stratégie en matière de facteurs ESG.



Parties intéressées	Processus d'engagement	Exemples de sujets ESG abordés en 2024
<b>Clients</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sondages auprès des clients</li> <li>• Lettre aux clients</li> <li>• Médias sociaux</li> <li>• Canaux numériques (toujours en fonction des commentaires)</li> <li>• Groupes de discussion</li> <li>• Rencontres, appels téléphoniques, clavardage en direct, messages textes et correspondance par courriel</li> <li>• Processus de traitement des plaintes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remboursements de frais</li> <li>• Inclusion financière et abordabilité, y compris la hausse des taux d'intérêt, le renouvellement des prêts hypothécaires et des prêts, et le soutien aux nouveaux arrivants, aux étudiants et aux jeunes, ainsi qu'aux PME</li> <li>• Placements et gestion des avoirs</li> <li>• Services administratifs et erreurs de traitement</li> <li>• Fraude et opérations non autorisées</li> <li>• Soumission à un autre palier d'intervention et résolution des plaintes des clients</li> </ul>
<b>Membres de l'équipe</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sondage annuel auprès des employés, sondages Prendre le pouls et sondages d'accueil et de départ</li> <li>• Semaine de reconnaissance envers les employés</li> <li>• Intranet et plateforme sociale interne pour favoriser la formation de communautés de pratiques et d'intérêts</li> <li>• Séances de discussion ouverte de l'équipe de leadership, séances Posez-moi toutes vos questions</li> <li>• Discussions informelles avec les cadres et activités de réseautage</li> <li>• Discussions avec les employés à propos de l'évaluation du rendement et du perfectionnement professionnel</li> <li>• Processus d'examen annuel du rendement et de la rémunération</li> <li>• Activités d'inclusion, y compris 10 réseaux d'affinité, le bénévolat du comité d'action sur l'inclusion et les initiatives de dons de Communauté et de la Fondation CIBC</li> <li>• 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)</li> <li>• Bien-être financier grâce aux conseils de groupes d'employés spécialisés</li> <li>• Occasions d'apprentissage au moyen de ressources internes (comme l'Université CIBC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposition de valeur aux employés</li> <li>• Écoute des employés</li> <li>• Apprentissage et perfectionnement</li> <li>• Bien-être global</li> <li>• Inclusion en milieu de travail</li> <li>• Rémunération concurrentielle et équitable</li> <li>• Reconnaissance</li> </ul>
<b>Actionnaires et investisseurs</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontre annuelle</li> <li>• Propositions des actionnaires</li> <li>• Rencontres avec les investisseurs</li> <li>• Conférences sectorielles</li> <li>• Téléconférences trimestrielles</li> <li>• Site Web Relations avec les investisseurs</li> <li>• Courriels, appels téléphoniques et études sur les perceptions</li> <li>• Rencontre annuelle des investisseurs avec le président du conseil d'administration</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Changements climatiques, y compris les émissions financées, les objectifs de carboneutralité, la planification de la transition, la gestion du risque climatique et les initiatives d'énergie renouvelable</li> <li>• Gouvernance ESG, y compris la surveillance du conseil d'administration</li> <li>• Gestion du capital humain, y compris l'inclusion, et la rémunération équitable</li> <li>• Droits de la personne, y compris l'esclavage moderne et les droits des Autochtones</li> <li>• Éthique des affaires, protection des renseignements personnels, cybersécurité et IA digne de confiance</li> <li>• Finance durable</li> <li>• Présentation de l'information sur les facteurs ESG</li> </ul>

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

1.1 À propos de la Banque CIBC

1.2 Message du chef de la direction

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

1.4 Mise en œuvre de notre  
stratégie ESG

1.5 À propos du présent rapport

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

Parties intéressées	Processus d'engagement	Exemples de sujets ESG abordés en 2024
<p>Gouvernements et organismes de réglementation</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mémoires sur les politiques</li> <li>Participation à des consultations auprès du secteur et à des groupes consultatifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stabilité et croissance du secteur bancaire canadien</li> <li>Compétitivité de l'économie canadienne</li> <li>Transition vers une économie sobre en carbone</li> <li>Modernisation des paiements et système bancaire ouvert</li> <li>Cybersécurité</li> <li>Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes</li> <li>Économie numérique</li> <li>Culture du risque</li> </ul>
<p>Partenaires communautaires, ONG et groupes d'intérêts spéciaux</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investissements dans des organismes de bienfaisance et sans but lucratif</li> <li>Demandes de subvention et rapports d'étape des partenaires communautaires</li> <li>Participation dans les médias sociaux et commentaires des participants</li> <li>Site Web Communauté et commandites</li> <li>Conférences et activités communautaires</li> <li>Rencontres, appels téléphoniques et correspondance par courriel</li> <li>Examen des rapports de recherche et des évaluations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Changements climatiques, y compris les émissions financées, les objectifs de réduction des émissions financées, la planification de la transition et les prêts pour l'énergie propre</li> <li>Droits de la personne, y compris les droits des Autochtones</li> <li>Capital humain, y compris la rémunération équitable et l'inclusion</li> <li>Bien-être financier et accessibilité au logement</li> <li>Expérience client, y compris la convenance des produits financiers et les pratiques de vente</li> <li>Investissements communautaires, y compris la recherche et le soutien dans le domaine du cancer, l'inclusion économique et l'inclusion financière</li> </ul>
<p>Fournisseurs</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Processus de sélection des fournisseurs, comme la demande d'appels d'offres, la demande de renseignements et le fournisseur unique</li> <li>Processus d'évaluation du risque lié aux tiers</li> <li>Négociations de contrats</li> <li>Programme de surveillance des facteurs ESG</li> <li>Site Web à l'intention des fournisseurs de la Banque CIBC</li> <li>Processus de gouvernance et gestion relationnelle des tiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Politique et cadre de gestion du risque</li> <li>Contrôle préalable de la viabilité financière</li> <li>Exigences liées aux facteurs ESG dans les activités d'approvisionnement</li> <li>Programme de diversité des fournisseurs</li> <li>Esclavage moderne, y compris la traite de personnes, le travail forcé et le travail des enfants</li> </ul>

1.0 Aperçu

1.1 À propos de la Banque CIBC

1.2 Message du chef de la direction

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

1.4 Mise en œuvre de notre  
stratégie ESG

1.5 À propos du présent rapport

2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

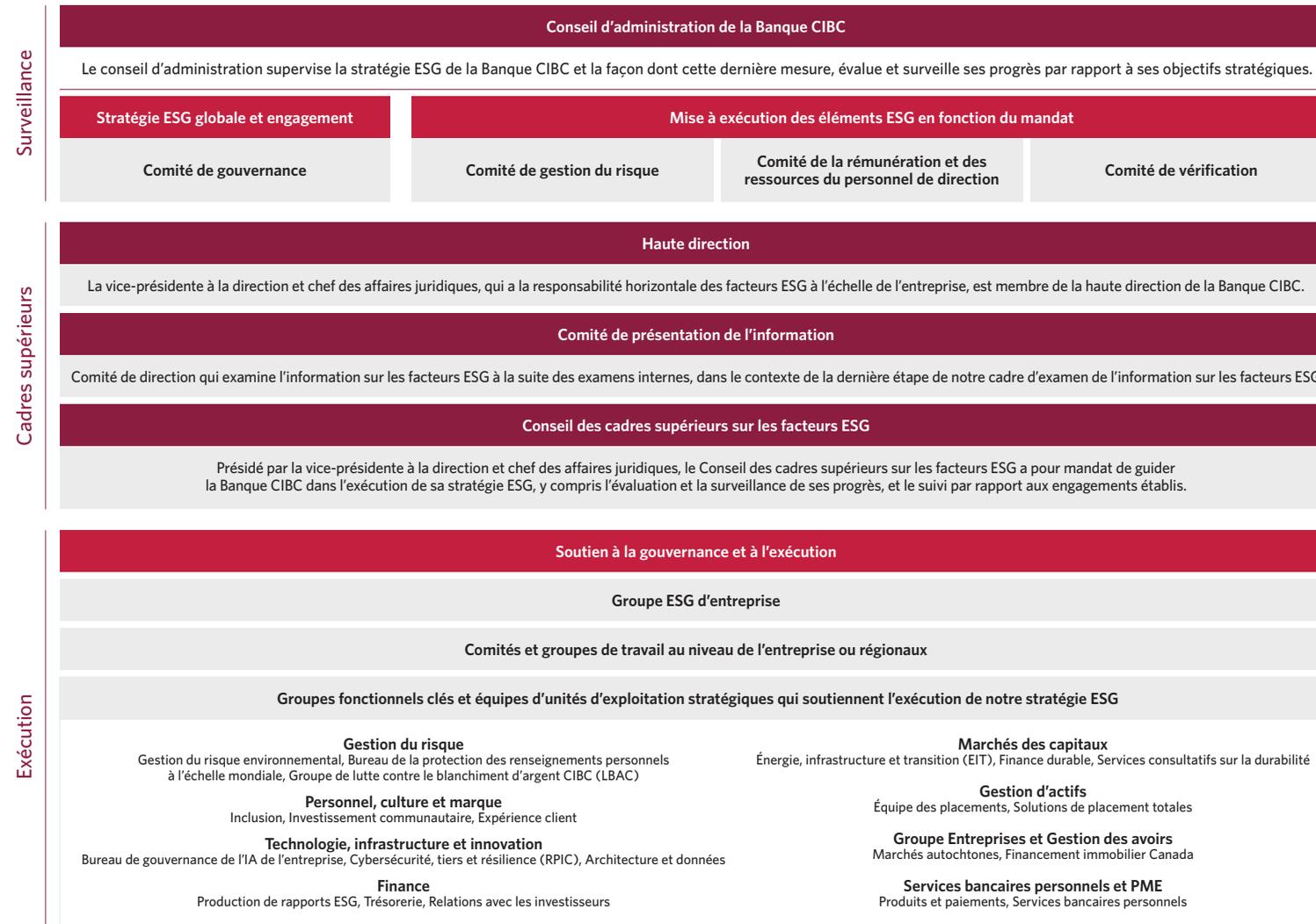
5.0 Accélération de la lutte contre  
les changements climatiques

6.0 Annexe

## Notre gouvernance

### Notre cadre de gouvernance des facteurs 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 responsabilité relative aux facteurs ESG pour le conseil d'administration, les cadres supérieurs, et les unités d'exploitation stratégiques (UES) et groupes fonctionnels qui s'occupent de l'exécution quotidienne de notre stratégie ESG.



Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

1.0 Aperçu

- 1.1 À propos de la Banque CIBC
- 1.2 Message du chef de la direction
- 1.3 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG

1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG

1.5 À propos du présent rapport

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

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, la production de rapports sur les pratiques et le rendement ESG de la Banque CIBC, et l'engagement des parties intéressées à cet égard. Tous les autres comités surveillent l'exécution de composantes pertinentes de la stratégie et du cadre de gouvernance ESG en fonction de leurs mandats respectifs.

Parmi les administrateurs de la Banque CIBC en 2024,

**50 %**  
étaient des femmes ou des personnes de couleur.

De plus, le conseil d'administration comprenait un administrateur des Premières Nations et un administrateur s'identifiant comme membre de la communauté LGBTQ+.

Par ailleurs, en 2024, la Banque CIBC a nommé un membre du conseil d'administration qui possède une expertise en leadership, stratégie, ESG, services de banque d'investissement et marchés des capitaux, consultation et gouvernance<sup>1</sup>.

Organisme de surveillance	Responsabilités de surveillance liées aux facteurs ESG	Exemples d'activités liées aux facteurs ESG en 2024
Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supervise l'élaboration du plan stratégique et des priorités de la Banque CIBC de façon à tenir compte de sa raison d'être et de sa stratégie ESG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A reçu des mises à jour sur les mesures ESG de la Banque CIBC et sur les points de vue des parties intéressées, y compris l'évolution de la réglementation.</li> <li>A approuvé les réponses à la suite des propositions d'actionnaires sur les questions ESG dans la Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC 2024.</li> <li>A reçu des renseignements sur le contexte climatique, y compris l'évolution des politiques et de la réglementation, le contexte client de la Banque CIBC et les principales tendances en matière de déploiement d'énergies renouvelables et de technologies de transition énergétique.</li> <li>A reçu des mises à jour sur les services bancaires aux Autochtones CIBC, les activités axées sur la réconciliation et les tendances du marché.</li> </ul>
Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 le rendement ESG de la Banque CIBC.</li> <li>Dispose de temps consacré au sujet et reçoit des rapports trimestriels sur les progrès réalisés dans le cadre de notre stratégie ESG.</li> <li>Soutient la coordination et l'harmonisation à l'échelle du conseil d'administration en examinant un résumé trimestriel des mises à jour des autres comités dans le domaine de l'ESG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A reçu des rapports sur les pratiques et le rendement de la Banque CIBC en matière de facteurs ESG.</li> <li>Est resté au fait des tendances émergentes, de l'évolution du secteur, des points de vue des parties intéressées et de l'évolution de la réglementation ESG au moyen de rapports trimestriels.</li> <li>A examiné le Rapport sur la durabilité 2023 de la Banque CIBC et le Rapport sur le climat de 2023.</li> <li>A examiné les rapports sur le respect du Code de conduite CIBC, le risque lié au comportement et à la culture et les changements réglementaires connexes, ainsi que le traitement des plaintes et la stratégie d'investissement et de dons communautaires de la Banque CIBC.</li> <li>A approuvé le document La Banque CIBC et les droits de la personne : énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes.</li> </ul>
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (CRRPD)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assure une surveillance globale de la stratégie de capital humain de la Banque CIBC, y compris les compétences et la rétribution totale, l'inclusion, la mobilisation des employés, le bien-être des employés et l'harmonisation avec la stratégie, l'intérêt à l'égard du risque et les contrôles de la Banque CIBC.</li> <li>Examine et approuve annuellement la philosophie, la méthodologie et la gouvernance de la rémunération.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A examiné la stratégie de capital humain, y compris les compétences et la rétribution totale, et l'harmonisation avec la stratégie, l'intérêt à l'égard du risque et les contrôles de la Banque CIBC.</li> <li>A supervisé la mobilisation des employés et le bien-être des employés.</li> <li>A examiné les progrès par rapport aux principaux indicateurs de rendement de l'inclusion au travail pris en compte dans l'indice ESG et la première phase d'une évaluation de l'équité raciale portant sur les politiques et les pratiques en matière d'emploi au Canada.</li> <li>A examiné et approuvé la philosophie, la méthodologie et la gouvernance de la rémunération.</li> <li>A approuvé l'indice ESG utilisé pour déterminer le rendement par rapport aux principales mesures ESG liées au financement de la rémunération incitative annuelle, ainsi que le risque pris en compte dans la rémunération, le risque lié au comportement et l'évolution du contexte réglementaire.</li> <li>A examiné les mises à jour des parties intéressées concernant les facteurs ESG.</li> <li>A examiné la présentation de la Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC 2024, y compris la divulgation sur l'indice ESG.</li> <li>A approuvé les objectifs de la haute direction incluant les mesures ESG.</li> <li>A examiné les mises à jour trimestrielles des mesures liées au personnel.</li> </ul>

<sup>1</sup> Les informations sur le conseil d'administration de la Banque CIBC pour 2024 sont présentées en date du 31 octobre 2024. Avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> septembre 2024, la Banque CIBC a nommé François Poirier au conseil d'administration. Pour en savoir plus sur la représentativité du conseil d'administration de la Banque CIBC, consultez les [tableaux de données ESG 2024 de la Banque CIBC](#).

Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

1.0 Aperçu

- 1.1 À propos de la Banque CIBC
- 1.2 Message du chef de la direction
- 1.3 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG

1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG

- 1.5 À propos du présent rapport
- 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

Organisme de surveillance	Responsabilités de surveillance liées aux facteurs ESG	Exemples d'activités liées aux facteurs ESG en 2024
Comité de vérification	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervise les processus et les contrôles liés à la divulgation des facteurs ESG dans le Rapport annuel, le Rapport sur la durabilité et les autres documents d'information importants sur les facteurs ESG.</li> <li>• Examine l'intégrité des renseignements importants sur les facteurs ESG et surveille la conformité de la Banque CIBC aux exigences juridiques et réglementaires liées à la divulgation des renseignements sur les facteurs ESG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A examiné les renseignements sur les facteurs ESG de la Banque CIBC dans le Rapport sur la durabilité, le Rapport sur le climat et le Rapport annuel, y compris le Rapport de gestion.</li> <li>• A reçu des mises à jour sur l'évolution de la réglementation en ce qui a trait aux rapports sur les facteurs ESG et aux tendances connexes.</li> <li>• A examiné les processus et contrôles concernant la collecte de données et les renseignements sur les facteurs ESG de la Banque CIBC dans le Rapport sur la durabilité, le Rapport sur le climat et le Rapport annuel, y compris le Rapport de gestion.</li> <li>• A examiné les rapports trimestriels et annuels sur le risque de fraude ainsi que les rapports trimestriels sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin, et approuvé les mises à jour apportées à la Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin.</li> <li>• A examiné le rapport trimestriel sur les dénonciations et approuvé les mises à jour apportées à la Politique de dénonciation.</li> </ul>
Comité de gestion du risque (CGR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examine et approuve les cadres, politiques et limites clés 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A examiné et approuvé les cadres, politiques et limites clés liés à la détermination, à la mesure, à la surveillance et à l'atténuation des principaux risques d'affaires de la Banque CIBC, comme les risques liés à l'environnement, à la réputation, aux tiers, à l'information et à la cybersécurité.</li> <li>• A examiné des rapports incluant une discussion sur les facteurs ESG afin de surveiller les répercussions potentielles sur la banque et les clients. Cela comprend le risque de réputation, les risques opérationnels et de conformité, les rapports de gestion du risque lié aux tiers, les simulations de crise et les examens de portefeuilles de crédit et de programmes d'assurance d'entreprise spécifiques.</li> <li>• A reçu des mises à jour sur la gestion mondiale des risques liés à la protection des renseignements personnels, les cas de protection des renseignements personnels, les avis réglementaires et les changements dans les lois sur la protection des renseignements personnels.</li> <li>• A discuté des problèmes et des tendances en matière de risques émergents, y compris le risque climatique, les risques technologiques, les risques liés à l'information et à la cybersécurité, et les facteurs à prendre en considération en matière de gestion du risque lié aux tiers.</li> </ul>

En plus de leurs responsabilités de surveillance habituelles, 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.

**Compétences et formation continue des administrateurs**

Plusieurs membres du conseil d'administration de la Banque CIBC ont une expérience dans le domaine de l'ESG, et tous les membres du conseil d'administration de la Banque CIBC reçoivent 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 2024, le conseil d'administration de la Banque CIBC

et ses comités ont renforcé leurs connaissances sur des sujets liés aux facteurs ESG au moyen de rapports réguliers et en consacrant du temps au sujet, notamment sur l'évolution de la réglementation liée au climat, les principales tendances de déploiement d'énergies renouvelables, les technologies de transition énergétique et certains sujets technologiques, comme l'économie révolutionnaire des systèmes d'IA et les tendances de cybersécurité dans les services financiers.

De plus, en 2024, nous avons continué d'offrir le programme de perfectionnement des administrateurs sur les facteurs ESG de la Banque CIBC 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 notre empreinte. Par exemple, les conseils d'administration de CIBC Bancorp USA Inc., CIBC Bank USA et CIBC Mellon ont reçu une formation sur l'évolution des politiques, des lois et des règlements, et le conseil d'administration de CIBC Caribbean sur l'évolution des rapports de durabilité.

Pour en savoir plus sur la façon dont les facteurs ESG sont pris en compte dans la surveillance du conseil d'administration et sur des activités précises entreprises par les comités, consultez notre Énoncé des pratiques de gouvernance de la Banque CIBC dans la [Circulaire de sollicitation de procurations par la direction](#).

**Diversité du conseil d'administration<sup>1</sup>**

La Banque CIBC a établi des pratiques pour veiller à ce que la composition et les compétences des membres de son conseil d'administration tiennent compte des besoins actuels et futurs de la banque. La politique sur la diversité au sein du conseil d'administration 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 collectivités 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 maintenu son objectif de 2022 d'avoir au moins 40 % de femmes au conseil d'administration, et cet objectif est toujours atteint en 2024.**

Dans le contexte de l'engagement global du conseil d'administration à l'égard de la diversité, le Comité de gouvernance veille également à ce que le processus de renouvellement du conseil comprenne des candidats divers.

<sup>1</sup> Nos cibles, nos objectifs et nos lignes directrices à l'échelle mondiale sont entrés en vigueur le 31 octobre 2024 et peuvent être assujettis à des restrictions dans des territoires locaux hors du Canada.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

- 1.1 À propos de la Banque CIBC
- 1.2 Message du chef de la direction
- 1.3 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG

1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG

- 1.5 À propos du présent rapport
- 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

## Responsabilités des directeurs

### Haute direction

La haute direction est responsable de 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 la haute direction pour soutenir l'intégration à l'échelle de la banque.

### Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG

Le Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG, composé de cadres supérieurs et de vice-présidents principaux de la banque et présidé par la vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, a continué de soutenir la stratégie ESG de la Banque CIBC. Depuis sa création en 2021, le principal objectif du conseil 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 2024, le mandat du conseil a été actualisé afin de mieux cadrer avec ses principales responsabilités. Le conseil a également contribué à des initiatives clés qui soutiennent notre stratégie ESG, notamment sur des sujets liés à l'importance, au climat, à l'équité raciale, à la réconciliation avec les Autochtones et à l'amélioration de la gouvernance et de l'évaluation des répercussions des facteurs ESG, comme la mise à jour annuelle de notre indice ESG. Le conseil a également été tenu au courant des tendances et des évolutions externes liées aux facteurs ESG qui ont une incidence sur les services financiers, y compris les activités du secteur, les attentes des investisseurs et autres parties intéressées, et l'évolution de la réglementation.

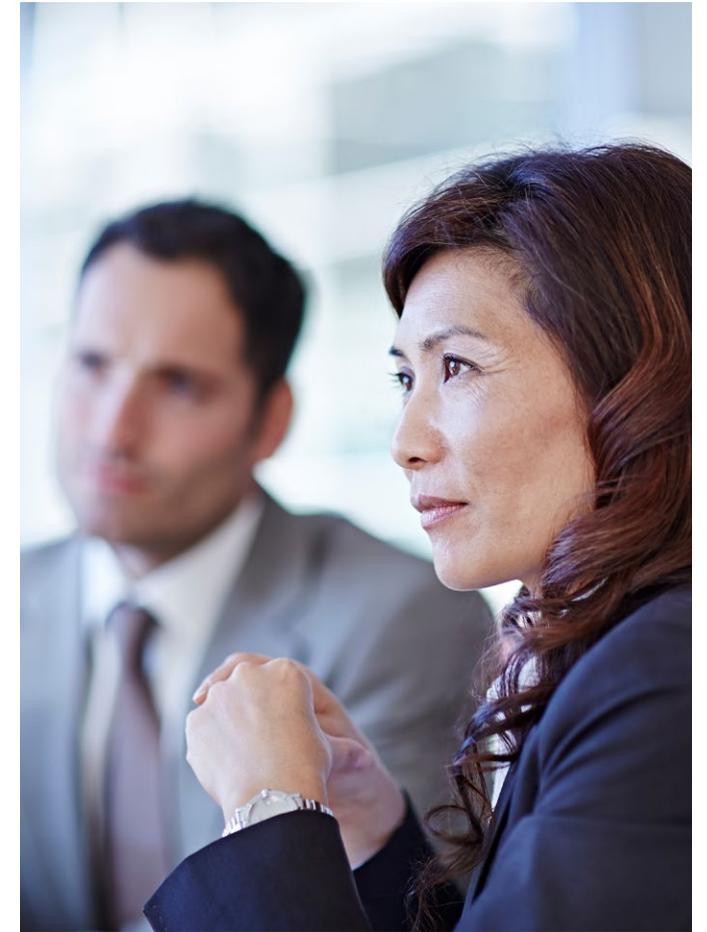
### Comité de présentation de l'information

Le Comité de présentation de l'information assure l'uniformité, l'exactitude, l'exhaustivité, la rapidité et la diffusion générale de la divulgation au marché des renseignements importants sur la Banque CIBC, en veillant à ce que tous les renseignements importants soient dûment inclus et conformes aux autres divulgations publiques de la Banque CIBC.

Notre cadre d'examen de la divulgation des facteurs ESG permet de s'assurer que des processus et des contrôles appropriés sont en place au regard de la divulgation des facteurs ESG, afin de répondre aux attentes des parties intéressées à l'égard 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 la mise en œuvre de la stratégie ESG de la Banque CIBC à l'échelle de l'entreprise. L'équipe ESG d'entreprise, dirigée par la première vice-présidente, Facteurs ESG et gouvernance d'entreprise, qui relève de la vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, agit à titre de centre interne de coordination et d'expertise. L'équipe ESG d'entreprise facilite la mobilisation et l'action à l'échelle de toutes les unités d'exploitation stratégiques et de tous les groupes fonctionnels en travaillant en partenariat avec des experts ESG de toute la banque.



1.0 Aperçu

- 1.1 À propos de la Banque CIBC
- 1.2 Message du chef de la direction
- 1.3 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG

1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG

- 1.5 À propos du présent rapport

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

## Responsabilité à l'égard des facteurs ESG et lien avec 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 de la haute direction comprennent des mesures de rendement liées aux facteurs ESG, lesquelles sont prises en compte dans celles des secteurs d'activité, s'il y a lieu.

De plus, les primes d'encouragement tiennent compte du rendement ESG sur la base de l'indice ESG de la Banque CIBC. La rémunération des cadres supérieurs et de la majorité des employés est liée aux comportements et aux résultats de chacun selon le facteur de rendement individuel et au rendement à l'échelle de l'entreprise selon le facteur de rendement opérationnel, qui est approuvé par le conseil d'administration. Notre indice ESG représente 10 % de l'ensemble du facteur de rendement opérationnel, de sorte que la réalisation de nos objectifs ESG est une composante des primes d'encouragement annuelles. Nous continuons de maintenir l'harmonisation entre l'indice ESG interne et

notre grille de pointage ESG publique aux fins de transparence de la divulgation du lien entre le rendement ESG et les primes d'encouragement annuelles. Pour connaître nos objectifs publics et notre rendement de 2024, voir la section [1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG - Nos cibles et notre rendement](#).

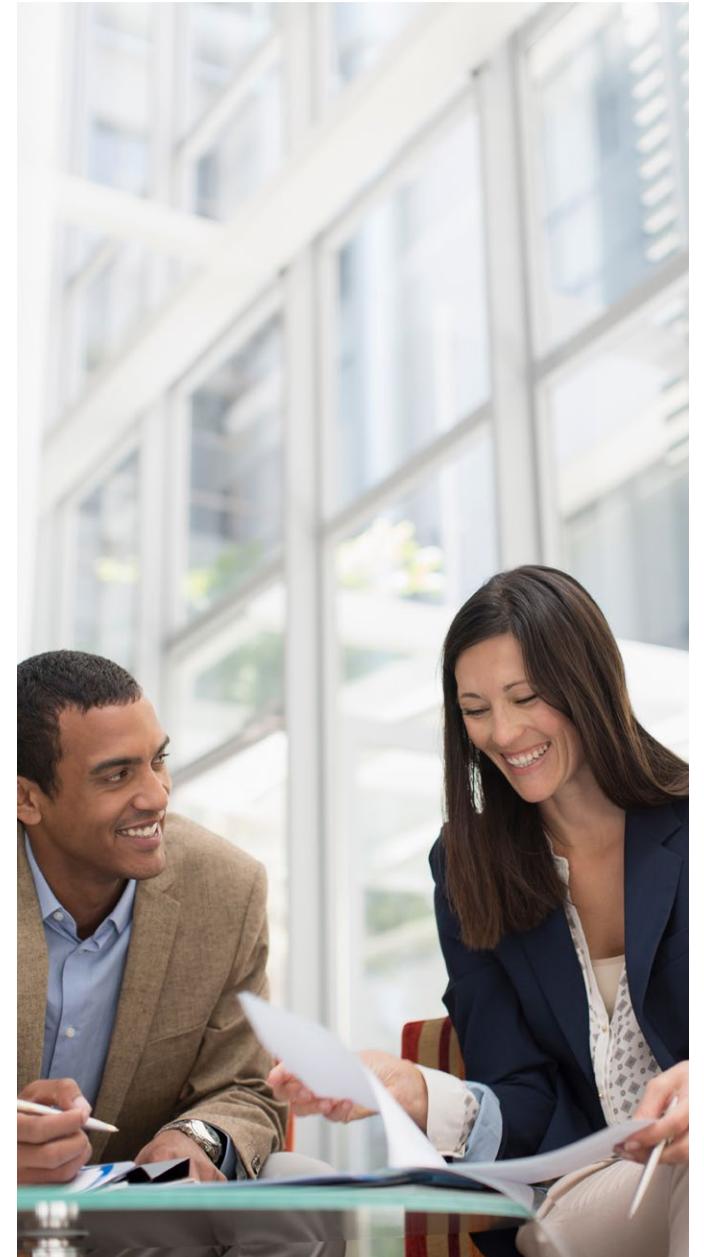
Notre indice ESG suit et quantifie les progrès réalisés à l'égard de nos priorités ESG dans l'ensemble des unités d'exploitation stratégiques et des groupes fonctionnels. Ces mesures sont fondées sur les priorités des parties intéressées et cadrent avec notre stratégie ESG. Le rendement de l'indice ESG fait l'objet d'un suivi et de rapports trimestriels à l'intention de la haute direction et du conseil d'administration de la banque. L'indice ESG fait l'objet d'un examen annuel en consultation avec le Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG et la haute 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	Mesures du rendement	Pondération
Mesures financières - 65 % (25 % de chaque mesure est fondée sur le rendement par rapport aux pairs et 75 %, sur le rendement par rapport aux objectifs)	Résultat dilué par action ajusté	35 %
	Levier d'exploitation ajusté	15 %
	Croissance des revenus ajustée	15 %
Expérience client et mesures ESG - 35 %	Indice de l'expérience client (EC)	25 %
	Indice ESG	10 %
Pondération totale		100 %

Nous présentons ci-après des exemples de mesures incluses dans l'indice ESG de 2024 et la proportion correspondante de la pondération de 10 % attribuée aux priorités stratégiques ESG :

- Renforcement de l'intégrité et de la confiance (31 %) - éthique des données, protection des renseignements personnels et gestion des plaintes des clients;
- Ouverture de possibilités (35 %) - mobilisation des employés, atteinte de nos objectifs d'inclusion au travail et progrès dans l'atteinte de nos objectifs pluriannuels en matière de services bancaires aux entreprises autochtones, d'investissement communautaire et d'heures de bénévolat de l'Équipe CIBC;
- Accélération de la lutte contre les changements climatiques (34 %) - finance durable, objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) liés aux activités (portées 1 et 2 sur une base absolue), et nos objectifs de réduction des émissions financées pour 2030.

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



Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

1.1 À propos de la Banque CIBC

1.2 Message du chef de la direction

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

1.4 Mise en œuvre de notre  
stratégie ESG

1.5 À propos du présent rapport

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 gestion des répercussions, des risques et des occasions

La mise en œuvre de notre stratégie ESG est un effort d'entreprise dans le cadre duquel des équipes de toute la banque participent à des activités liées aux facteurs ESG. L'équipe ESG d'entreprise est responsable d'assurer la surveillance et le leadership quant à notre stratégie ESG, et collabore avec les unités d'exploitation stratégiques et les groupes fonctionnels pour mettre en œuvre cette stratégie et gérer les répercussions, les risques et les occasions connexes. Les priorités stratégiques et les mesures de la banque sont fondées sur notre stratégie ESG. À mesure que le contexte des facteurs ESG progresse et évolue, nous adaptons notre stratégie au moyen d'un examen régulier et d'une amélioration continue des principales activités afin d'assurer l'harmonisation avec les pratiques du secteur, la réglementation en vigueur et les lignes directrices volontaires. De plus, nos équipes travaillent à débloquer des occasions dans différents domaines, dans le cadre de nos priorités stratégiques ESG, en s'appuyant sur notre raison d'être.

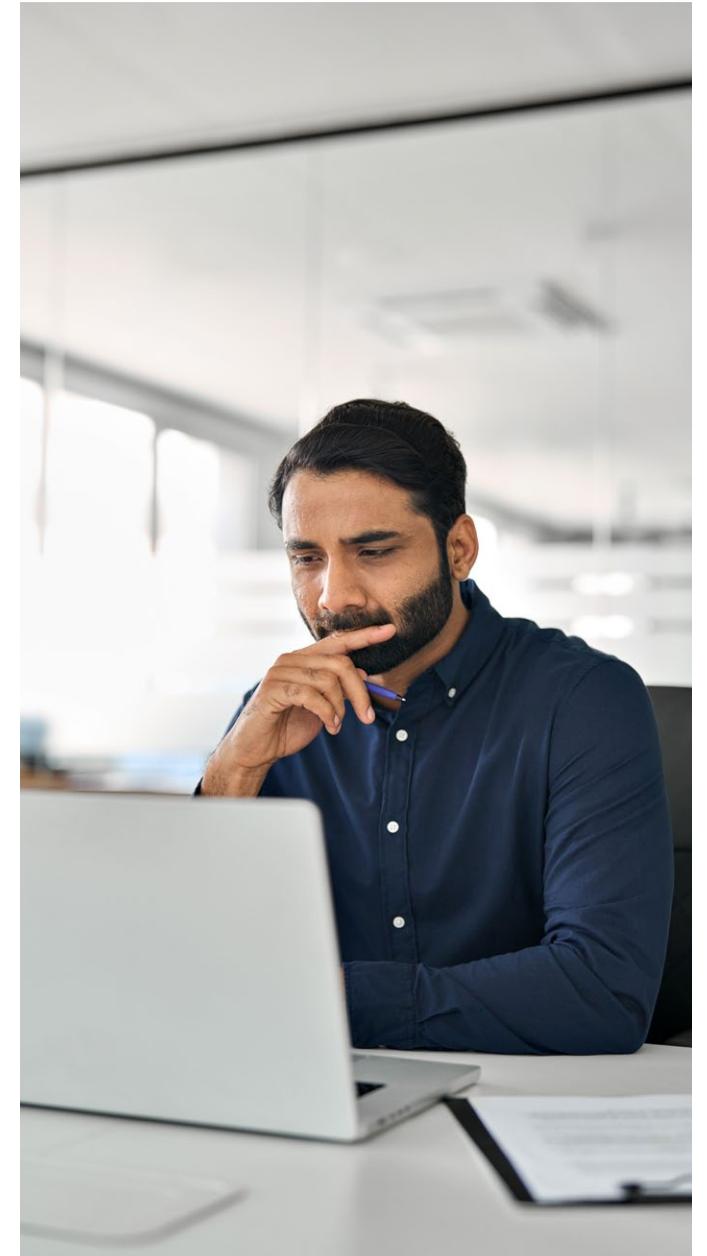
La Banque CIBC est confrontée à une grande variété de risques dans tous ses secteurs d'activité. La définition et la compréhension des risques et de leur incidence permettent à la Banque CIBC de former notre cadre sur l'intérêt à l'égard du risque et nos pratiques de gestion du risque. La définition des niveaux de risques acceptables et l'établissement de politiques, de pratiques et de principes judicieux de gestion du risque sont essentiels pour produire un rendement durable et constant à long terme tout en respectant notre intérêt à l'égard du risque. Pour la plupart des risques, nous avons élaboré le Cadre de gestion du risque de la Banque CIBC qui présente les principes clés de gestion des risques ainsi que nos principales politiques et limites relatives au risque. Le cadre vise à veiller à ce que les risques soient repérés, mesurés, surveillés et contrôlés de façon appropriée. Le cadre est appuyé par d'autres politiques qui établissent la façon dont d'autres risques sont gérés, notamment le Cadre environnemental et social mondial<sup>1</sup>.

Le Cadre environnemental et social mondial est un document de politique interne qui donne un aperçu de la façon dont la banque établit et met en œuvre notre stratégie ESG et les politiques connexes, y compris la façon dont les risques environnementaux et sociaux sont gérés. Le Cadre environnemental et social mondial a été élaboré en 2023 et il est révisé et mis à jour tous les deux ans.

Les deux grands types de risques ESG qui guident notre approche stratégique sont les risques environnementaux et sociaux, que la Banque CIBC définit 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 (p. ex., accessibilité, réconciliation, équité raciale), les droits de la personne (p. ex., l'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, la traite de personnes, la liberté d'opinion et d'expression) et les répercussions sociales liées aux changements climatiques.

Le Cadre environnemental et social mondial indique que la gestion du risque environnemental et social est une 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 de pratiques environnementales et sociales 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.



<sup>1</sup> Pour un complément d'information sur notre gestion du risque, en incluant les risques environnementaux et sociaux, consultez le rapport de gestion inclus dans notre [Rapport annuel 2024](#).

**Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public**

**1.0 Aperçu**

1.1 À propos de la Banque CIBC

1.2 Message du chef de la direction

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

**1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG**

1.5 À propos du présent rapport

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

De plus, les risques environnementaux et sociaux sont intégrés à l'ensemble des processus de gestion du risque de la Banque CIBC. Voici des exemples :

- Les risques environnementaux, y compris les risques de perte financière ou d'atteinte à la réputation 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.
- 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](#).
- Des évaluations des risques environnementaux et des risques sociaux sont envisagées 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<sup>1</sup>. 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.

Dans certains cas, il existe des sous-ensembles de risques environnementaux et sociaux, par exemple, les droits de la personne et les changements climatiques, qui sont gérés au moyen de diverses politiques et processus au sein de chaque unité d'exploitation stratégique. Pour un complément d'information sur la façon dont nous gérons les répercussions, les risques et les occasions à l'échelle des unités d'exploitation stratégiques et des groupes fonctionnels, consultez les sections Notre gestion des répercussions, des risques et des occasions du présent rapport.

Pour un complément d'information 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 un complément d'information sur la gestion du risque environnemental et climatique, consultez la section Gestion du risque dans notre [Rapport sur le climat](#).

Pour un complément d'information 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](#).

Pour un complément d'information sur les déclarations de la Banque CIBC relatives aux Principes de l'Équateur, visitez le site Web [Equator Principles Members & Reporting](#) (en anglais seulement).

**La définition et la compréhension des risques et de leur incidence permettent à la Banque CIBC de former notre cadre sur l'intérêt à l'égard du risque et nos pratiques de gestion du risque. Les risques environnementaux et sociaux sont intégrés à l'ensemble des processus de gestion du risque de la Banque CIBC.**



<sup>1</sup> À l'exclusion de CIBC Caribbean.

Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

## Nos cibles et notre rendement

### Grille de pointage ESG de 2024<sup>1,2</sup>

	Enjeu ESG	Objectif	Rendement en 2024	Rendement en 2023 <sup>3</sup>	Statut	Lien vers la rémunération – Indice ESG <sup>4</sup>	
1.0 Aperçu		<b>Composition du conseil d'administration</b>	Au moins 40 % de femmes au conseil d'administration de la Banque CIBC	43 % <sup>5</sup>	46 %	Atteint	Non
		<b>Renforcement de l'intégrité et de la confiance</b>	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) <sup>6</sup>	Aucune plainte fondée en matière de protection des renseignements personnels non résolue	Aucune plainte fondée en matière de protection des renseignements personnels non résolue	Atteint	Oui
1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG		<b>Protection des renseignements personnels</b>	Aucune lacune en matière de protection des renseignements personnels constatée par des organismes de réglementation à la Banque CIBC à l'extérieur du Canada <sup>7</sup>	Aucune lacune en matière de protection des renseignements personnels constatée à l'extérieur du Canada	Une lacune en matière de protection des renseignements personnels constatée à l'extérieur du Canada	Atteint	Oui
		<b>Ouverture de possibilités</b>	<b>Mobilisation des employés</b>	Score de mobilisation des employés qui atteint ou dépasse la Norme mondiale pour les services financiers (NMSF) <sup>8</sup>	Score de mobilisation des employés de 80 % <sup>9</sup> , soit 4 points de plus que la NMSF <sup>8</sup>	90 % <sup>✓</sup>	Atteint
2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance		<b>Inclusion au travail<sup>9,10</sup></b>	<i>Représentation dans les postes de direction approuvés par le conseil d'administration<sup>11</sup></i>				
			Au moins 40 % de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2024 (à l'échelle mondiale) <sup>12</sup>	39 % <sup>✓</sup>	39 % <sup>✓</sup>	Non atteint	Oui
			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) <sup>13</sup>	25 % <sup>✓</sup>	25 % <sup>✓</sup>	Atteint	Oui
3.0 Ouverture de possibilités			Au moins 5 % de leaders issus de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2025 (à l'échelle mondiale) <sup>14</sup>	3,5 % <sup>✓</sup>	4,1 % <sup>✓</sup>		Oui
			6.0 Annexe				

✓ Ce chiffre a fait l'objet d'une assurance indépendante limitée. Le rapport d'assurance limitée et l'énoncé de vérification connexe 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 Nos cibles, nos objectifs et nos lignes directrices à l'échelle mondiale sont entrés en vigueur le 31 octobre 2024 et peuvent être assujettis à des restrictions dans des territoires locaux hors du Canada.

3 Pour un complément d'information sur notre rendement des dernières années, consultez les [tableaux de données ESG 2024 de la Banque CIBC](#).

4 Pour en savoir plus sur l'indice ESG de la Banque CIBC, qui décrit le lien entre le rendement ESG et les primes d'encouragement annuelles, consultez la section [1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG – Responsabilité à l'égard des facteurs ESG et lien avec la rémunération](#). L'indice ESG de 2024 comprend les mesures publiques indiquées par un « oui ». Il y a d'autres mesures dans l'indice ESG de 2024 qui sont internes seulement, car elles sont liées au développement d'initiatives au sein de notre stratégie ESG ou considérées comme sensibles sur le plan commercial.

5 Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire en date du 31 octobre 2024. 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](#).

6 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).

7 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 attiré à la protection des renseignements personnels qui connaît les lois locales et la réglementation applicable et qui a la responsabilité de gérer et de signaler les lacunes relatives à la protection des renseignements personnels dans sa région. CIBC Carribean et CIBC Cayman Bank maintiennent chacune leur propre programme de protection des renseignements personnels, y compris leurs politiques et processus.

8 La Banque CIBC mesure la mobilisation globale des employés au moyen du Sondage annuel auprès des employés, qui s'est déroulé du 10 juin 2024 au 23 juin 2024. Nos employés permanents (à temps plein et à temps partiel) actifs ont été invités à répondre au sondage. Les employés temporaires, les travailleurs occasionnels, les employés retraités et les employés de CIBC Caribbean ont été exclus. Plus de 39 000 membres de l'équipe ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 88 %. En 2024, la Banque CIBC a choisi une nouvelle plateforme, Qualtrics, pour réaliser le Sondage annuel auprès des employés et modifié la méthodologie pour mesurer la mobilisation des employés. Pour 2024, la note de mobilisation des employés est déterminée comme suit : part moyenne des participants qui sont d'accord ou tout à fait d'accord avec quatre énoncés sur leur propension à recommander la Banque CIBC, leur satisfaction professionnelle, leur intention de rester et la fierté de travailler à la Banque CIBC. Auparavant, la note était déterminée en fonction de la part moyenne de réponses favorables à neuf questions sur le degré de mobilisation et d'autonomisation ressentie, et sur la motivation au travail. La mise à jour des questions et de l'échelle de réponse établit une nouvelle référence pour la note de mobilisation des employés. Par conséquent, on ne peut pas comparer cette note avec le résultat de l'an dernier. Les questions utilisées dans le Sondage annuel auprès des employés ont été sélectionnées en collaboration avec Qualtrics. Elles peuvent différer de celles utilisées par d'autres organisations qui font appel à Qualtrics pour mesurer la mobilisation des employés. La Norme mondiale pour les services financiers (NMSF) fournie par Qualtrics est établie d'après la moyenne de référence mondiale sur périodes mobiles de trois ans du secteur des services financiers.

9 Les données inférieures à 10 % en 2024 ont été présentées à une décimale aux fins de précision et de transparence, et les chiffres comparatifs de l'année précédente pour 2023 et 2022 ont été retraités par souci d'uniformité dans leur présentation.

10 Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire en date du 31 octobre.

11 Les postes de direction approuvés par le conseil d'administration incluent les vice-présidents et les membres des échelons supérieurs nommés à leur poste au 31 octobre, à l'exclusion des employés temporaires, des travailleurs occasionnels, des employés retraités et des employés de CIBC Caribbean.

12 Nous visons à atteindre ou à maintenir une représentation de 40 % à 60 % de femmes à tous les échelons, à moins qu'un autre objectif précis soit établi. En deçà de ce pourcentage, nous mettrons en œuvre des mesures correctives.

13 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.

14 Depuis 2023, la proportion de leaders issus de la communauté noire comprend également les cadres supérieurs qui se sont identifiés comme étant d'origine mixte dont au moins une des origines ethniques est noire. Ce changement correspond à une mesure plus précise fondée sur la disponibilité de données plus détaillées pour les leaders qui s'identifient comme membres de la communauté noire.

Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

1.0 Aperçu

1.1 À propos de la Banque CIBC

1.2 Message du chef de la direction

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

1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG

1.5 À propos du présent rapport

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

Grille de pointage ESG de 2024<sup>1</sup> (suite)

Enjeu ESG	Objectif	Rendement en 2024	Rendement en 2023 <sup>3</sup>	Statut	Lien vers la rémunération – Indice ESG <sup>4</sup>
<b>Ouverture de possibilités (suite)</b> 	<b>Inclusion au travail<sup>9,10</sup> (suite)</b> <i>Représentation dans les postes de direction approuvés par le conseil d'administration<sup>11</sup> (suite)</i> Au moins 2 % de personnes autochtones occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2025 (Canada) <sup>15</sup>	0,8 % ✓	0,8 % ✓		Oui
	<i>Représentation dans l'effectif<sup>16</sup></i> Au moins 9 % des employés s'identifiant comme personnes handicapées d'ici 2024 (Canada) <sup>17</sup>	11 % ✓	10 % ✓	Atteint	Oui
	Au moins 3 % des employés s'identifiant comme Autochtones d'ici 2024 (Canada) <sup>15</sup>	2,4 % ✓	2,4 % ✓	Non atteint	Oui
	<b>Recrutement d'étudiants</b> Au moins 5 % d'étudiants recrutés dans la communauté noire en 2024 (à l'échelle mondiale) <sup>18</sup>	8,8 %	7,0 %	Atteint	Oui
	<b>Services bancaires inclusifs</b> Parvenir à une croissance cumulative de 26 % dans les activités de services bancaires aux entreprises pour les Autochtones sur trois ans (de 2022 à 2024, Canada) <sup>19</sup>	13 %	17 %	Atteint Croissance cumulative de 71 % depuis 2022	Oui
	Inscription de 250 000 participants à des séminaires et à des activités de formation financière sur trois ans (de 2022 à 2024, Canada et États-Unis) <sup>20</sup>	63 350	108 300	Atteint – 250 050 (100 %) (de 2022 à 2024)	Non
	10 G\$ en autorisations de crédit nouvelles ou accrues pour les petites et moyennes entreprises (PME) sur trois ans (de 2022 à 2024, Canada) <sup>21</sup>	5 G\$	4,7 G\$	Atteint – 14,3 G\$ (143 %) à ce jour	Non
<b>Relations communautaires</b>	800 M\$ en investissements communautaires sur 10 ans (de 2023 à 2032) <sup>22</sup>	94 M\$ ✓	66 M\$ ✓	 160 M\$ à ce jour	Oui
	Un million d'heures de bénévolat par l'Équipe CIBC sur 10 ans (de 2023 à 2032, Canada) <sup>23</sup>	123 551	122 000	 245 551 heures à ce jour	Oui

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

15 Le terme « Autochtones » désigne les habitants originaux du Canada et leurs descendants, y compris les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Les données englobent aussi les personnes qui s'identifient comme étant d'origine mixte ou d'une autre origine autochtone, selon la définition qui précède.

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

17 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.

18 Les données sur le recrutement d'étudiants renvoient aux profils d'emploi des étudiants embauchés temporairement pour une période déterminée en hiver, en été et à l'automne 2024. Les données sont fondées sur la déclaration volontaire fournie pendant le processus de candidature; le pourcentage est fondé sur le nombre de réponses. À l'exclusion de CIBC Caribbean.

19 Cette mesure comprend la clientèle autochtone du Groupe Entreprises CIBC, notamment les entreprises et les gouvernements autochtones. Elle exclut les fonds détenus dans le segment Gestion des avoirs CIBC, qui avaient été inclus pour les exercices 2019 à 2023. Ces chiffres ont été retraités pour inclure uniquement les activités du Groupe Entreprises; l'objectif demeure inchangé. 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 mensuels moyens des dépôts et des prêts détenus auprès du Groupe Entreprises en octobre. 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 l'ensemble de nos relations avec les clients autochtones de Groupe Entreprises.

20 Le terme « participants » désigne les clients actuels et potentiels, les membres de leurs familles et les recommandations de clients. En 2023, nous avons amélioré 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. En 2024, nous avons continué d'offrir des programmes de formation financière par l'intermédiaire du réseau de partenaires internes de la Banque CIBC.

21 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. En 2024, les autorisations de nouveaux crédits ou d'augmentations de crédit ont atteint 1,3 milliard de dollars pour les petites entreprises et 3,7 milliards de dollars pour les moyennes entreprises. Nous faisons le suivi de ces autorisations en établissant la moyenne mensuelle pour les entreprises clientes des segments Services bancaires aux PME, Privabanque et Groupe Entreprises – Entreprises indépendantes.

22 Cet objectif comprend les dons en espèces et en nature (dont les commandites), les heures de bénévolat des employés, les coûts de gestion et les dons et collectes de fonds des employés (Équipe CIBC). Consultez la section [6.7 Glossaire](#) pour connaître les définitions des termes utilisés.

23 L'Équipe CIBC désigne aussi 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.

Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

1.0 Aperçu

- 1.1 À propos de la Banque CIBC
- 1.2 Message du chef de la direction
- 1.3 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG

1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG

- 1.5 À propos du présent rapport
- 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

Grille de pointage ESG de 2024<sup>1</sup> (suite)

	Enjeu ESG	Objectif	Rendement en 2024	Rendement en 2023 <sup>3</sup>	Statut	Lien vers la rémunération – Indice ESG <sup>4</sup>
<b>Produits et solutions durables</b> 	Finance durable <sup>24,25</sup>	300 G\$ dans des activités de finance durable d'ici 2030 (de 2018 à 2030)	42,5 G\$ <sup>✓</sup>	44,4 G\$	 199,8 G\$ (66,6 %) à ce jour <sup>26</sup>	Oui
	<b>Accélération de la lutte contre les changements climatiques</b> 	Empreinte carbone	Réduction de 30 % des émissions de GES absolues (portées 1 et 2 fondées sur l'emplacement) provenant des activités de la Banque CIBC d'ici 2028 (par rapport à l'année de référence de 2018, Canada et États-Unis)	Réduction cumulative de 31,4 % <sup>✓</sup> en kg éq. CO <sub>2</sub> /m <sup>2</sup> <sup>27</sup>	Réduction cumulative de 26,3 % en kg éq. CO <sub>2</sub> /m <sup>2</sup>	Progrès cumulatifs vers l'objectif de 104,7 % depuis 2018
Objectifs de réduction des émissions financées pour 2030 <sup>25,28,29</sup>		Réduction des GES dans notre portefeuille de pétrole et de gaz d'ici 2030 par rapport à notre base de référence de 2020 de 5,17 g éq. CO <sub>2</sub> /MJ :	3,97 g éq. CO <sub>2</sub> /MJ (23,2 %)	4,04 g éq. CO <sub>2</sub> /MJ (22 %)	Réduction cumulative de 23,2 % depuis 2020	Oui
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ réduction de 35 % de l'intensité des émissions liées à l'exploitation (portées 1 et 2 des clients)</li> </ul>				
		Réduction des GES dans notre portefeuille de pétrole et de gaz d'ici 2030 par rapport à notre base de référence de 2020 de 68,54 g CO <sub>2</sub> /MJ :	68,05 g CO <sub>2</sub> /MJ (< 1 %)	68,33 g CO <sub>2</sub> /MJ (< 1 %)	Réduction cumulative de 0,7 % depuis 2020	Oui
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ réduction de 27 % de l'intensité des émissions liées à l'utilisation finale (portée 3 des clients)</li> </ul>				
	Réduction des GES dans notre portefeuille de production d'électricité d'ici 2030 par rapport à notre base de référence de 2020 de 230 kg CO <sub>2</sub> /MWh :	181,00 kg CO <sub>2</sub> /MWh (21,3 %)	198 kg CO <sub>2</sub> /MWh (14 %)	Réduction cumulative de 21,3 % depuis 2020	Oui	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ réduction de 32 % de l'intensité des émissions (portée 1 des clients)</li> </ul>					
	Réduction des GES dans notre portefeuille de manufacture automobile d'ici 2030 par rapport à notre base de référence de 2021 de 146,00 g CO <sub>2</sub> /km :	139,02 g CO <sub>2</sub> /km (4,8 %)	S.O.		Réduction cumulative de 4,8 % depuis 2021	Non
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ réduction de 27 % de l'intensité des émissions (portées 1, 2 et 3 des clients)</li> </ul>					

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

24 Consultez la [Méthodologie de finance durable](#) de la Banque CIBC pour en savoir plus sur les activités écologiques, de décarbonation et sociales admissibles, les critères d'admissibilité connexes, les produits pour les clients PME et la méthodologie de mesure utilisée pour la classification d'une opération en tant qu'opération de finance durable.

25 Consultez la section [6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs](#).

26 La [Méthodologie de finance durable](#) de la Banque CIBC est en vigueur de façon prospective pour les opérations admissibles conclues à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023 et a été utilisée pour calculer le rendement de la Banque CIBC en 2024. Les rapports relatifs à nos rendements annuels et cumulatifs pour les périodes terminées entre le 31 octobre 2018 et le 31 octobre 2023 n'ont pas été retraités. La méthodologie appliquée à nos progrès historiques et cumulatifs de 2023 a été établie en 2018, puis mise à jour chaque année de 2021 à 2024 pour tenir compte de l'évolution des pratiques du marché et des lignes directrices sectorielles (par exemple, en ce qui a trait aux activités admissibles ou aux produits pour les clients PME). Pour en savoir plus sur les méthodologies internes antérieures, y compris les activités admissibles, les produits pour les clients PME et la méthodologie de mesure, consultez les Rapports sur la durabilité archivés de la Banque CIBC, qui se trouvent dans Archives sur notre [site Web](#).

27 Réduction des émissions absolues de GES (portées 1 et 2 fondées sur l'emplacement) par rapport à l'année de référence de 2018. Les données de 2024 sont en date du 1<sup>er</sup> août 2023 au 31 juillet 2024.

28 Nous divulguons des données sur les émissions financées jusqu'à l'exercice 2023 inclusivement pour nos cibles des secteurs de la production d'électricité et du pétrole et du gaz, et jusqu'à l'exercice 2022 pour la cible du secteur de la fabrication automobile. 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 de réduction des émissions financées pour 2030, consultez notre [Rapport sur le climat de 2024](#).

29 Nos objectifs de réduction des émissions financées pour 2030 sont des objectifs provisoires établis par la Banque CIBC qui cadrent avec une trajectoire vers la carboneutralité d'ici 2050. Il existe des méthodologies reconnues à l'échelle internationale pour établir des objectifs de réduction des émissions financées qui mettent l'accent sur la réduction absolue des émissions financées ou la réduction de l'intensité des émissions des activités commerciales. À l'heure actuelle, tous les objectifs de réduction des émissions financées pour 2030 établis par la Banque CIBC sont liés à l'intensité des émissions des activités commerciales financées par la Banque CIBC. Consultez la méthodologie décrite dans [Notre approche de carboneutralité](#) de la Banque CIBC.

# 1.5 À propos du présent rapport

## 1.0 Aperçu

- 1.1 À propos de la Banque CIBC
- 1.2 Message du chef de la direction
- 1.3 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG

## 1.5 À propos du présent rapport

### 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

### 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 2024, qui a débuté le 1<sup>er</sup> novembre 2023 et s'est terminé le 31 octobre 2024.

Toutes les mesures comprises dans le Rapport sur la durabilité 2024 et les **tableaux de données ESG de la Banque CIBC** excluent CIBC Mellon. CIBC Mellon 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).

Tous les redressements et changements de méthodologie en regard des rapports précédents sont décrits dans les notes explicatives des données sur le rendement. 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 les **tableaux de données ESG de la Banque CIBC pour 2024**. Consultez la section **6.7 Glossaire** pour connaître les définitions de la Banque CIBC concernant les termes utilisés dans le Rapport sur la durabilité de 2024.

### Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

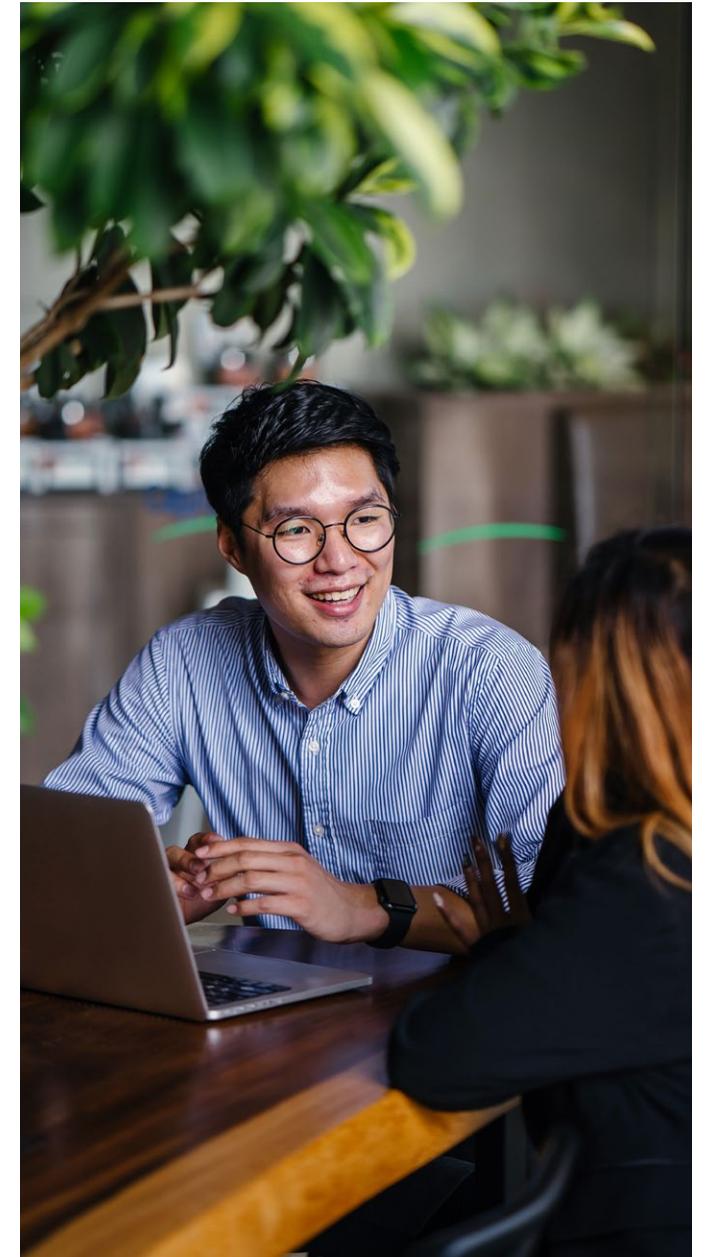
Consultez la section **6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs**.

### Normes et cadres de production de rapports

Les rapports de la Banque CIBC font référence aux normes volontaires de la Global Reporting Initiative (GRI), qui établissent les principes et les indicateurs que les entités peuvent utiliser pour mesurer leur performance ESG et en rendre compte. Se reporter à la section **6.4 Index du contenu 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 2024**, dans le **Rapport sur le climat 2024** et dans la **Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2025**. Nous avons joint à la présente annexe un tableau qui associe les renseignements communiqués aux mesures du SASB. Consultez la section **6.5 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 **6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC**.

Notre Rapport sur la durabilité répond également aux exigences de l'Énoncé de responsabilité envers le public publié par le gouvernement du Canada à l'intention des banques (*Loi sur les banques*, article 627.996 et du *Cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers*). Pour en savoir plus, consultez la section **6.1 Énoncé de responsabilité envers le public**.

Au cours de la dernière année, un certain nombre d'organismes de réglementation et d'organismes de normalisation ont lancé et mis à jour des cadres de divulgation liés aux facteurs ESG. Nous continuons de surveiller ces évolutions et de faire évoluer notre approche pour tenir compte des changements dans les exigences réglementaires.



Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

1.1 À propos de la Banque CIBC

1.2 Message du chef de la direction

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

1.4 Mise en œuvre de notre  
stratégie ESG

1.5 À propos du présent rapport

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

Assurance

Nous avons obtenu une assurance limitée par un tiers indépendant pour certains de nos indicateurs de rendement ESG de 2024. Le rapport d'assurance limitée et l'énoncé de vérification connexe se trouvent dans la Bibliothèque de documents - ESG sur notre [site Web](#).

Sujet	Norme d'assurance
Inclusion au travail	ISAE 3000
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pourcentage de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (à l'échelle mondiale)</li> <li>Pourcentage de personnes de couleur occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (à l'échelle mondiale)</li> <li>Pourcentage de leaders issus de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (à l'échelle mondiale)</li> <li>Pourcentage de leaders issus de la communauté LGBTQ+ occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (à l'échelle mondiale)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pourcentage d'Autochtones occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (Canada)</li> <li>Pourcentage d'employés s'identifiant comme personnes handicapées (Canada)</li> <li>Pourcentage d'employés s'identifiant comme Autochtones (Canada)</li> <li>Pourcentage d'employés s'identifiant comme membres de la communauté LGBTQ+ (à l'échelle mondiale)</li> </ul>	
Score de mobilisation des employés	ISAE 3000
Investissements communautaires	ISAE 3000
Finance durable	ISAE 3000
Émissions de GES de portées 1, 2 et 3	ISO 14064-3:2019
Émissions de GES de portées 2 et 3 (CIBC Caribbean)	ISO 14064-3:2019

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 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.

Rapports ESG

L'équipe ESG d'entreprise de la Banque CIBC 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 ont examiné ce rapport, de concert avec nos équipes Affaires juridiques, Conformité, Communications et affaires publiques, Finance et Gestion du risque. Pour en savoir plus sur nos processus d'examen de la divulgation, consultez la section [1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG - Notre gouvernance](#).

Communiquez avec nous

[sustainability@cibc.com](mailto:sustainability@cibc.com)

Divulgations connexes



[Rapport sur le climat de 2024](#)



[Tableaux de données ESG 2024](#)



[Rapport sur les répercussions des émissions de financement durable 2024](#)

1.0 Aperçu

**2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance**

2.1 Conduite éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements  
personnels et des renseignements,  
et mesures pour s'assurer d'une  
IA digne de confiance

2.3 Répondre aux besoins de nos clients

2.4 Respect des 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



## 2.1 Conduite éthique des affaires

### 2.1.1 Comportement et culture

Notre objectif consiste à gagner et à maintenir la confiance de nos clients et de nos parties intéressées et à être leur institution financière de prédilection.



#### Notre approche stratégique

Nous comprenons qu'en exerçant nos activités de façon éthique, nous renforçons la fidélité et de la confiance de la clientèle. Notre clientèle s'attend à ce que nous agissions avec intégrité dans toutes nos activités commerciales. Le non-respect des normes de gouvernance élevées pourrait entraîner des atteintes à notre réputation, une perte de loyauté et 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.

Guidés par notre Code de conduite (le « Code ») et notre Cadre de gestion des risques liés au comportement et à la culture (le « Cadre »), nous avons établi des principes, des politiques et des programmes solides qui favorisent une culture axée sur la raison d'être et servent de boussole quant à la façon dont les membres de l'équipe doivent se comporter et traiter les autres. Nous nous engageons à favoriser une culture de transparence et de comportement éthique qui s'harmonise à nos politiques et programmes pour soutenir la croissance à long terme et atténuer les risques. En nous engageant à respecter des normes élevées en matière d'éthique des affaires, nous contribuons à maintenir la confiance des consommateurs à l'égard des grandes institutions financières.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance

2.1 Conduite éthique des affaires

2.1.1 Comportement et culture

2.1.2 Lutte aux crimes financiers

2.1.3 Programme d'alerte  
professionnelle

2.2 Protection des renseignements  
personnels et des renseignements,  
et mesures pour s'assurer d'une  
IA digne de confiance

2.3 Répondre aux besoins de nos clients

2.4 Respect des 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 gouvernance

Le conseil d'administration de la Banque CIBC et le Comité de gouvernance assurent la surveillance du Code et du Cadre. Le conseil d'administration approuve les mises à jour annuelles du Code, reçoit un rapport annuel sur les infractions au Code, produit des rapports trimestriels sur les risques liés au comportement et à la culture à l'échelle de la banque et effectue des mises à jour conformément aux changements réglementaires pertinents. Le Comité de gouvernance examine également les rapports trimestriels sur le risque lié au comportement et à la culture à l'échelle de la banque.

Le cadre supérieur responsable du Code est le premier vice-président à la direction et chef de groupe, Personnel, culture et marque. Le cadre supérieur responsable du Cadre est le premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque (CGR).

L'équipe de gestion des risques liés au comportement et à la culture est responsable de surveiller l'efficacité du Cadre. Nous évaluons l'exposition aux risques liés au comportement et à la culture au moyen de mesures clés comme les infractions au Code, le taux de roulement volontaire des employés, le nombre d'incidents liés à la dénonciation, les déficiences auto-évaluées et la représentation dans l'effectif. Les mesures des risques liés au comportement et à la culture, les évaluations du risque, les tendances et les problèmes sont surveillés et signalés chaque trimestre au Comité sur la gestion mondiale du risque par l'équipe Conformité et Affaires réglementaires à l'échelle mondiale.

## Notre gestion des répercussions, des risques et des occasions

Nous maintenons une conduite éthique des affaires au moyen du cadre intégré des principes, des politiques et des directives clés établis par le Code et le Cadre. Ces éléments nous aident à repérer, à gérer et à atténuer les risques et permettent aux membres de l'équipe d'agir conformément aux normes de conduite éthique et professionnelle les plus élevées.

### Code de conduite

Notre Code énonce les normes en place concernant la façon dont nous devons nous comporter et traiter les autres. Ainsi, nous gérons les risques et gagnons la confiance de notre équipe, de nos clients, de nos actionnaires et de nos collectivités.

Le Code s'applique à notre conseil d'administration, à tous les membres de l'équipe à la Banque CIBC et à nos filiales en propriété exclusive<sup>1</sup>. Le respect de notre Code, y compris la responsabilité de repérer, de gérer et d'atténuer les risques, est une responsabilité personnelle et partagée qui s'exécute conformément à un cadre intégré de politiques, de programmes, de normes, de lignes directrices et de procédures. Une infraction à notre Code est grave et peut entraîner des conséquences, y compris des mesures disciplinaires, ainsi que des répercussions sur les évaluations du rendement et la rémunération des employés.

Voici les processus mis en place pour vérifier et gérer la conformité au Code :

- tous les membres de l'équipe doivent suivre la formation et l'évaluation annuelles obligatoires, et confirmer qu'ils ont lu, compris et respecté notre Code en tout temps<sup>2</sup>;
- des mécanismes encadrent les plaintes internes et externes, y compris le programme d'alerte professionnelle confidentiel de la Banque CIBC, et permettent de les examiner rapidement selon la marche à suivre appropriée, conformément aux lois applicables, aux politiques de la Banque CIBC et aux lignes directrices qui exigent de mener une enquête objective afin de déterminer les résultats et les conséquences;
- des rappels et des encouragements sont communiqués aux membres de l'équipe afin qu'ils demandent conseil à leur gestionnaire de personnel et à d'autres personnes-ressources appropriées, comme il est indiqué dans le Code, s'ils ont des questions ou si quelque chose semble anormal;
- les tendances en matière de violations du Code sont examinées pour orienter nos contrôles internes et nos stratégies, atténuer les risques continus et émergents et repérer les changements à apporter à notre Code chaque année.

Pour en savoir plus, consultez le [Code de conduite CIBC](#).



<sup>1</sup> À l'exception des membres de l'équipe de CIBC Cayman Bank Limited et de CIBC Capital Markets (Europe) S.A. (Luxembourg), qui ont leurs propres codes de conduite pour se conformer aux exigences locales.  
<sup>2</sup> Le conseil d'administration de la Banque CIBC est également tenu d'attester la conformité à notre Code.

Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
  - 2.1 Conduite éthique des affaires
    - 2.1.1 Comportement et culture
    - 2.1.2 Lutte aux crimes financiers
    - 2.1.3 Programme d'alerte professionnelle
  - 2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance
  - 2.3 Répondre aux besoins de nos clients
  - 2.4 Respect des 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

Cadre de gestion des risques liés au comportement et à la culture

Le Cadre décrit la gestion proactive et la surveillance des risques potentiels liés au comportement et à la culture à l'échelle de la Banque CIBC. Il s'applique à tous les membres de l'équipe à l'échelle de l'entreprise et aide à nous assurer que nos valeurs et comportements souhaités se manifestent clairement dans le ton employé tant par les cadres supérieurs, aux échelons moyens qu'à tous les niveaux de direction, et qu'ils se reflètent dans les activités quotidiennes des membres. Chaque membre de l'équipe est responsable de la gestion des risques liés au comportement et à la culture afin de favoriser un état d'esprit axé sur l'inclusion, l'intégrité et l'authenticité.

Le Cadre est intégré dans le Cadre de gestion du risque de la Banque CIBC et appuyé par le Code, par les cadres propres à l'entreprise à l'échelle mondiale et régionale, ainsi que par les politiques et les processus qui établissent les pratiques et comportements appropriés pour les membres de l'équipe, la conduite de l'entreprise et celle des tiers et qui définissent les saines pratiques de rémunération.



Nos cibles et notre rendement

Chaque année, notre objectif est que tous les membres de l'équipe suivent avec succès la formation sur le Code de conduite CIBC et qu'ils attestent avoir lu, compris et respecté continuellement notre Code<sup>1</sup>.

Taux d'achèvement de

**100 %**

pour la formation sur le Code de conduite CIBC<sup>1</sup>.

**94 %**

des employés n'ont jamais senti de pression pour faire des choses qu'ils estiment contraires à l'éthique afin d'atteindre leurs objectifs d'affaires<sup>2</sup>.

**86 %**

des employés se sont sentis à l'aise de signaler des comportements contraires à l'éthique sans crainte de représailles<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Les statistiques sont fondées sur les membres actifs de l'équipe ayant suivi la formation au plus tard le 31 janvier 2024, et excluent les membres de l'équipe dont l'emploi a pris fin ou qui étaient en congé à cette date. Exclut les membres de l'équipe de CIBC Caribbean, car ces derniers suivent la formation sur le Code de conduite sur d'autres systèmes de gestion de l'apprentissage.  
<sup>2</sup> Cette question a été incluse dans le Sondage annuel auprès des employés CIBC de 2024. Pour en savoir plus sur les dates, le taux de réponse et le nombre d'employés admissibles à participer au Sondage annuel auprès des employés, consultez la section [1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG - Nos cibles et notre rendement](#).

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance

2.1 Conduite éthique des affaires

2.1.1 Comportement et culture

2.1.2 Lutte aux crimes financiers

2.1.3 Programme d'alerte  
professionnelle

2.2 Protection des renseignements  
personnels et des renseignements,  
et mesures pour s'assurer d'une  
IA digne de confiance

2.3 Répondre aux besoins de nos clients

2.4 Respect des 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

## 2.1.2 Lutte aux crimes financiers

Notre objectif est de prendre toutes les mesures raisonnables et appropriées à l'échelle de nos activités pour détecter les crimes financiers, les prévenir et lutter contre ceux-ci.

### Notre approche stratégique

En tant qu'institution financière de confiance, nous avons la responsabilité de détecter les crimes financiers, de les prévenir, de lutter contre ceux-ci et de réduire leur incidence sur nos activités, notre clientèle et notre société. Les crimes financiers peuvent comprendre les pots-de-vin, la fraude, les détournements par virements bancaires, les commissions occultes, les vols, les remboursements, la contrefaçon, l'évasion fiscale, le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes, les ventes abusives ou d'autres pratiques commerciales frauduleuses.

Notre approche est officialisée au moyen d'un ensemble de politiques, de procédures et de programmes, qui fournissent un cadre solide pour détecter, prévenir et signaler les crimes financiers. Nous nous engageons à prendre toutes les mesures raisonnables et appropriées dans le cadre de nos efforts visant à détecter les crimes financiers, à les prévenir et à lutter contre ceux-ci, notamment en appliquant les procédures de diligence raisonnable appropriées, en détectant les activités inhabituelles et en les soumettant à un autre palier d'intervention, en signalant les activités et les comportements suspects, et en respectant les lois et les règlements pertinents dans les territoires où nous exerçons nos activités.

L'omission de détecter les crimes financiers, de les prévenir et de lutter contre ceux-ci au sein de la Banque CIBC peut entraîner des dommages à la réputation, une perte de confiance, une augmentation des amendes et pénalités financières ainsi que des restrictions réglementaires.

### Notre gouvernance

Le conseil d'administration et les cadres supérieurs de la Banque CIBC surveillent les politiques et les programmes de la banque en matière de crimes financiers, et donnent le ton en matière de soutien à ceux-ci. Ils incluent la Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin de la Banque CIBC et le Programme de sanctions et de lutte contre le blanchiment d'argent (LBA) et le financement des activités terroristes (LFAT) de la Banque CIBC.

Le Comité de vérification examine les rapports trimestriels et annuels sur le risque de fraude ainsi que les rapports trimestriels sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin, et approuve les mises à jour apportées à la Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin.

Le premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, qui est le cadre responsable de la Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin, a délégué la responsabilité de la Politique au premier vice-président, chef de la Conformité et de la protection des renseignements personnels, et Affaires réglementaires à l'échelle mondiale, qui est responsable de la conception, de la mise en œuvre, de la mise à jour, de l'examen et de la recommandation aux fins d'approbation de la Politique.

Le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent est responsable de l'établissement et du maintien du Programme de sanctions et de LBA/LFAT. Le Programme de sanctions et de LBA/LFAT de la Banque CIBC sont mis en œuvre par le Groupe de lutte contre le blanchiment d'argent CIBC, qui est composé de spécialistes du domaine s'appuyant sur des analyses, sur une technologie novatrice et sur leur expertise professionnelle pour détecter et prévenir les risques liés au blanchiment d'argent, au financement des activités terroristes et aux sanctions et pour lutter contre ceux-ci. Le Comité de gestion du risque reçoit des rapports trimestriels de mise à jour sur le Programme de lutte contre le blanchiment d'argent, qui donnent un aperçu de la vigueur, de l'état et de l'efficacité du Programme de lutte contre le blanchiment d'argent à la Banque CIBC.

### Notre gestion des répercussions, des risques et des occasions

Nous utilisons nos politiques et nos programmes pour repérer, surveiller et atténuer les potentiels risques de réglementation, de réputation et financiers.

#### Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin

La Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin fait la promotion de la sensibilisation aux exigences réglementaires liées aux pots-de-vin et à la corruption et de la conformité à celles-ci. Elle complète les normes d'éthique énoncées dans le Code, contribuant à veiller à ce que les membres de notre équipe ou les tiers qui agissent au nom de la Banque CIBC et de ses filiales ne participent pas, directement ou indirectement, à la distribution ou la réception de pots-de-vin ou de commissions occultes ou s'adonnent à toute autre pratique de corruption afin d'inciter ou de récompenser l'exécution inappropriée d'une activité professionnelle.

La Politique décrit l'engagement de la Banque CIBC à l'égard de normes d'éthique élevées et sa tolérance zéro à l'égard des pots-de-vin, de la corruption et des paiements de facilitation. Elle vise à réduire les risques d'influence inappropriée, à assurer la conformité à la législation sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin, et à prévenir, à détecter et à gérer les incidents liés à des pots-de-vin et à la corruption afin de protéger la réputation de la Banque CIBC. Elle fournit également aux membres de l'équipe des conseils sur la façon d'agir lorsque des pots-de-vin ou de la corruption sont soupçonnés ou détectés, elle décrit les rôles et les responsabilités liés à la gestion des incidents à la Banque CIBC et elle établit les conséquences potentielles en cas de non-conformité. Les membres de l'équipe et les tiers qui agissent au nom de la Banque CIBC et de ses filiales ont la responsabilité personnelle de protéger la Banque CIBC, sa réputation et eux-mêmes contre les risques découlant des pots-de-vin et de la corruption.

Lorsque des allégations ou des incidents de corruption ou de pots-de-vin concernent des employés de CIBC, nos équipes Relations avec les employés ou Sécurité de l'entreprise dirigent ces examens.

De plus, nous évaluons le risque lié à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin à l'échelle de l'entreprise afin de gérer et d'atténuer les risques liés à cette lutte et de repérer des occasions permettant d'élaborer et d'améliorer la formation, la communication ainsi que les contrôles en matière de lutte contre la corruption et les pots-de-vin, au besoin. À ce jour, nos évaluations n'ont relevé aucun risque important.



Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Conduite éthique des affaires

2.1.1 Comportement et culture

2.1.2 Lutte aux crimes financiers

2.1.3 Programme d'alerte professionnelle

2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance

2.3 Répondre aux besoins de nos clients

2.4 Respect des 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

Programme de sanctions et de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes

Notre approche de gestion des risques liés aux crimes financiers, y compris le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, est décrite dans le Code. Par exemple, le Code exige que nous n'aidions pas les clients à modifier, à supprimer ou à masquer des renseignements afin de contourner les exigences juridiques, que nous signalions les opérations inhabituelles au groupe Groupe de lutte contre le blanchiment d'argent CIBC (LBAC) et que nous dénoncions les situations où nous croyons que la Banque CIBC est utilisée à des fins criminelles.

Le Code est appuyé par notre Programme de sanctions et de LBA/LFAT à l'échelle de l'entreprise, qui contribue à détecter et à prévenir les activités de blanchiment d'argent et de financement des activités terroristes et à se conformer aux exigences réglementaires applicables dans les régions où nous exerçons nos activités. Dans le cadre de ce programme, nous gérons et surveillons nos risques liés au blanchiment d'argent, au financement des activités terroristes et aux sanctions en faisant ce qui suit :

- tenir à jour un programme d'évaluation des risques et des contrôles pour veiller à ce que des mesures d'atténuation appropriées soient en place et évaluées de façon fiable et uniforme à l'échelle de la banque;
- suivre les procédures de diligence raisonnable pour repérer et évaluer les clients présentant un risque plus élevé;
- surveiller les opérations, les relations clients, et déclarer les opérations et mouvements suspects aux organismes de réglementation pertinents dans les régions où nous exerçons nos activités.

La Banque CIBC contribue de façon importante au projet Guardian, un partenariat public-privé luttant 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.

Formation obligatoire des membres de l'équipe

Nous demandons aux membres de notre équipe de suivre une formation qui leur indique comment repérer et signaler les incidents associés à un comportement douteux ou contraire à l'éthique. Tous les membres de l'équipe suivent la formation annuelle obligatoire en ligne sur la prévention, la détection et la dissuasion des crimes financiers. Les sujets de formation comprennent, sans s'y limiter, les limites s'appliquant aux cadeaux et frais de représentation, aux dons de bienfaisance et aux commandites d'entreprise; les pratiques d'embauche; les relations avec les fonctionnaires, les agences et les tiers; et l'obligation des membres de l'équipe de s'exprimer et de signaler leurs préoccupations ainsi que les canaux pour le faire. Le conseil d'administration et la haute direction de CIBC suivent également une formation sur les responsabilités de surveillance liées à la LBA/LFAT et aux sanctions.



Nos cibles et notre rendement

Nous continuons de surveiller notre performance par rapport aux efforts que nous déployons pour prévenir les crimes financiers, les détecter et lutter contre ceux-ci.

La Banque CIBC n'a été soumise à aucune amende et n'a fait l'objet d'aucun règlement

relativement à des pots-de-vin ou à de la corruption en 2024<sup>1</sup>.

Évaluation des risques liés à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin

À ce jour, nos évaluations n'ont relevé aucun risque important<sup>2</sup>.

Taux de réussite de

**100 %**

parmi les membres de l'équipe pour la formation de la Banque CIBC sur la LBA/LFAT et les sanctions<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> À l'exclusion de CIBC Caribbean, du Royaume-Uni et du Luxembourg, puisque les membres de ces équipes suivent la formation sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin dans des systèmes de gestion de l'apprentissage différents.

<sup>2</sup> CIBC Caribbean applique sa propre Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin et mène sa propre évaluation du risque en matière de lutte contre la corruption et les pots-de-vin.

<sup>3</sup> Les statistiques sont fondées sur les membres actifs de l'équipe ayant terminé la formation au plus tard le 31 janvier 2024 et excluent les membres de l'équipe dont l'emploi a pris fin ou qui étaient en congé à cette date. Exclut les membres de l'équipe de CIBC Caribbean, car ces derniers suivent la formation sur le Code de conduite sur d'autres systèmes de gestion de l'apprentissage.

1.0 Aperçu

**2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance**

**2.1 Conduite éthique des affaires**

2.1.1 Comportement et culture

2.1.2 Lutte aux crimes financiers

**2.1.3 Programme d'alerte  
professionnelle**

2.2 Protection des renseignements  
personnels et des renseignements,  
et mesures pour s'assurer d'une  
IA digne de confiance

2.3 Répondre aux besoins de nos clients

2.4 Respect des 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

## 2.1.3 Programme d'alerte professionnelle

Notre objectif est de fournir aux membres de l'équipe CIBC un espace sécuritaire où ils peuvent s'exprimer lorsqu'ils constatent un comportement contraire à l'éthique ou des activités professionnelles irrégulières.

### Notre approche stratégique

Nous voulons que les membres de notre équipe et les parties intéressées se sentent à l'aise de s'exprimer si quelque chose leur semble anormal, s'ils ont des préoccupations au sujet de leur rôle, d'activités qui ne respectent pas le Code ou de quelque chose qui pourrait nuire à la Banque CIBC ou à nos parties intéressées.

Le fait de soulever les préoccupations et de les signaler contribue à protéger la réputation et l'intégrité de la Banque CIBC et à assurer des comportements et des pratiques professionnelles éthiques. Les risques associés à l'omission de signaler de tels comportements pourraient entraîner des dommages à la réputation, une perte de confiance et de fidélité de la clientèle ou des répercussions réglementaires, comme des pénalités et des amendes pour la Banque CIBC.

Nous offrons aux membres de notre équipe de nombreuses façons de s'exprimer, en toute confidentialité et sans représailles. Ils peuvent notamment communiquer leurs préoccupations aux gestionnaires de personnel de la Banque CIBC, aux personnes-ressources de Sécurité de l'entreprise ou à Relations avec les employés, au moyen du Processus de résolution de problèmes en milieu de travail et du programme d'alerte professionnelle de la Banque CIBC, qui est régi par notre Politique de dénonciation à l'échelle de l'entreprise.

### Notre gouvernance

Le Comité de vérification examine le rapport trimestriel sur les dénonciations et approuve les mises à jour apportées à la Politique de dénonciation. Au niveau de la direction, le groupe ESG et gouvernance est responsable de la mise en œuvre du programme d'alerte professionnelle à l'échelle de l'entreprise et fournit des comptes rendus trimestriels au Comité de vérification et aux auditeurs externes de la Banque CIBC sur les préoccupations soulevées dans le cadre du programme d'alerte professionnelle, y compris en ce qui concerne les divulgations financières, les contrôles internes et la vérification, ainsi que les questions juridiques et de conformité réglementaire. De plus, chaque trimestre, l'équipe ESG et gouvernance communique des données sur les dénonciations au Comité de gouvernance conformément au mandat de celle-ci en matière de protection des consommateurs.

Le vice-président à la direction (VPD) et chef des affaires juridiques est le cadre responsable de la Politique de dénonciation et a délégué la responsabilité et la recommandation d'approbation au vice-président, Gestion et révision des plaintes des clients. Le vice-président, Gestion et révision des plaintes des clients est responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre, de la mise à jour, de l'examen et de la recommandation d'approbation de la Politique.

### Notre gestion des répercussions, des risques et des occasions

La Politique de dénonciation de la Banque CIBC, un complément au Code, comprend une interdiction de représailles, des processus visant à protéger l'anonymat et la protection des renseignements des personnes qui signalent des préoccupations à la Banque CIBC de même que la confidentialité des préoccupations signalées, et elle vise à assurer un traitement équitable des personnes concernées.

Le programme d'alerte professionnelle est accessible en ligne et par téléphone et est facilité par ClearView Strategic Partners, un tiers externe indépendant. Tous les membres de l'équipe CIBC et les tiers, comme les fournisseurs et les clients de la Banque CIBC, y ont accès. Tous les renseignements reçus sont examinés par le programme d'alerte professionnelle et les cas pertinents font rapidement l'objet d'une enquête par des enquêteurs qualifiés ayant l'expertise appropriée. Les préoccupations qui ne relèvent pas du programme, comme les problèmes courants en milieu de travail ou les rapports fondés sur de la mauvaise foi, sont redirigées vers les canaux appropriés aux fins de traitement.

En 2024, nous avons amélioré notre programme d'alerte en nous concentrant sur ce qui suit :

- offrir de la formation aux parties intéressées qui reçoivent et traitent des renseignements de dénonciations;
- examiner la Politique de dénonciation au moyen de consultations approfondies avec le conseil d'administration, la haute direction et les principales parties intéressées, ce qui a permis d'élargir la portée du programme, d'améliorer les processus et de peaufiner les rôles et les responsabilités;
- effectuer des analyses comparatives et intégrer les pratiques du secteur pour améliorer l'efficacité de notre programme.



Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance

2.1 Conduite éthique des affaires

2.1.1 Comportement et culture

2.1.2 Lutte aux crimes financiers

2.1.3 Programme d'alerte  
professionnelle

2.2 Protection des renseignements  
personnels et des renseignements,  
et mesures pour s'assurer d'une  
IA digne de confiance

2.3 Répondre aux besoins de nos clients

2.4 Respect des 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 cibles et notre rendement

En 2024, nous avons continué de surveiller l'efficacité de notre programme d'alerte professionnelle. Pour s'assurer que toutes les préoccupations présentées sont traitées efficacement, le programme d'alerte professionnelle examine de façon indépendante les conclusions des enquêtes, les résultats et les mesures correctives adoptées, dans chaque cas. Dans la mesure du possible, nous rappelons aux lanceurs d'alerte la façon d'informer la Banque CIBC s'ils subissent des représailles pour avoir parlé.

En raison de la nature délicate des programmes de signalement anonyme, le volume global et la teneur des éléments reçus peuvent fluctuer pour diverses raisons et, par conséquent, ne constituent pas un indicateur fiable de l'efficacité du programme. La communication publique du

contexte nécessaire à l'interprétation appropriée de ces mesures risque d'exposer des renseignements de nature délicate qui pourraient miner la confiance à l'égard du programme d'alerte professionnelle. Par exemple, de telles divulgations pourraient susciter des spéculations néfastes, y compris des tentatives d'identification des personnes soupçonnées d'avoir fait une déclaration ou de représailles contre celles-ci. De même, de telles divulgations publiques détaillées pourraient donner l'impression que les renseignements soumis dans le cadre du programme d'alerte professionnelle sont largement diffusés à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation, ce qui pourrait dissuader les lanceurs d'alerte de soulever des préoccupations légitimes.

**En 2024, il n'y a eu aucun cas de représailles pour avoir signalé une préoccupation au programme d'alerte professionnelle conformément à la Politique de dénonciation<sup>1</sup>.**

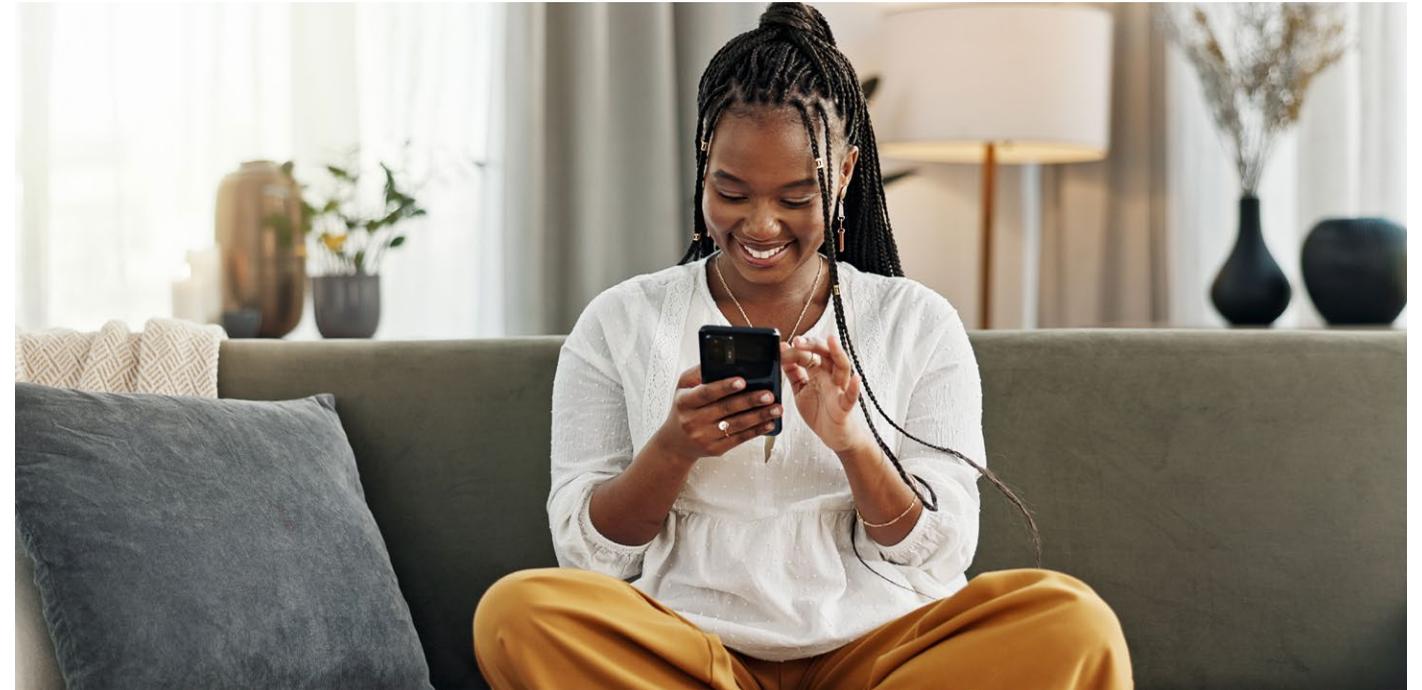


<sup>1</sup> Le programme d'alerte professionnelle surveille les allégations de représailles suivant le signalement d'une préoccupation (ou toute crainte implicite à cet égard) ainsi que les répercussions importantes sur l'emploi de tout membre de l'équipe qui se considère comme un lanceur d'alerte.

## 2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance

### 2.2.1 Renseignements et protection des renseignements personnels

Notre objectif est d'obtenir la confiance de notre clientèle et des membres de notre équipe tout en protégeant leurs droits en matière de protection des renseignements personnels et en veillant à ce que leurs renseignements personnels soient recueillis, stockés, consultés, utilisés, conservés et détruits correctement tout au long du cycle de vie des données.



#### Notre approche stratégique

Nous utilisons les renseignements pour gérer nos activités et offrir des expériences numériques ainsi que des services et des produits qui aident notre clientèle et les membres de notre équipe à passer de leurs idées à la réalité. Nos clients et les membres de notre équipe comptent sur nous pour protéger leurs droits en matière de protection des renseignements personnels et être transparents quant aux raisons pour lesquelles leurs renseignements sont recueillis et à la façon dont ils sont utilisés et communiqués. Le risque d'une violation de la protection des renseignements personnels est qu'elle pourrait entraîner la perte de renseignements personnels de nature délicate ou leur utilisation contraire à l'éthique, et perturber nos clients et nos activités commerciales. De tels incidents pourraient nuire à notre réputation et avoir une incidence sur notre rendement financier en raison de l'augmentation des coûts associés aux interruptions des activités, aux amendes, aux pénalités et à la perte de clientèle.

Il est essentiel de soutenir les droits en matière de protection des renseignements personnels en protégeant les renseignements personnels pour répondre aux attentes en matière de sécurité de

l'information et de fiabilité du service, ainsi que pour maintenir la confiance et la fidélité. Nos pratiques et nos programmes en matière de protection des renseignements personnels et de cybersécurité visent également à améliorer notre résilience opérationnelle.

La protection des données est soutenue par la Politique de gestion du cycle de vie des données, de gouvernance des données et de gestion des dossiers de la Banque CIBC, qui établit les attentes à l'égard des pratiques en matière de données qui évaluent et gèrent de façon proactive les risques liés aux données.

Notre approche en matière de protection des renseignements personnels est axée sur la mise en place de politiques, de processus, de technologies, de systèmes et de contrôles appropriés pour assurer une gestion efficace de nos risques liés à la protection des renseignements personnels. Afin d'améliorer nos pratiques relativement à nos données et en matière de protection des renseignements personnels, nous continuons d'investir dans des domaines comme l'authentification numérique, la biométrie vocale, l'intelligence artificielle et l'apprentissage machine.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance

2.1 Conduite éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements  
personnels et des renseignements,  
et mesures pour s'assurer d'une  
IA digne de confiance

2.2.1 Renseignements et  
protection des  
renseignements personnels

2.2.2 Cybersécurité

2.2.3 Intelligence artificielle

2.3 Répondre aux besoins de nos clients

2.4 Respect des 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 gouvernance

La surveillance de la protection des renseignements personnels à la Banque CIBC est assurée par le Comité de gestion du risque. Au niveau de la direction, le premier vice-président et chef de la conformité et de la protection des renseignements personnels, et Affaires réglementaires à l'échelle mondiale (chef, protection des renseignements personnels), qui relève de Gestion du risque, dirige le Bureau de la protection des renseignements personnels à l'échelle mondiale de la Banque CIBC et est responsable de la supervision de notre programme de protection des renseignements personnels. Le chef, protection des renseignements personnels s'assure que les commentaires reçus concernant la protection des renseignements personnels à la Banque CIBC éclairent l'approche de la banque en matière de gestion des risques et des occasions liés à la protection des renseignements personnels.

La conformité aux lois sur la protection des renseignements personnels, les risques et les violations sont signalés chaque trimestre aux cadres supérieurs et à leurs équivalents ainsi qu'aux gestionnaires non-cadres par le Bureau de la protection des renseignements personnels à l'échelle mondiale, au chef, protection des renseignements personnels et, une fois par année, au Comité de gestion du risque.

La Banque CIBC tire parti du cadre de gestion du risque pour régir et gérer les risques liés à la protection des renseignements personnels :

1. Tous les secteurs d'activité qui traitent des renseignements personnels assument les risques liés à la protection des renseignements personnels et sont responsables de l'élaboration, de la mise en œuvre et du maintien des contrôles visant à atténuer les risques liés à la protection des renseignements personnels.
2. Conformité et Affaires réglementaires à l'échelle mondiale et le Bureau de la protection des renseignements personnels à l'échelle mondiale assurent la surveillance des risques et l'examen critique de ceux-ci. Ces activités de surveillance et d'examen critique donnent une assurance raisonnable que les risques liés à la protection des renseignements personnels ont été évalués.
3. L'équipe de vérification interne fournit une évaluation indépendante au moyen de vérifications périodiques évaluant l'efficacité de nos processus et contrôles liés à la protection des renseignements personnels.



## Bureau de la protection des renseignements personnels à l'échelle mondiale de la Banque CIBC

Le Bureau de la protection des renseignements personnels à l'échelle mondiale travaille avec tous les secteurs d'activité et les responsables, protection des renseignements personnels pour évaluer et gérer les risques liés à la protection des renseignements personnels de la Banque CIBC, soutenir la protection et le traitement des renseignements personnels, veiller au respect des lois et des règlements sur la protection des renseignements personnels, peu importe où la Banque CIBC exerce ses activités, et surveiller la résolution des cas et des préoccupations liés à la protection des renseignements personnels.

Le Bureau de la protection des renseignements personnels à l'échelle mondiale supervise le Cadre de gestion de la protection des renseignements personnels à l'échelle de la Banque CIBC, en collaboration avec les parties intéressées internes, afin d'élaborer des politiques, des processus et des contrôles applicables à leur secteur d'activité. Il veille à ce que les membres de l'équipe soient informés des nouveaux risques et des nouvelles lois en matière de protection des renseignements personnels au moyen de communications et de formations régulières, il intègre la protection des renseignements personnels aux changements organisationnels et évalue les risques des technologies émergentes. Le Bureau de la protection des renseignements personnels à l'échelle mondiale assure également une communication ouverte et transparente sur les pratiques de la Banque CIBC en matière de protection des renseignements personnels, et collabore avec des partenaires internes pour évaluer l'efficacité de notre engagement auprès de la clientèle touchée en surveillant ses impressions.

## Bureau de gestion des données et des dossiers d'entreprise de la Banque CIBC

Le Bureau de gestion des données et des dossiers d'entreprise (BGDDE), qui fait partie du Bureau du chef de la gestion des données (BCGD) de la Banque CIBC, établit des exigences et élabore des capacités pour l'adoption et l'exécution des pratiques de gouvernance et de gestion des données à l'échelle de l'entreprise. En tant que Groupe Contrôle des données, le BGDDE supervise et surveille la conformité à la Politique de gestion du cycle de vie des données, de gouvernance des données et de gestion des dossiers, fait le suivi des risques liés aux données et les signale pour veiller à ce que la gestion appropriée du risque soit appliquée de façon uniforme et proactive.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance

2.1 Conduite éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements  
personnels et des renseignements,  
et mesures pour s'assurer d'une  
IA digne de confiance

2.2.1 Renseignements et  
protection des  
renseignements personnels

2.2.2 Cybersécurité

2.2.3 Intelligence artificielle

2.3 Répondre aux besoins de nos clients

2.4 Respect des 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 gestion des répercussions, des risques et des occasions

Notre approche en matière de gestion des risques liés à la protection des renseignements personnels prévoit l'amélioration de nos politiques et de nos cadres à l'échelle de l'entreprise, la surveillance proactive du contexte réglementaire, la tenue d'une formation annuelle sur la protection des renseignements personnels pour les membres de notre équipe, et tirer parti des ressources et des outils organisationnels pour veiller à ce que le Bureau de la protection des renseignements personnels à l'échelle mondiale demeure au fait de l'évolution des risques liés à la protection des renseignements personnels.

Notre approche en matière de gestion des risques liés aux données comprend l'amélioration de la gestion des données et de la maturité de la gouvernance des données à l'échelle de l'entreprise en améliorant nos politiques et nos normes, afin d'élargir les capacités en matière de données de la Banque CIBC grâce à une surveillance, à des contrôles et à des rapports efficaces.

### Renforcement de nos politiques et de nos cadres

Les politiques et cadres suivants, qui s'appliquent à tous les membres de l'équipe, guident nos pratiques et les mesures que nous prenons en matière de protection des renseignements ainsi que pour protéger les renseignements personnels de nos clients et des membres de notre équipe.

Politique ou cadre	Aperçu
<b>Cadre de gestion mondiale de la protection des renseignements personnels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ce cadre interne établit une approche uniforme en matière de gestion du risque lié à la protection des renseignements personnels et de conformité aux lois applicables, et décrit les principes généraux, les principales activités et les responsabilités du programme de protection des renseignements personnels de la Banque CIBC visant à protéger la confidentialité des renseignements personnels sous son contrôle.</li> <li>Le chef, protection des renseignements personnels est responsable de la mise en œuvre de ce cadre.</li> </ul>
<b>Politique générale sur la protection des renseignements personnels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cette politique interne décrit la façon dont nous limitons la collecte, l'utilisation et la conservation des renseignements personnels, les mesures que nous prenons pour nous assurer que nos contrôles de protection des renseignements personnels se fondent sur un consentement valable et des pratiques appropriées en matière de données, et la façon dont nous faisons appel à des tiers pour qu'ils traitent les renseignements personnels en notre nom. Elle décrit également l'atténuation des risques liés à la protection des renseignements personnels, les rôles et les responsabilités liés au traitement des renseignements personnels, et facilite la conformité aux lois sur la protection des renseignements personnels. La politique se fonde sur les principes relatifs à l'équité dans le traitement de l'information de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), lesquels font partie des Lignes directrices de l'OCDE sur la protection de la vie privée et les flux transfrontières de données de caractère personnel.</li> <li>Le chef, protection des renseignements personnels est responsable de la mise en œuvre de la présente politique.</li> </ul>
<b>Politiques de confidentialité de la Banque CIBC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ces politiques à l'intention des clients s'appliquent à la collecte, à l'utilisation et à la communication de renseignements personnels recueillis par la Banque CIBC dans le cadre de ses activités dans différentes régions. Ces politiques expliquent comment nous traitons et protégeons les renseignements personnels des clients et fournissent de l'information détaillée sur leurs droits et leurs choix en matière de protection des renseignements personnels. Les politiques sont fondées sur les lois sur la protection des renseignements personnels propres à chaque région et sur les pratiques équitables en matière de protection des renseignements personnels de l'OCDE.</li> </ul>
<b>Politique de gestion du cycle de vie des données</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La présente politique interne décrit les exigences qui permettent à la Banque CIBC de gérer les données efficacement, de la création à la destruction, afin d'atténuer les risques liés aux données et de se conformer aux obligations juridiques et réglementaires.</li> </ul>
<b>Méthodologie d'éthique des données pour des pratiques responsables en matière de données</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cette méthodologie interne établit des principes d'utilisation responsable et éthique des données et favorise des pratiques responsables en matière de données axées sur la responsabilisation, l'utilisation appropriée, le consentement et l'équité.</li> <li>La présente politique est un prolongement de la Politique de gestion du cycle de vie des données.</li> </ul>



### Surveillance proactive du contexte réglementaire

Le Bureau de la protection des renseignements personnels à l'échelle mondiale surveille continuellement le contexte réglementaire dans les territoires où nous exerçons nos activités afin de protéger les renseignements personnels en vertu des lois sur la protection des renseignements personnels applicables et d'assurer la conformité à tout changement à venir en matière de protection des renseignements personnels à l'échelle mondiale. Le Bureau de la protection des renseignements personnels à l'échelle mondiale renforce ces exigences pour les membres de notre équipe au moyen de communications, de formations, de procédures et de contrôles internes.

En 2024, le Bureau de la protection des renseignements personnels à l'échelle mondiale a continué d'évaluer les répercussions de la réglementation mondiale, notamment le projet de loi C-27 édictant la *Loi sur la mise en œuvre de la Charte du numérique* qui vise à renforcer les lois sur la protection des renseignements personnels du secteur privé au Canada; la Loi 25, une *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* au Québec; le *Cadre canadien des services bancaires pour les gens* (système bancaire ouvert) du budget du gouvernement fédéral; les modifications apportées à la *Consumer Privacy Act* de la Californie; le règlement S-P (*Regulation S-P*) de la Securities and Exchange Commission (SEC); le projet de loi de 2024 *Privacy and Other Legislation Amendment Bill 2024* en Australie; et les *Data Protection Regulations, 2024* en Jamaïque.

### Donner de la formation aux employés

Tous les membres de l'équipe CIBC jouent un rôle dans le maintien de la confidentialité et de la sécurité de nos données, et ils doivent suivre la formation annuelle sur la protection des renseignements personnels pour s'assurer d'être au courant des risques émergents et des nouvelles exigences en matière de protection des renseignements personnels. De plus, des communications internes sont régulièrement fournies à tous les membres de l'équipe pour les sensibiliser aux risques émergents et aux nouveaux changements réglementaires en matière de protection des renseignements personnels. Une formation supplémentaire sur la gestion et la gouvernance des données est requise pour toutes les personnes qui occupent des postes officiellement liés aux données afin de doter les membres de l'équipe des connaissances et des compétences nécessaires pour gérer adéquatement le risque lié aux données.

### Surveillance et contrôle des données améliorés

Le Bureau du chef de la gestion des données de la Banque CIBC élargit la surveillance de la gestion et de la gouvernance des données au moyen de contrôles supplémentaires, d'évaluations du risque nouvelles et mises à jour et de rapports améliorés à l'échelle de l'entreprise. En 2024, la Banque CIBC a amélioré ses capacités en matière d'éthique et de surveillance des données. L'éthique des données a été officialisée au moyen d'une méthodologie et de pratiques établies publiées à l'interne, et a été intégrée aux outils d'évaluation du risque d'entreprise afin de repérer et de traiter les cas de risques élevés liés à l'éthique des données.

Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Conduite éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance

2.2.1 Renseignements et protection des renseignements personnels

2.2.2 Cybersécurité

2.2.3 Intelligence artificielle

2.3 Répondre aux besoins de nos clients

2.4 Respect des 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 cibles et notre rendement

Nous utilisons trois mesures pour faire le suivi de l'efficacité de nos politiques, de nos processus et de nos mesures en matière de protection des renseignements personnels :

### Taux d'achèvement de la formation sur la protection des renseignements personnels

Tous les membres de l'équipe CIBC ont réussi la formation annuelle obligatoire sur la protection des renseignements personnels<sup>1</sup>.

### Lacunes réglementaires en matière de protection des renseignements personnels

En 2024, la Banque CIBC n'avait aucune plainte fondée en matière de protection des renseignements personnels non résolue auprès du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP)<sup>2</sup> ni aucune lacune réglementaire soulevée par un organisme à l'extérieur du Canada<sup>3</sup>.

### Violations de la protection des renseignements personnels

La Banque CIBC déclare elle-même, de façon proactive, toute violation de la protection des renseignements personnels conformément aux exigences réglementaires en matière de déclaration.

	2024
Nombre de violations impliquant un organisme de réglementation <sup>4</sup>	30
Nombre de personnes touchées <sup>5</sup>	4 930

1 Les statistiques sont fondées sur les membres actifs de l'équipe ayant suivi la formation au plus tard le 31 janvier 2024, et excluent les membres de l'équipe dont l'emploi a pris fin ou qui étaient en congé à cette date. Exclut les membres de l'équipe de CIBC Caribbean, car ces derniers suivent la formation obligatoire sur d'autres 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 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 locales et la réglementation applicable et qui a la responsabilité de gérer et de signaler les lacunes relatives à la protection des renseignements personnels dans sa région. CIBC Caribbean et CIBC Cayman Bank maintiennent chacune leur propre programme de protection des renseignements personnels, y compris leurs politiques et processus.  
 4 Le nombre reflète les cas de violation de la protection des renseignements personnels que la Banque CIBC a autodéclarés de façon proactive à un organisme de réglementation.  
 5 Personnes touchées par le nombre total de violations impliquant un organisme de réglementation. Ces personnes comprennent tous les groupes dont des renseignements personnels ont été compromis.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

**2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance**

2.1 Conduite éthique des affaires

**2.2 Protection des renseignements  
personnels et des renseignements,  
et mesures pour s'assurer d'une  
IA digne de confiance**

2.2.1 Renseignements et  
protection des  
renseignements personnels

**2.2.2 Cybersécurité**

2.2.3 Intelligence artificielle

2.3 Répondre aux besoins de nos clients

2.4 Respect des 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

## 2.2.2 Cybersécurité

Notre objectif est de protéger nos activités et les renseignements numériques qui nous sont confiés contre les risques de cybersécurité qui évoluent et s'intensifient.

### Notre approche stratégique

Il est impératif de rester proactifs et d'améliorer continuellement nos mesures de cybersécurité pour atténuer efficacement les risques importants posés par les cybermenaces dans le contexte dynamique d'aujourd'hui, y compris ceux liés à des facteurs externes, à des menaces internes ou à des erreurs humaines. Nous continuons de surveiller les tendances, le secteur et les pratiques de cybersécurité et réagissons en conséquence en adoptant de nouvelles stratégies, technologies et pratiques pour réduire nos risques de cybersécurité.

Le raffinement croissant des incidents de cybersécurité et leur augmentation à l'échelle de la planète soulignent l'importance d'un solide programme de cybersécurité pour protéger nos activités et les renseignements sur nos clients. Les cybermenaces continuent d'évoluer, et la Banque CIBC court le risque que des violations compromettent la confidentialité, l'intégrité et l'accessibilité des renseignements qui lui appartiennent et de ceux qui lui sont confiés par ses clients, ses employés, ses actionnaires, ses partenaires d'affaires et des tiers. Une éventuelle fuite de ces renseignements, leur consultation non autorisée ou leur perte en raison d'une violation pourrait nuire à notre clientèle, à nos activités commerciales, à notre réputation et à notre rendement financier. De plus, la Banque CIBC s'appuie sur des relations avec des tiers pour l'approvisionnement en biens, en produits et en services ainsi que pour la gestion des processus ou des systèmes. Ces relations peuvent aussi nous exposer au risque de cyberattaques et de violations au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

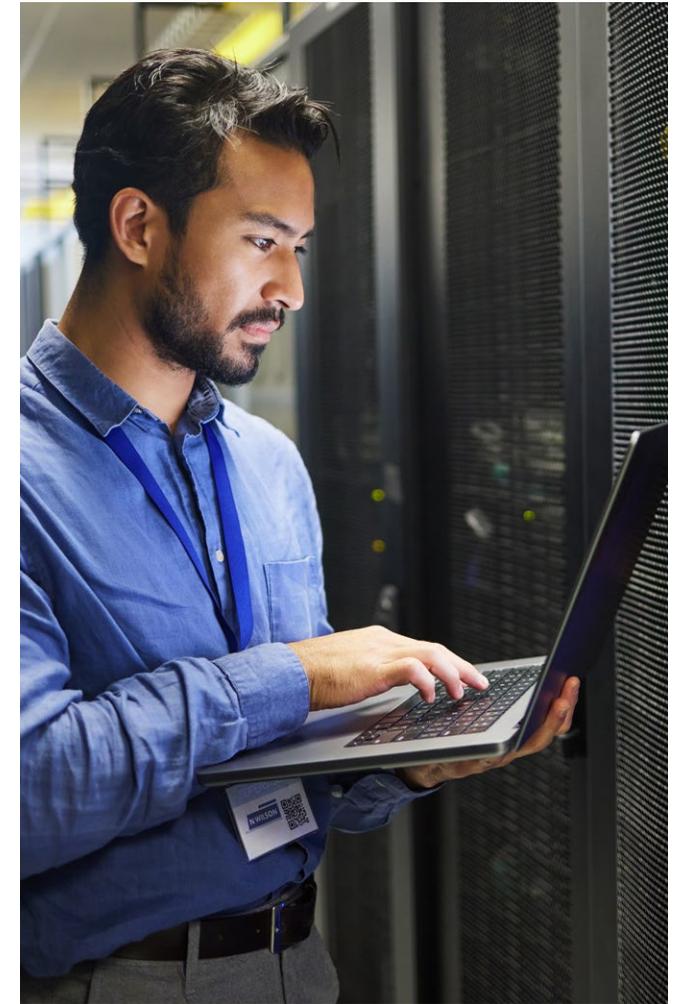
La Banque CIBC maintient un programme de cybersécurité multirisque fondé sur les pratiques et les normes du secteur. Par l'intermédiaire de ce programme, nous mettons en œuvre des mesures de cybersécurité et de sécurité physique pour éviter l'utilisation ou la communication non autorisée de renseignements, ainsi que la perte ou le vol de renseignements numériques.

### Notre gouvernance

Le Comité de gestion du risque assure la surveillance des programmes et des pratiques de cybersécurité de la Banque CIBC, examine la Politique sur les risques liés à la sécurité de l'information et à la cybersécurité et reçoit des rapports trimestriels sur l'état de l'information et de la cybersécurité du chef de la sécurité de l'information (CSI). Afin de soutenir les responsabilités de surveillance du conseil d'administration, nous offrons une séance de formation sur la cybersécurité à tous les membres du conseil d'administration. Cette séance met en évidence les tendances et les risques de cybersécurité liés aux activités commerciales de la Banque CIBC.

Le chef de la sécurité de la Banque CIBC a la responsabilité globale de veiller à ce que les cyberrisques soient gérés efficacement par le CSI et par l'équipe Cybersécurité, tiers et résilience. Le chef de la sécurité donne l'assurance au chef de la direction et au conseil d'administration que les risques de cybersécurité, les risques d'interruption des activités et la sécurité physique sont gérés efficacement à la Banque CIBC. Le CSI assume la responsabilité globale de l'élaboration, de la mise en œuvre et du maintien d'un programme de cybersécurité approprié à la banque et constitue le premier niveau de défense pour la surveillance de la gestion de l'information et de la cybersécurité à la Banque CIBC.

L'équipe Cybersécurité, tiers et résilience est responsable de l'exécution et de la surveillance de certaines exigences de contrôle prescrites dans la Politique de gestion du risque lié à l'information et à la cybersécurité. L'équipe Cybersécurité, tiers et résilience utilise plusieurs processus pour évaluer le risque. Les risques repérés sont évalués à l'aide d'une taxonomie courante pour les risques opérationnels et font l'objet d'un suivi et d'une gestion dans un dépôt central aux fins de suivi des risques. Les risques repérés sont suivis, surveillés et signalés régulièrement, y compris ceux des principaux indicateurs de cyberrisques et des mesures associées à l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque. Ces mesures sont examinées par les cadres supérieurs et leurs équivalents ainsi que par des gestionnaires non-cadres lors de diverses réunions du comité et sont soumises à un autre palier d'intervention, au besoin.



Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
  - 2.1 Conduite éthique des affaires
  - 2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance
    - 2.2.1 Renseignements et protection des renseignements personnels
    - 2.2.2 Cybersécurité
    - 2.2.3 Intelligence artificielle
  - 2.3 Répondre aux besoins de nos clients
  - 2.4 Respect des 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 gestion des répercussions, des risques et des occasions

Nous continuons de prendre des mesures proactives pour protéger la banque et les renseignements qui nous sont confiés, y compris en assurant la surveillance et la détection des menaces, en vérifiant l'efficacité de notre programme de cybersécurité et en donnant aux membres de l'équipe une formation annuelle sur la cybersécurité pour les tenir au courant des menaces informatiques potentielles et des pratiques exemplaires en matière de cybersécurité.

### Politiques et cadres pertinents

Les politiques suivantes, qui s'appliquent à tous les membres de l'équipe CIBC, guident nos pratiques visant à protéger nos systèmes et nos réseaux contre les cyberattaques et à protéger les renseignements personnels de nos clients.

Politique ou cadre	Aperçu
<b>Politique sur les risques liés à l'information et à la cybersécurité (PRLIC)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La PRLIC établit les principes et les exigences visant à protéger les renseignements de CIBC, et décrit les responsabilités des membres de l'équipe en ce qui a trait au repérage, à l'évaluation, à l'atténuation, à la surveillance et à la supervision des risques liés à l'information et à la cybersécurité. La PRLIC s'inspire du cadre de cybersécurité du National Institute of Standards and Technology (NIST) et met à profit le Cadre de gestion du risque.</li> <li>• Gestion mondiale du risque opérationnel (GMRO) surveille le respect de la cette politique au moyen de la grille de pointage pour la cybersécurité.</li> </ul>
<b>Politique d'utilisation acceptable de l'information et des systèmes d'information CIBC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Politique d'utilisation acceptable complète la PRLIC et la soutient. La Politique d'utilisation acceptable décrit en détail les pratiques et les comportements autorisés et interdits en ce qui concerne l'utilisation des renseignements, des systèmes et des appareils de CIBC, y compris la façon dont les renseignements peuvent être consultés, utilisés, stockés, traités ou communiqués.</li> <li>• Le CSI est responsable de surveiller la conformité à cette politique.</li> </ul>

### Surveillance et détection des menaces

Nous utilisons des capacités d'analyse fondées sur l'apprentissage machine pour surveiller, détecter et analyser de manière proactive les menaces pour la Banque CIBC et nos clients au sein de nos systèmes et de notre réseau. De plus, nous maintenons une cellule de veille centralisée, stratégique et opérationnelle 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 de données, qui se tient prête à faire face à d'éventuelles menaces.

En vertu de notre [Code de conduite des fournisseurs](#), nous évaluons nos fournisseurs tiers au moment de leur 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.

## L'équipe Fusion de données de CIBC travaille avec des partenaires clés, y compris Cybersécurité, tiers et résilience, pour détecter de façon proactive les menaces de plus en plus complexes, mener des enquêtes et intervenir afin d'atténuer et de gérer les risques à l'échelle de la banque.

À l'aide du Cadre de gestion du risque, Fusion de données traite un large éventail de risques et de menaces, y compris le raffinement constant des techniques employées par les auteurs de menaces, les atteintes à la sécurité, la fraude, le risque géopolitique, les perturbations technologiques internes et externes, les événements météorologiques et d'autres incidents opérationnels.

Les principaux changements en 2024 comprennent ce qui suit :

- élargissement du mandat de l'équipe Fusion de données afin d'inclure la planification de la continuité de l'exploitation et l'établissement de rapports réglementaires;
- mise en œuvre d'une approche en matière d'interventions en cas d'incident et d'orchestration de la récupération à l'échelle de l'entreprise;
- mise en place d'un soutien en matière de données et d'analyses pour les interventions en cas d'incident;
- établissement d'alertes plus rapides et un retrait plus efficace des renseignements d'usurpation d'identité parmi les divers fournisseurs de services en ligne.

Ces progrès continus permettent à l'équipe de réduire le délai moyen d'intervention en cas d'incident, de détecter et de contrer les menaces plus rapidement, d'exercer ses activités efficacement dans tous les fuseaux horaires et de surveiller et d'atténuer continuellement les risques et les menaces pour la Banque CIBC et nos clients.

## Pratiques éthiques en matière de données sous-jacentes à nos approches en matière de cybersécurité et de données

L'approche de la Banque CIBC en matière de cybersécurité et d'informations sur la clientèle s'appuie sur les bases solides établies par nos principes de responsabilité à l'égard des données et nos pratiques éthiques en matière de données qui sont décrits dans notre Méthodologie d'éthique des données pour des pratiques responsables en matière de données et dans notre Politique de gestion du cycle de vie des données. Afin d'accroître la sensibilisation à l'éthique des données et sa compréhension à l'échelle de la banque, nous offrons une formation ciblée sur l'éthique des données à des équipes précises, et tous les membres de l'équipe y ont aussi accès. Cela permet à l'ensemble de notre organisation de se conformer aux pratiques essentielles en matière d'utilisation éthique des données.

Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Conduite éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance

2.2.1 Renseignements et protection des renseignements personnels

2.2.2 Cybersécurité

2.2.3 Intelligence artificielle

2.3 Répondre aux besoins de nos clients

2.4 Respect des 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

Évaluer l'efficacité de notre programme de cybersécurité

Afin de valider notre résilience et notre degré de préparation à lutter contre les menaces à la sécurité, nous effectuons des tests de cybersécurité approfondis et intégrons les leçons apprises dans notre programme. 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.

Nous évaluons également la maturité de notre programme de cybersécurité à l'aide d'une évaluation indépendante menée chaque année par l'équipe GMRO 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 NIST. Les résultats des analyses comparatives orientent notre stratégie de cybersécurité et soulignent les éléments propices à une amélioration continue. Par exemple, en 2024, nos améliorations apportées à l'information et à la cybersécurité ont porté sur ce qui suit :

- modernisation de nos contrôles d'accès;
- amélioration de nos contrôles de protection des données tout au long du cycle de vie des données;
- amélioration de l'efficacité des contrôles préventifs et de détection;
- amélioration des processus de gestion du risque lié aux tiers.

Formation et sensibilisation en matière de cybersécurité

Les membres de notre équipe jouent un rôle important dans la protection de nos activités contre les menaces informatiques. Pour les aider à améliorer leurs connaissances en matière de gestion des menaces et de pratiques de sécurité, tous les membres de l'équipe CIBC suivent chaque année la formation obligatoire sur la cybersécurité. Notre équipe de cybersécurité offre diverses communications et ressources internes pour mobiliser, renseigner et outiller les employés de la Banque CIBC, et sensibiliser les gens aux risques de cybersécurité et aux pratiques actuelles du secteur. De plus, des mises en situation d'hameçonnage sont effectuées régulièrement pour s'assurer que les employés connaissent les menaces d'hameçonnage et savent comment les repérer et les signaler.



Nos cibles et notre rendement

Nous utilisons plusieurs données pour faire le suivi de l'efficacité de nos stratégies, de nos programmes et de nos mesures liés à la cybersécurité, notamment :

Taux d'achèvement de la formation sur la cybersécurité

Tous les membres de l'équipe CIBC ont réussi la formation annuelle obligatoire sur la cybersécurité<sup>1</sup>.

Nombre d'incidents de cybersécurité importants

Nous n'avons connu aucune interruption de service importante ni aucun incident de cybersécurité important et n'avons subi aucune perte financière importante liée à une défaillance technologique, à des cyberattaques ou à une violation de données<sup>2</sup>.

Assurer la cyberrésilience du secteur canadien des services financiers

La Banque CIBC souhaite contribuer à l'amélioration de la résilience de la 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), la Canadian Cyber Threat Exchange (CCTX) et le Groupe sur la résilience du secteur financier canadien. Nous soutenons activement le travail du FS-ISAC au Canada en participant aux conseils canadiens sur la cybersécurité afin de renforcer la cyberrésilience des services financiers canadiens. Nous collaborons également avec le milieu universitaire pour effectuer des recherches et trouver des solutions novatrices aux défis de cybersécurité.

<sup>1</sup> Les statistiques sont fondées sur les membres actifs de l'équipe ayant suivi la formation au plus tard le 31 janvier 2024, et excluent les membres de l'équipe dont l'emploi a pris fin ou qui étaient en congé à cette date. Exclut les membres de l'équipe de CIBC Caribbean, car ces derniers suivent la formation obligatoire sur d'autres systèmes de gestion de l'apprentissage. Nous transmettons les documents de l'entreprise à ces équipes pour assurer l'uniformité de la formation.

<sup>2</sup> 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.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance

2.1 Conduite éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements  
personnels et des renseignements,  
et mesures pour s'assurer d'une  
IA digne de confiance

2.2.1 Renseignements et  
protection des  
renseignements personnels

2.2.2 Cybersécurité

2.2.3 Intelligence artificielle

2.3 Répondre aux besoins de nos clients

2.4 Respect des 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

## 2.2.3 Intelligence artificielle

Notre objectif est de tirer parti de la puissance de l'intelligence artificielle (IA) tout en veillant à ce que les systèmes d'IA soient utilisés d'une façon responsable et sécuritaire qui favorise la confiance de parties intéressées.

### Notre approche stratégique

Les progrès de l'IA continuent de transformer notre façon de travailler et d'interagir avec nos clients. Les outils et la technologie de l'IA nous permettent d'analyser les données et de générer des résultats avec un certain degré d'autonomie. L'IA offre des avantages et des occasions à la Banque CIBC et à ses clients grâce à une efficacité opérationnelle améliorée, à l'innovation en matière de produits et de services et à une expérience employé et client améliorée; toutefois, l'IA s'accompagne également de risques nouveaux et émergents. En prenant des décisions fondées sur les données et les modèles, les systèmes d'IA peuvent hériter de biais ou les amplifier, ou soulever des préoccupations au sujet de l'équité ou de leur utilisation éthique. De plus, la transparence des modèles d'IA est nécessaire pour veiller à ce que le raisonnement, l'exactitude ou la pertinence des résultats soient clairement compris.

Alors que nous adoptons une approche mesurée pour accroître l'utilisation des outils alimentés par l'IA à l'échelle de notre banque, nous continuons de le faire sur la base des principes de responsabilité et de confiance, guidés par nos Principes d'IA digne de confiance et conformément au Cadre de gestion du risque de la Banque CIBC. Cette approche permet de s'assurer que nous tenons compte des risques liés à l'IA, qui pourraient survenir lorsque nous investissons dans des produits et des solutions axés sur l'IA, et d'y remédier.

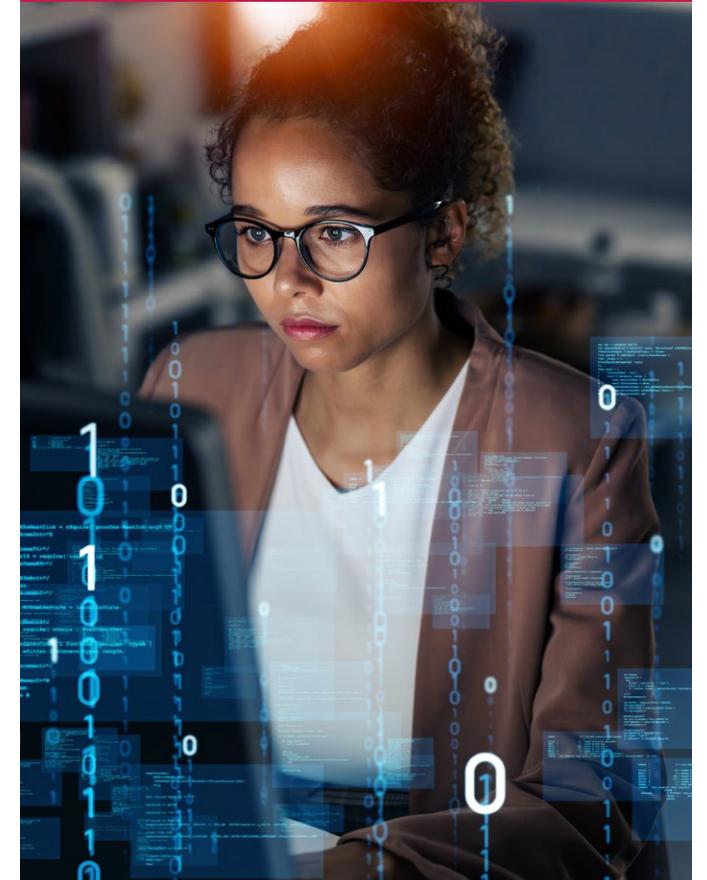
Dans le cadre de notre approche stratégique, nous misons activement sur des partenariats avec des groupes de travail sectoriels, des fournisseurs technologiques de premier plan et des établissements universitaires pour perfectionner nos compétences et mettre à l'échelle des solutions d'IA qui respectent les pratiques actuelles du secteur. Nous avons investi dans plusieurs plateformes de fournisseurs dotées de capacités d'IA, notamment GitHub Copilot, Azure OpenAI et IBM Watson.

Nos Principes d'IA digne de confiance soutiennent l'approche de la Banque CIBC visant à faire en sorte que les systèmes d'IA soient utilisés d'une manière qui favorise la confiance de nos parties intéressées et améliore l'expérience employé et l'expérience client. 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).

**La Banque CIBC a remporté le prix de la meilleure initiative du secteur des technologies en IA générative lors de la remise des prix Global Transaction Banking Innovation de 2024 décernés par The Digital Banker, récompensant le travail de transformation de la banque dans le cadre de son projet pilote utilisant l'IA générative pour son Centre de connaissances.**



L'IA est un outil, un système et/ou une approche qui effectue des déductions à partir des données d'entrée, avec un certain degré d'autonomie, tout en simulant les fonctions cognitives humaines, afin de générer des résultats, comme des prévisions, du contenu, des recommandations ou des décisions pour des objectifs d'affaires définis.



Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Conduite éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance

2.2.1 Renseignements et protection des renseignements personnels

2.2.2 Cybersécurité

2.2.3 Intelligence artificielle

2.3 Répondre aux besoins de nos clients

2.4 Respect des 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 gouvernance

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. 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.

En 2024, nous avons modifié nos responsabilités de surveillance de la gestion afin de suivre le rythme des capacités d'IA et des attentes des parties intéressées. Pour ce faire, nous avons notamment fait ce qui suit :

- Création du Bureau de gouvernance de l'IA de l'entreprise (BGIA) pour agir à titre de groupe de contrôle et se doter d'une fonction de surveillance afin d'assurer la conformité et la gestion judicieuse des risques liés à l'IA à l'échelle de la banque et de protéger les intérêts de nos parties intéressées.
- Désignation d'un cadre supérieur responsable de diriger la gouvernance et la mise en œuvre de l'IA; de la supervision de la stratégie, de la gouvernance et des relations avec les fournisseurs en matière d'IA de la Banque CIBC; de la surveillance de la conformité au Cadre d'intelligence artificielle (IA) d'entreprise et d'élaborer des rapports sur les risques liés à l'IA à l'intention du Comité sur la gestion mondiale du risque et du Comité de gestion du risque.
- Rencontres régulières du Comité d'adoption et de supervision de l'IA auxquelles participent des cadres supérieurs de l'ensemble de la banque.
- Lancement d'un nouveau Comité d'évaluation du risque lié à l'IA (CERLI) composé de représentants des groupes de contrôle pertinents de l'ensemble de la banque. Ce comité est chargé de repérer les risques liés à l'IA pour certains systèmes d'IA et de fournir une orientation générale sur les pratiques de gestion du risque lié à l'IA à la Banque CIBC.

Au cours de l'exercice 2025, nous mettrons sur pied le Comité de la technologie du conseil d'administration, qui aura pour mandat d'aider le conseil à superviser la stratégie technologique de la Banque CIBC, ainsi que les stratégies en matière de données et d'IA, afin de soutenir le plan stratégique et les priorités de la banque. Ce comité guidera la direction dans la mise en œuvre des programmes technologiques, examinera les cadres et les politiques des grands projets, et examinera et recommandera au conseil d'administration, aux fins d'approbation, les dépenses technologiques importantes qui dépassent les seuils établis par le conseil d'administration.

## Notre gestion des répercussions, des risques et des occasions

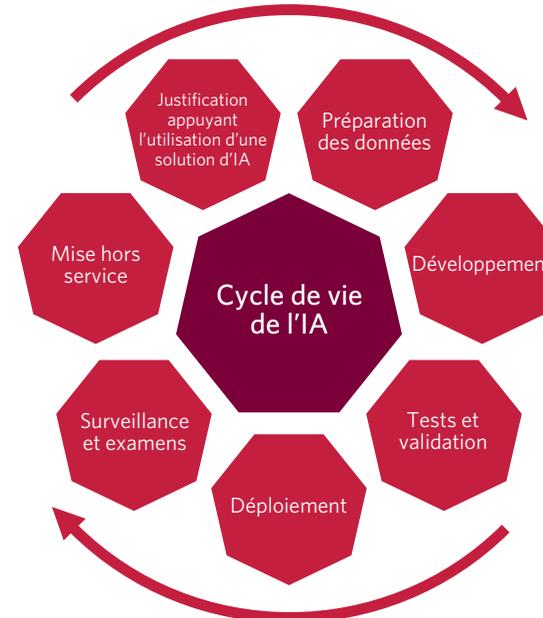
Nous continuons d'élaborer notre approche de gestion des risques associés à cette technologie qui progresse rapidement, en améliorant nos processus de gestion du risque, en surveillant le contexte réglementaire et en renforçant les capacités en matière d'IA à l'échelle de la banque.

Les risques liés à l'IA sont gérés à l'aide du Cadre de gestion du risque de la Banque CIBC. En 2024, nous avons clarifié notre approche de gestion du risque pour l'IA en lançant le processus d'évaluation du risque lié à l'IA. Ce processus s'applique aux initiatives liées à l'IA au sein de la Banque CIBC ou, par l'intermédiaire de services, aux filiales en propriété exclusive de la Banque CIBC, y compris CIBC Caribbean, et définit notre façon d'identifier, d'évaluer et d'atténuer les risques associés aux solutions ou aux initiatives d'IA, conformément à l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la Banque CIBC, avant la mise en œuvre d'une solution d'IA au sein de la banque.

### Déploiement de notre Cadre d'IA d'entreprise

Le Cadre d'IA d'entreprise de la Banque CIBC, créé en 2024, établit les principes de base pour la gestion appropriée des systèmes d'IA tout au long du cycle de vie de l'IA. Le cadre décrit notre façon de gérer l'IA, y compris l'IA générative (IAG), en tant que catalyseur essentiel de l'innovation et de la prise de décisions à l'échelle de la banque. Le cadre définit les exigences, la structure organisationnelle, les rôles et responsabilités de gouvernance ainsi que la surveillance requise pour veiller à ce que l'approvisionnement en IA de même que son développement, son utilisation et la gestion de son cycle de vie soient conformes à nos Principes d'IA digne de confiance, à nos valeurs organisationnelles et à nos engagements. Le cadre s'applique à tous les membres de l'équipe qui participent à des activités liées à l'IA.

Notre Cadre d'IA d'entreprise définit également notre cycle de vie de l'IA et les étapes à suivre pour gérer de façon responsable les solutions d'IA à chaque étape du cycle de vie.



Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Conduite éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance

2.2.1 Renseignements et protection des renseignements personnels

2.2.2 Cybersécurité

2.2.3 Intelligence artificielle

2.3 Répondre aux besoins de nos clients

2.4 Respect des 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

Surveillance du contexte réglementaire de l'IA

Nous surveillons activement le contexte réglementaire dans les territoires où nous exerçons nos activités afin de garder une longueur d'avance sur les risques associés à cette technologie qui progresse rapidement, conformément à la réglementation en évolution liée à l'utilisation et au déploiement responsables de l'IA, en particulier pour les institutions financières.

En 2024, nous avons continué de surveiller et d'évaluer l'incidence potentielle des nouvelles exigences réglementaires mondiales en matière d'IA et des mises à jour de celles-ci dans les régions où la Banque CIBC exerce ses activités, y compris le projet de loi C-27 et la *Loi sur l'intelligence artificielle et les données* (LIAD) du Canada; la mise à jour de la ligne directrice E-23 du BSIF pour la gestion du risque de modélisation; la loi européenne sur l'IA; les lois américaines comme la loi sur les politiques d'IA de l'Utah, la loi sur l'IA du Colorado et une loi municipale, la loi locale 144 de la ville de New York sur les outils d'aide à la décision automatisée en matière d'emploi; en plus des nombreuses lignes directrices facultatives adoptées dans diverses régions.

Investir dans des produits et des solutions soutenus par l'IA

Nous continuons d'investir dans des solutions et des produits soutenus par l'IA destinés aux entreprises et aux clients. À l'heure actuelle, nous employons l'IA dans des domaines comme la détection de la fraude, la gestion du risque, les modèles de cybersécurité ainsi que l'apprentissage et le perfectionnement des employés. L'Assistant virtuel CIBC est une plateforme d'IA dotée de fonctions d'analyse de données et de conversation qui est accessible dans nos applications bancaires mobiles et en direct pour répondre aux besoins bancaires courants de nos clients et les simplifier.

En 2024, nous avons continué d'investir dans le Centre de connaissances, un outil interne conçu par la Banque CIBC tirant parti de l'IA générative. Le Centre de connaissances est la plateforme d'information incontournable de la Banque CIBC, conçue pour aider les membres de l'équipe de première ligne à trouver des réponses, à aider les clients et à offrir une expérience exceptionnelle. Grâce à son interface améliorée s'appuyant sur la recherche cognitive et les capacités d'IA générative, les membres de l'équipe peuvent maintenant saisir leurs questions facilement et recevoir des réponses claires et concises. Cette approche simplifiée permet à nos équipes de première ligne de se concentrer davantage sur l'offre de précieux conseils à la clientèle et sur l'établissement de solides relations.

Nous recherchons des gains d'efficacité en aidant les membres de notre équipe à gagner du temps grâce au déploiement de solutions d'IA personnalisées, y compris un outil d'IAI conçu sur mesure pour l'automatisation des tâches et GitHub Copilot, afin d'aider les développeurs à coder plus efficacement à l'aide d'outils intelligents.

Augmenter la taille de notre équipe d'IA et faire progresser la littératie en matière d'IA à l'échelle de la banque

Pour une adoption réussie de l'IA, il est essentiel de mettre l'accent sur le perfectionnement d'une main-d'œuvre qualifiée et adaptable, tant en perfectionnant nos employés qu'en embauchant des personnes compétentes. En 2024, nous avons annoncé notre intention d'embaucher plus de 200 personnes pour des postes liés aux données et à l'IA afin de déployer l'IA à grande échelle, d'améliorer l'expérience de la clientèle et des membres de l'équipe et de continuer à renforcer la gouvernance et les lignes directrices qui encadrent les activités liées à l'IA.

« Le futur à présent », programme de leadership éclairé de la Banque CIBC, vise à sensibiliser, renseigner et perfectionner nos employés sur les innovations et d'autres tendances, technologies et pratiques exemplaires émergentes. En 2024, environ 50 % des séances du programme Le futur à présent étaient consacrées au perfectionnement des capacités en matière d'IA de plus de 6 500 employés et leaders à l'échelle de la banque. Ces séances ont porté sur des sujets importants, comme l'utilisation responsable de l'IA, les stratégies d'atténuation de la fraude et d'autres risques liés à l'IA, tout en fournissant plus de détail sur les premiers déploiements d'IA générative au sein de la Banque CIBC, comme le Centre de connaissances.

Grâce à notre plateforme d'apprentissage centralisée, nous avons également mis de l'avant du contenu d'apprentissage sur les données et sur l'IA qui aborde certains sujets clés comme l'IA fondamentale, la gestion d'une utilisation de l'IA responsable et l'analyse de données. La Banque CIBC continue également de tirer parti de son partenariat avec Microsoft et Global Knowledge pour offrir une formation fondée sur les rôles.

La Banque CIBC encourage également le perfectionnement au moyen de l'apprentissage par l'expérience à notre laboratoire d'innovation, où différentes équipes de la banque mettent à l'essai des solutions d'IA créatives pour évaluer le bien-fondé de la technologie ou de la conception dans un environnement sécuritaire. Cet apprentissage offre une plus-value aux équipes en les aidant à déterminer si l'intelligence artificielle est la solution appropriée pour améliorer les résultats pour les clients, et à veiller à ce que les solutions potentielles soient conformes à notre Cadre d'IA d'entreprise.

En 2024, nous avons renforcé notre relation avec le Vector Institute afin d'offrir des occasions de perfectionnement professionnel aux membres de l'équipe CIBC. Ensemble, nous avons travaillé sur plusieurs projets et participé à divers ateliers et séances de formation, y compris dans le cadre du projet Dataset Shift du Vector Institute visant à faire progresser la recherche canadienne sur l'IA. La Banque CIBC a également organisé un panel de recherche sur l'IA digne de confiance et les opérations d'apprentissage machine mettant en vedette Vector, qui a exploré les principes et les pratiques favorables au développement et à la gestion éthique des systèmes d'IA. Nous progressons également dans le développement et la mise en œuvre de solutions d'IA grâce à notre récente collaboration avec Creative Destruction Lab (CDL) et à son programme « Putting AI To Work ». Par l'intermédiaire de nos partenariats, nous avons accès à de la formation avancée et continue offerte par des leaders et des spécialistes du secteur sur les systèmes d'IA transformateurs et leur mise en œuvre, ce qui aide nos équipes à offrir des solutions d'IA à nos clients.

Tous les cadres supérieurs de la Banque CIBC ont vécu une expérience d'apprentissage immersive d'une journée sur l'IA, dirigée par la Rotman School of Management de l'Université de Toronto.



Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance

2.1 Conduite éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements  
personnels et des renseignements,  
et mesures pour s'assurer d'une  
IA digne de confiance

2.2.1 Renseignements et  
protection des  
renseignements personnels

2.2.2 Cybersécurité

2.2.3 Intelligence artificielle

2.3 Répondre aux besoins de nos clients

2.4 Respect des 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 cibles et notre rendement

Nous élaborons des outils pour faire le suivi de l'efficacité de nos stratégies, de nos programmes et de nos mesures qui visent à gérer et à quantifier l'adoption de l'IA et à gérer les risques qui y sont liés.

Pour atteindre notre objectif d'embaucher plus de 200 personnes pour des postes liés aux données et à l'IA, nous suivrons de près de l'évolution des talents dans le secteur des données et de l'IA, et surveillerons les résultats pour nous assurer que les progrès cadrent avec nos objectifs de croissance stratégiques.

«

À la Banque CIBC, notre stratégie en matière d'IA est soutenue par un engagement à perfectionner notre personnel et à favoriser une culture d'innovation et d'apprentissage continu. Nous mettons notamment l'accent sur la recherche et la formation en matière d'IA pour les membres de l'équipe, y compris les cadres supérieurs, afin que l'ensemble de l'organisation soit outillée pour tirer parti des avantages de l'IA et créer une meilleure expérience client, grâce à notre cadre de gouvernance en matière d'IA digne de confiance. »

Dave Gillespie,  
vice-président à la direction,  
Infrastructure, architecture et modernisation



Environ 50 % des séances du programme Le futur à présent ont été consacrées au perfectionnement des capacités en matière d'IA. Elles ont été suivies par plus de 6 500 employés.

Les clients de la Banque CIBC ont mené plus de 5 millions de conversations avec notre Assistant virtuel.

Le module électronique ESG Ignite a remporté le prix Brandon Hall de catégorie bronze récompensant l'excellence technologique en raison de notre utilisation novatrice d'une solution d'IA combinée améliorant l'expérience d'apprentissage des employés, ce qui met en lumière notre approche novatrice en matière d'amélioration des connaissances et des capacités des membres de l'équipe CIBC relativement aux facteurs ESG.



## 2.3 Répondre aux besoins de nos clients

### Expérience client

Notre objectif consiste à bâtir une banque axée sur les relations pour un monde moderne afin de nous assurer que nos clients sont au cœur de nos activités et de les aider à passer de leurs idées à la réalité.

### Notre approche stratégique

Nos clients sont essentiels pour nos activités, et nous nous engageons à améliorer leur expérience. En veillant à offrir une expérience client positive, nous renforçons la confiance et la fidélité de nos clients, stimulons une croissance à long terme, générons des rendements pour les actionnaires et réduisons le risque de perte de clients.

Nos clients s'attendent plus que jamais à obtenir des conseils, des produits et des services qui répondent à leurs besoins. Afin de continuer à favoriser une expérience positive, nous améliorons nos programmes d'expérience client à l'échelle de nos unités d'exploitation stratégiques (UES) afin de les harmoniser avec notre stratégie et notre raison d'être. Notre stratégie en matière d'expérience client met l'accent sur trois priorités pour favoriser la croissance et soutenir une culture axée sur le client :

- **Faciliter les opérations bancaires de nos clients** : offrir une expérience harmonieuse en éliminant les frictions dans le parcours du client.
- **Améliorer l'expérience numérique** : favoriser une culture axée sur le numérique en modernisant l'expérience utilisateur et en élargissant les capacités de libre-service.
- **Approfondir les relations avec la clientèle** : offrir des conseils pertinents et une planification appropriée à nos clients.

Guidés par notre cadre de protection des consommateurs et notre Cadre de gestion des risques liés au comportement et à la culture, nous avons établi de solides politiques, programmes et pratiques de soutien qui nous permettent de mettre en œuvre notre stratégie d'expérience client tout en respectant les exigences réglementaires pertinentes. Pour réaliser nos priorités et offrir une expérience client positive qui répond aux besoins et aux attentes de notre clientèle, nous nous efforçons d'être à l'écoute de ses commentaires et d'y donner suite.

Réalisations de la Banque CIBC et prix liés à l'expérience client en 2024 :

**classée au 1<sup>er</sup> rang**  
en matière de satisfaction de la clientèle des Services bancaires aux PME pour une deuxième année consécutive, selon l'étude de 2024 de J.D. Power évaluant la satisfaction des petites entreprises à l'égard des services bancaires au Canada<sup>1</sup>.

La plateforme mobile de la Banque CIBC a été **classée au 1<sup>er</sup> rang** des plateformes qui offrent la meilleure expérience mobile de services bancaires aux consommateurs par Surviscor Inc. pour la septième fois en huit ans.

Lauréate de trois prix partagés entre les cinq grandes banques dans le cadre d'une étude sur l'indice du service à la clientèle d'Ipsos 2024 couvrant les catégories suivantes : Accorde de l'importance à ma clientèle, Excellence des Services bancaires mobiles et Excellence des Services bancaires téléphoniques automatisés. Dans l'étude sur l'indice de satisfaction de la clientèle d'Ipsos, nous avons continué de réduire notre écart par rapport au leader des cinq grandes banques pour ce qui est du score net de recommandation de nos principaux clients<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Pour en savoir plus sur les prix 2024 de J.D. Power, consultez le [site Web de J.D. Power](#) (en anglais seulement).

<sup>2</sup> Résultats fondés sur les résultats du sondage de 2024 sur l'indice de satisfaction de la clientèle d'Ipsos (47 946 sondés, 71 649 notes). Pour en savoir plus sur les prix IPSOS 2024 pour l'excellence des services financiers, consultez le [site Web d'Ipsos](#) (en anglais seulement).

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

**2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance**

2.1 Conduite éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements  
personnels et des renseignements,  
et mesures pour s'assurer d'une  
IA digne de confiance

**2.3 Répondre aux besoins de nos clients**

2.4 Respect des 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 gouvernance

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (CRRPD) supervise le programme Objectifs, Rendement, Réussite (ORR), qui comprend l'indice de l'expérience client (EC). Les principales responsabilités du CRRPD sont notamment les suivantes :

- examiner et approuver les cibles de l'indice EC chaque année et
- examiner les résultats de l'indice EC chaque trimestre.

Notre indice EC permet de faire le suivi des mesures qui ont une incidence sur l'expérience client. Il s'agit d'un tableau de bord à l'échelle de l'entreprise qui comprend 20 mesures, y compris le score net de recommandation (SNR) et d'autres mesures relatives à la clientèle. Chaque mesure est associée à une cible. La façon dont nous régissons l'indice EC comprend, chaque année, l'examen de cinq composantes de chaque mesure de l'indice EC dans le contexte de l'établissement des cibles annuelles : poids des UES, mesures incluses pour chaque UES, gouvernance de chaque mesure, poids de chaque mesure individuelle et cibles pour chaque mesure individuelle.

Le vice-président, Expérience client, qui relève du vice-président à la direction, Raison d'être, Marque et Affaires générales, est responsable de la mise en œuvre de la stratégie d'expérience client. Il est soutenu par l'équipe Expérience client qui est responsable de communiquer avec les représentants de chaque UES pour gérer le programme d'expérience client et veiller à ce que les commentaires des clients soient traités. Afin de favoriser la responsabilisation et d'assurer la mise en œuvre de la stratégie d'expérience client, l'équipe Expérience client organise des réunions trimestrielles avec l'Équipe de leadership responsable de l'expérience client, réunissant environ 30 cadres supérieurs qui contribuent à un programme d'expérience client ou qui en sont responsables.

Le Comité de gouvernance de la Banque CIBC supervise la conformité au cadre de protection des consommateurs de la Banque CIBC. Le Comité de gouvernance examine et approuve les mises à jour annuelles du Cadre, reçoit des mises à jour trimestrielles sur l'horizon de risque, qui comprennent notamment des mises à jour sur la réglementation et les activités commerciales; les tendances du secteur; les activités de surveillance et d'application de la loi de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC); la conduite des affaires et la divulgation; les plaintes et les dénonciations; et il fournit des rapports au conseil d'administration et à l'ACFC sur les activités de surveillance du Comité de gouvernance en matière de protection des consommateurs<sup>1</sup>.

Le premier vice-président (PVP) à la direction et chef de la gestion du risque est le cadre responsable du cadre de protection des consommateurs de la Banque CIBC et en a délégué la responsabilité, la tenue à jour, l'examen et la recommandation d'approbation au premier vice-président, chef de la Conformité et de la protection des renseignements personnels, et Affaires réglementaires à l'échelle mondiale. Le PVP et le chef de la Conformité et de la protection des renseignements personnels, et Affaires réglementaires à l'échelle mondiale travaillent avec les leaders des UES qui mettent en œuvre le Cadre et les contrôles, politiques et procédures connexes, le cas échéant, dans leurs secteurs. Le PVP et le chef de la Conformité sont responsables de fournir des rapports au Comité de gouvernance sur la conformité de la Banque CIBC aux dispositions visant les consommateurs, y compris en ce qui concerne tout risque important lié à la fourniture de services aux consommateurs, ainsi que sur les activités de la Banque CIBC liées à la protection de ses clients.

Consultez la section [2.1, Conduite éthique des affaires](#), pour obtenir de l'information sur notre gouvernance du Cadre de gestion des risques liés au comportement et à la culture.



<sup>1</sup> Protection des consommateurs : désigne les dispositions relatives aux consommateurs de la *Loi sur les banques* et les règlements du régime de protection des consommateurs en matière financière, tels qu'ils sont définis à l'article 2 de la *Loi sur l'Agence de la consommation en matière financière du Canada*, et les exigences énoncées dans les Lignes directrices et décisions du commissaire de l'ACFC, les codes de conduite volontaires et les engagements publics pris par la Banque CIBC.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

## Notre gestion des répercussions, des risques et des occasions

Nous comprenons l'importance d'offrir une expérience client positive et nous avons élaboré des cadres, des politiques et des processus pour orienter notre façon d'exercer nos activités à l'échelle de la banque afin de gérer les risques pertinents liés aux clients et aux pratiques de vente et d'améliorer l'expérience client globale.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance**
- 2.1 Conduite éthique des affaires
- 2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance
- 2.3 Répondre aux besoins de nos clients**
- 2.4 Respect des 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

Politique ou cadre	Aperçu
<b>Cadre de protection des consommateurs de la Banque CIBC (Canada)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le Cadre décrit notre approche et nos exigences en matière de gestion du risque lié à la protection des consommateurs<sup>1</sup> conformément à la <i>Loi sur les banques</i> (Canada), au règlement connexe du cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers (FCPF), ainsi qu'à la <i>Loi sur l'Agence de la consommation en matière financière du Canada</i>. Les piliers de la protection des consommateurs de la Banque CIBC, soit la conduite responsable des affaires, la divulgation, les recours, le traitement des plaintes et la dénonciation, sont les aspects réglementaires de base qui guident notre engagement en matière de protection des consommateurs. Le Cadre est appuyé par notre Politique de gestion de la conformité réglementaire et par les politiques et procédures de la Banque CIBC qui s'appliquent aux 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 soutiennent.</li> </ul>
<b>Cadre de gestion des risques liés au comportement et à la culture</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le Cadre décrit la façon dont la Banque CIBC gère et surveille de façon proactive les risques liés au comportement et à la culture à l'échelle de la banque, y compris les risques liés à nos pratiques de vente. Notre approche de gestion du risque tire parti du Cadre de gestion du risque pour assurer la responsabilisation, les remises en question pertinentes, un examen indépendant et une évaluation indépendante des risques liés aux pratiques de vente. Le Cadre est appuyé par plusieurs politiques, processus et procédures existants de la Banque CIBC. Par exemple, nous effectuons des évaluations obligatoires du risque des pratiques de vente afin de déterminer, d'évaluer et d'élaborer des plans d'atténuation des risques des pratiques de vente associés aux initiatives, aux grilles de pointage, aux tableaux des leaders, aux cibles et aux campagnes de vente. Les pratiques de vente responsables sont intégrées aux programmes de formation pertinents et orientent les évaluations annuelles du rendement des employés. Nous évaluons nos programmes de rémunération pour nous assurer qu'ils favorisent les comportements de vente et les résultats souhaités. Nous surveillons activement notre conformité aux pratiques de vente responsables et en rendons compte, et nous traitons les cas de non-conformité confirmés.</li> <li>▪ Le comité de gestion du risque des pratiques de vente de la direction assure la gestion et la surveillance des pratiques de vente de la Banque CIBC conformément au Cadre.</li> <li>▪ Pour en savoir plus sur la façon dont nous utilisons le Cadre de gestion des risques liés au comportement et à la culture pour orienter nos pratiques et nos comportements, consultez la section <a href="#">2.1 Conduite éthique des affaires</a>.</li> </ul>
<b>Cadre de gestion des plaintes (Canada)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Notre processus de gestion des plaintes aide à nous assurer que toutes les plaintes de la clientèle sont résolues efficacement et rapidement et à veiller à la satisfaction ainsi qu'à la fidélisation de la clientèle. Le Cadre, qui s'applique au Canada, décrit les principes, les activités, les rôles et les responsabilités clés à tous les niveaux de traitement des plaintes et est conforme au Cadre de gestion du risque. Les exigences relatives à la gestion et à la surveillance des plaintes sont intégrées aux lignes directrices, processus, procédures, contrôles, données et rapports connexes.</li> <li>▪ Le cadre supérieur responsable des plaintes (VP, Gestion et révision des plaintes des clients) est responsable de l'exécution du Cadre.</li> <li>▪ Pour en savoir plus sur notre processus de traitement des plaintes, consultez la brochure <a href="#">Notre engagement envers vous</a> et le <a href="#">Rapport annuel de 2024 du Bureau de révision des plaintes des clients de la Banque CIBC</a>.</li> </ul>
<b>Politiques et normes de marketing et de publicité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La Politique (Canada) et les Normes (États-Unis) décrivent la façon dont nous respectons les exigences réglementaires liées au marketing et à la publicité, y compris l'interdiction de faire des déclarations fausses ou trompeuses, ou de faire des déclarations qui ne sont pas fondées ou qui entrent en conflit avec les modalités des produits, offres ou services. La politique et les normes sont conformes à la <i>Loi sur les banques</i> (Canada), aux dispositions pertinentes de la <i>Loi sur la concurrence</i>, de la <i>Loi canadienne anti-pourriel</i> (LCAP), du <i>Règlement administratif de la Société d'assurance-dépôts du Canada sur les renseignements relatifs à l'assurance-dépôts</i>, de la <i>CAN-SPAM Act</i>, de la <i>Federal Communications Commission</i>, des règlements fédéraux et provinciaux en matière d'assurance, s'il y a lieu, ainsi que des lignes directrices et politiques internes pertinentes, y compris le Code de conduite CIBC.</li> <li>▪ Le vice-président, Commandites, Investissement communautaire et Marque est responsable de la mise en œuvre de la présente politique.</li> </ul>

<sup>1</sup> Risque lié à la protection des consommateurs : il s'agit du risque que la Banque CIBC ne respecte pas les dispositions applicables en matière de protection des consommateurs.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance

2.1 Conduite éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements  
personnels et des renseignements,  
et mesures pour s'assurer d'une  
IA digne de confiance

2.3 Répondre aux besoins de nos clients

2.4 Respect des 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

En plus des cadres et des politiques décrits ci-dessus, nous suivons les processus standards de la banque, y compris l'évaluation de l'expérience client et l'Évaluation du risque lié aux initiatives de changements (ÉRIC), afin de repérer de façon proactive les possibles risques et répercussions sur les clients découlant des initiatives et des programmes de la Banque CIBC. Ces évaluations guident l'élaboration de plans d'atténuation ciblés et donnent à nos équipes les moyens de maintenir une expérience client exceptionnelle, malgré les changements en cours.

Nous prenons constamment des mesures pour améliorer l'expérience de nos clients. Cela comprend l'écoute de nos clients pour qu'il soit plus facile pour eux de faire affaire avec nous et pour améliorer leur expérience numérique.

**Personnaliser le parcours numérique des clients**

Nous avons pris connaissance des désirs de nos clients en matière d'expériences numériques personnalisées et nous prenons des mesures pour améliorer nos capacités numériques afin de favoriser des expériences plus harmonieuses.

Notre taux d'adoption numérique a atteint 87 %, ce qui témoigne de l'importance des canaux numériques robustes que nous avons créés.

En 2024, nous avons lancé de nouveaux services qui ont notamment permis de faire ce qui suit :

- Faire en sorte qu'il soit plus facile pour les étudiants de faire affaire avec nous en lançant le Forfait vie étudiante intense. Ce produit était une offre exclusivement numérique permettant aux nouveaux étudiants canadiens et étrangers à temps plein de soumettre une seule demande pour combler leurs besoins bancaires essentiels en moins de 15 minutes.
- Nous avons amélioré notre offre pour les nouveaux arrivants au Canada en lançant le programme Arrivée Intelli CIBC afin d'aider les clients à ouvrir un compte de dépôt CIBC en aussi peu que 10 minutes. Une fois le compte établi, les clients peuvent déposer des fonds directement dans le compte avant leur arrivée afin qu'ils soient disponibles dès leur arrivée au Canada.

Pour en savoir plus, consultez la section [3.2 Soutenir l'inclusion financière](#).

**Amélioration continue de l'expérience client**

En tant que banque centrée sur la clientèle, nous accordons la priorité à la compréhension et au traitement des plaintes de façon efficace, accessible et en temps opportun. Nous cherchons continuellement à améliorer nos processus de gestion des plaintes afin d'assurer une résolution rapide de celles-ci et d'offrir une expérience client positive. En 2024, l'équipe Expérience client a examiné et analysé environ 20 millions de sources de données sur les clients, y compris les commentaires du sondage auprès des clients, la transcription d'appels et les données sur les plaintes, à l'aide de modèles de traitement du langage naturel, afin de repérer les frictions avec les clients. Ces renseignements sont communiqués aux partenaires des produits et des canaux afin de trouver des solutions pour réduire davantage les irritants pour les clients.

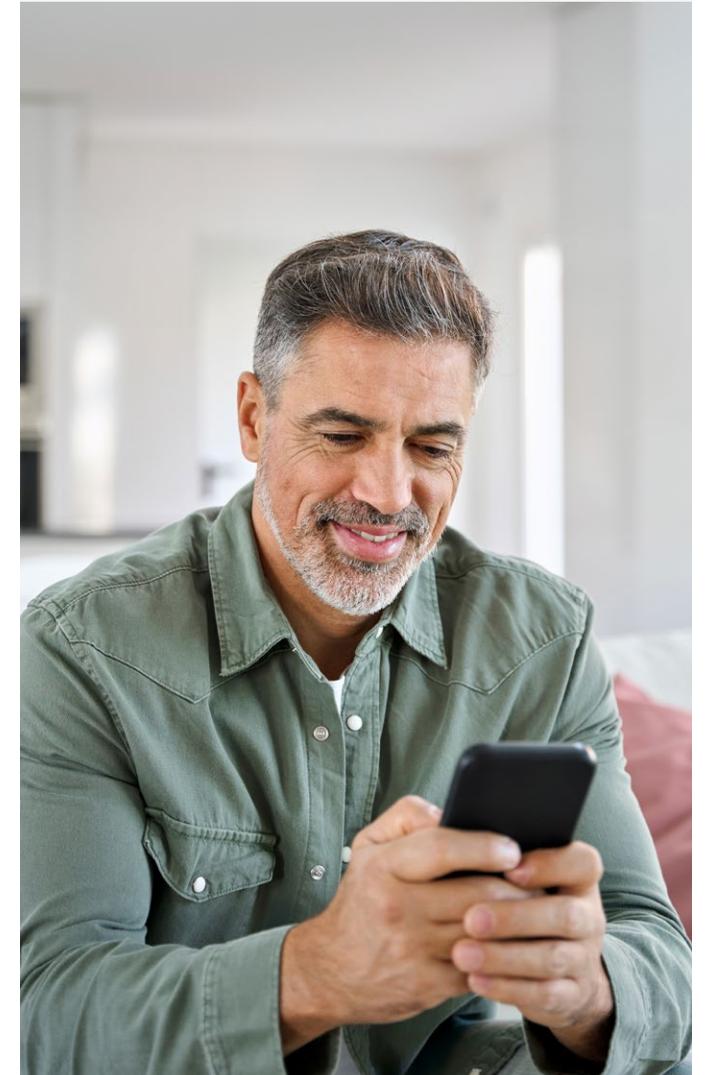
**Être à l'écoute afin de s'améliorer**

Nous continuons d'écouter nos clients au moyen des divers canaux de rétroaction. Nous offrons aux clients une plateforme pour qu'ils puissent nous faire part de leurs commentaires et utilisons ces renseignements pour éclairer nos décisions. Notre équipe Expérience client se fonde sur un modèle opérationnel qui demande d'écouter, d'apprendre et d'agir :

- **Écouter** : recueillir les commentaires des clients dans toutes les plateformes le permettant.
- **Apprendre** : analyser les commentaires des clients pour repérer la cause première des problèmes, des thèmes soulevés et des observations.
- **Agir** : tirer parti des observations des clients pour améliorer l'expérience.

38 %

des nouveaux produits ouverts par nos clients l'ont été par l'intermédiaire de canaux numériques.



Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

**2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance**

2.1 Conduite éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements  
personnels et des renseignements,  
et mesures pour s'assurer d'une  
IA digne de confiance

**2.3 Répondre aux besoins de nos clients**

2.4 Respect des 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 cibles et notre rendement

Nous surveillons et mesurons l'expérience client au moyen de notre indice EC afin de faire le suivi de l'efficacité de nos mesures visant à améliorer l'expérience client.

### Indice EC

Notre indice EC permet de faire le suivi des mesures qui ont une incidence sur l'expérience client. Il s'agit d'un tableau de bord à l'échelle de l'entreprise qui comprend 20 mesures, y compris le SNR et d'autres mesures relatives à la clientèle. Chaque mesure est associée à une cible. Chaque année, nous examinons cinq composantes de chaque mesure de l'indice EC dans le contexte de l'établissement des cibles annuelles : poids des UES, mesures incluses pour chaque UES, gouvernance de chaque mesure, poids de chaque mesure individuelle et cibles pour chaque mesure individuelle.

L'indice EC représente 25 % de notre facteur de rendement opérationnel, qui est un élément essentiel dans le calcul 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 la banque et de son engagement à être un chef de file de l'expérience client.

En 2024, 1 111 nouveaux cas ont été soumis à l'Ombudsman des services bancaires et d'investissement (OSBI). L'évaluation des résultats des cas soumis à l'OSBI révèle que 89 % des recommandations du Bureau de révision des plaintes clients ont été maintenues par l'OSBI, ce qui reflète notre engagement à l'égard d'un règlement des différends équitable et transparent.



En 2024, 18 des 20 mesures de notre indice EC ont dépassé notre cible de 2024 ou se situaient à plus ou moins 5 % de celle-ci. Nous avons poursuivi sur notre lancée grâce à notre SNR interne à l'échelle de Services bancaires personnels et PME au Canada. Nous avons également continué de constater de solides résultats à l'échelle du Groupe Entreprises et Gestion des avoirs au Canada et aux États-Unis. Ces résultats démontrent le succès de notre stratégie qui vise à améliorer l'expérience de nos clients, à faciliter les opérations bancaires, à améliorer le parcours numérique et à approfondir les relations. Les relations approfondies que nous avons établies avec les clients à l'échelle de notre entreprise sont le fondement de notre rendement actuel et futur.

Performance de l'indice EC CIBC  
**114 %**

## 2.4 Respect des droits de la personne

### Droits de la personne

Notre objectif est de respecter nos engagements à l'égard des droits de la personne à l'échelle de notre entreprise.



### Notre approche stratégique

Nous sommes déterminés à protéger les droits de la personne dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement. Notre approche en matière de respect des droits de la personne comprend un cadre intégré de principes, de politiques, de lignes directrices et de processus clés qui favorisent un milieu de travail inclusif, respectueux et sécuritaire; qui éliminent les obstacles aux possibilités; qui interdisent le financement d'opérations contribuant directement aux violations des droits de la personne et qui encadrent la gestion des risques liés aux fournisseurs et à d'autres tiers.

Notre approche stratégique est soutenue par notre engagement à veiller à ce que nos pratiques cadrent avec les normes sectorielles mondiales, comme celles incarnées par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Nous reconnaissons le rôle des entreprises dans le soutien et le respect de la protection des droits de la personne, ce qui contribue à la satisfaction et au bien-être des employés, approfondit la confiance et la fidélité de nos clients, renforce notre engagement auprès des fournisseurs et des tiers, et atténue les risques de pertes financières associés aux risques juridiques ou de réputation.

La gestion des risques liés aux droits de la personne fait partie des risques environnementaux et sociaux du Cadre environnemental et social mondial de la Banque CIBC. Ce cadre décrit les rôles et les responsabilités en matière de gestion des risques sociaux 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 environnemental, 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. Cette responsabilité partagée aide à nous assurer que les risques liés aux droits de la personne sont évalués, gérés et atténués de façon appropriée à l'échelle de la banque.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0	Aperçu
2.0	<b>Renforcement de l'intégrité et de la confiance</b>
2.1	Conduite éthique des affaires
2.2	Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance
2.3	Répondre aux besoins de nos clients
2.4	<b>Respect des droits de la personne</b>
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 gouvernance

Le Comité de gouvernance supervise la stratégie ESG et le cadre de gouvernance des facteurs ESG de la Banque CIBC. Le Comité de gouvernance examine les renseignements publics importants sur les pratiques et le rendement de la Banque CIBC en matière de facteurs ESG, y compris la façon dont elle exerce ses activités d'une manière éthique, socialement responsable et respectueuse de l'environnement afin de les harmoniser avec la stratégie ESG de la Banque CIBC. Dans le cadre de ses responsabilités, le Comité de gouvernance examine et approuve annuellement le document *La Banque CIBC et les droits de la personne : énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes*. Le Comité de gouvernance examine également chaque année 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.

La responsabilité en matière de droits de la personne est partagée entre les unités d'exploitation stratégiques et les groupes fonctionnels de la Banque CIBC. Par exemple, le premier vice-président à la direction et chef de groupe, Personnel, Culture et marque de la Banque CIBC est responsable de la surveillance des politiques et des programmes de ressources humaines de la Banque CIBC qui visent à gérer les risques liés au respect et à la protection des droits de la personne. En ce qui concerne nos activités d'exploitation, notre chaîne d'approvisionnement et nos activités commerciales, notre programme de gestion du risque de réputation définit les interdictions énoncées dans la Politique générale en matière de risques juridiques et de réputation liés aux violations des droits de la personne ou les preuves d'esclavage moderne et de traite de personnes. Le programme de gestion du risque de réputation collabore avec les secteurs d'activité pour élaborer et mettre en œuvre des procédures visant à repérer, à évaluer et à soumettre à un autre palier d'intervention les risques importants liés à la réputation.



## Notre gestion des répercussions, des risques et des occasions

À l'échelle de la Banque CIBC, nous travaillons continuellement à soutenir et à respecter la protection des droits de la personne à l'échelle de notre personnel, de nos activités d'exploitation, de nos activités commerciales et de notre chaîne d'approvisionnement.

### Notre personnel

Bien que le risque global que nos activités posent des risques liés aux droits de la personne ou y contribuent soit faible, compte tenu de notre personnel en grande partie qualifié et chevronné et de notre approche intégrée à l'égard des droits de la personne, nous demeurons déterminés à offrir un milieu de travail sécuritaire, équitable et respectueux favorable à la protection des droits de la personne. Pour ce faire, nous avons un ensemble de politiques et de programmes de ressources humaines qui décrivent les normes encadrant le comportement attendu des membres de l'équipe et le traitement des autres.

Nous nous conformons à toutes les lois et normes en matière de droits de la personne applicables dans les territoires où nous exerçons nos activités, y compris aux lois portant sur les questions suivantes :

- **Discrimination, harcèlement ou violence au travail** : Nous aidons à repérer, à éliminer et à prévenir les obstacles pour les membres de notre équipe et pour nos clients, et nous tenons compte des commentaires pour nous assurer de répondre aux besoins en matière d'accessibilité d'une manière conforme aux principes d'indépendance, d'intégration et d'accès à des occasions équitables. Nous ne faisons pas preuve de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou de violence sous toutes ses formes, n'adoptons pas un comportement irrespectueux ou qui ne cadre pas avec notre engagement à offrir un milieu de travail inclusif, respectueux et sécuritaire et ne tolérons pas de tels comportements. Ces comportements sont strictement interdits.
- **Santé et sécurité** : Nous veillons à ce que tout le monde coopère pour promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire. Nos politiques en matière de santé et de sécurité facilitent la conformité aux lois applicables et établissent les divers rôles, les responsabilités et les étapes à suivre pour régler les problèmes en matière de santé et de sécurité. Nous avons également mis en place des programmes et des processus proactifs pour contribuer à assurer la santé et la sécurité de nos milieux de travail, de nos employés, de nos clients et des visiteurs, notamment en procédant des inspections régulières des lieux de travail, en adhérant à des programmes de gestion environnementale, en mettant en place des programmes de prévention des risques et en établissant des procédures d'urgence et des mesures de continuité des opérations qui servent de guide en cas de crise.

- **Occasions justes et équitables** : Nous continuons d'investir à long terme dans la constitution d'une main-d'œuvre qui soit représentative des clients et des collectivités où nous sommes établis en éliminant les obstacles aux possibilités et en créant des conditions où chacun peut réaliser son potentiel. Nous suivons une approche fondée sur le mérite dans tous les domaines d'emploi, y compris en ce qui concerne le recrutement, la répartition des postes, les promotions et l'accès aux avantages sociaux afin de nous assurer que les occasions sont justes et équitables. Nous surveillons également la rémunération des employés pour assurer une rémunération équitable entre les segments de personnel et la cohérence avec les principes de salaire décent. Nous reconnaissons que des biais inconscients peuvent influencer tous les aspects du cycle de gestion des compétences, et nous prenons des mesures proactives pour éliminer les obstacles entravant l'accès aux possibilités et susceptibles d'empêcher les membres de l'équipe de réaliser leur plein potentiel.
- **Liberté d'association et négociation collective** : Nous respectons le droit à la liberté d'association et à la négociation collective, notamment en respectant toutes les lois relatives aux syndicats et à d'autres formes de représentation des employés, et nous ne faisons pas affaire avec des entités au sein desquelles ces droits sont menacés.

### Politiques, lignes directrices et processus de la Banque CIBC qui établissent nos normes en matière de soutien et de respect de la protection des droits de la personne :

- Code de conduite CIBC
- Politique générale en matière d'embauche
- Politiques sur la prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence
- Politiques en matière de santé et sécurité
- Politique générale d'engagement de travailleurs occasionnels
- Programme d'adaptation des lieux de travail
- Cadre de gestion des risques liés au comportement et à la culture

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

**2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance**

2.1 Conduite éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements  
personnels et des renseignements,  
et mesures pour s'assurer d'une  
IA digne de confiance

2.3 Répondre aux besoins de nos clients

**2.4 Respect des 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

**Sensibilisation accrue par la formation annuelle des employés**

Chaque année, tous les membres de l'équipe doivent suivre une formation obligatoire et passer des tests pour mieux connaître les risques liés aux droits de la personne et la façon de les gérer. Cette formation aborde notamment des sujets comme notre Code de conduite, 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 gestion du risque, la protection de l'information et le maintien d'un milieu de travail respectueux et sécuritaire, exempt de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et de violence.

Bon nombre des équipes en interaction directe avec les clients suivent aussi 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.

**Favoriser une culture éthique**

Nous favorisons un milieu de travail où les membres de l'équipe sont encouragés à soulever leurs préoccupations si quelque chose leur semble anormal, y compris des préoccupations au sujet de comportements contraires à l'éthique et aux droits de la personne, et s'ils observent des situations qui ne cadrent pas avec notre Code de conduite ou qui pourraient nuire à la Banque CIBC ou à nos parties intéressées. La Banque CIBC s'engage à examiner les préoccupations soulevées et à y répondre en temps opportun et de façon équitable, conformément aux lois et aux politiques, lignes directrices et processus applicables de la Banque CIBC. Cela nous permet également de déterminer les contrôles et les stratégies à adopter pour renforcer notre engagement à gérer les répercussions réelles ou potentielles, les risques et les occasions liés aux droits de la personne.

Les membres de l'équipe peuvent utiliser divers mécanismes pour soulever leurs préoccupations, notamment en s'adressant directement à leur gestionnaire de personnel, à leur partenaire d'affaires, Ressources humaines ou à leur conseiller, Relations avec les employés et en suivant le Processus de résolution de problèmes en milieu de travail applicable dans leur région. Autrement, toutes les parties intéressées, y compris les tiers comme les clients et les fournisseurs, peuvent signaler leurs préoccupations à la Banque CIBC, de façon anonyme si elles le souhaitent, par l'intermédiaire du programme d'alerte professionnelle confidentiel de la Banque CIBC.

**Nos activités**

Nous utilisons diverses approches pour gérer les risques liés aux droits de la personne dans nos activités. Les conduites criminelles telles que l'esclavage moderne, y compris le travail des enfants, le travail forcé et la traite de personnes, et d'autres violations des droits de la personne peuvent être 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 des sanctions économiques. Par exemple, par l'intermédiaire de notre programme de lutte contre le blanchiment d'argent, nous surveillons les opérations afin de détecter le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes ou l'évitement de sanctions qui pourraient être liés à d'éventuelles violations des droits de la personne.

**Nos activités commerciales**

Nous reconnaissons que les risques de violation de droits de la personne sont plus élevés dans certains secteurs, dans certaines entités et dans certaines zones de conflit, et nous n'accorderons pas de financement lorsqu'un risque plus élevé est repéré. 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 commettent d'autres violations des droits de la personne.

La politique de la Banque CIBC en matière de risques juridiques et de réputation à l'échelle mondiale vise à protéger notre réputation en repérant, en évaluant et en gérant les risques de réputation, y compris les risques liés aux droits de la personne associés aux activités en interaction directe avec la clientèle. Nous avons mis en place des politiques pour nous assurer de ne pas financer sciemment des opérations :

- pour un client qui montre de signes de violation des droits de la personne ou d'esclavage moderne, comme le travail forcé, la traite de personnes ou le travail des enfants, au sein de son effectif;
- pour un client qui montre des signes de violation des droits de la personne ou d'esclavage moderne, comme le travail forcé, la traite de personnes ou le travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement et qui n'est pas en mesure de démontrer, à la satisfaction de la Banque CIBC, un plan et un délai acceptables visant à enquêter sur la situation et à éliminer ces risques.

De plus, nous suivons des processus précis pour cerner de tels risques et reconnaître certains exemples d'activités bancaires présentant un risque accru, y compris :

- la mobilisation de capitaux au nom d'un émetteur pour une opération en particulier;
- la prestation de services bancaires à un client qui pourrait se livrer directement à des actes de traite de personnes, d'esclavage moderne ou d'autres violations des droits de la personne;

- la gestion de portefeuilles pour des clients dont les activités peuvent faciliter l'esclavage moderne;
- l'investissement ou la détention (au nom de clients) de titres de sociétés qui pourraient elles-mêmes nuire au respect des droits de la personne ou présenter des problèmes liés aux droits de la personne dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Nous nous efforçons d'éviter de causer des répercussions négatives sur les droits de la personne ou d'y contribuer avant d'amorcer une relation d'affaires en faisant preuve de diligence raisonnable dans le cadre de nos activités commerciales, y compris en ce qui concerne le financement d'entreprises, le crédit et la gestion de l'actif, notamment en déployant des efforts pour repérer et évaluer les risques liés aux droits de la personne au sein du personnel et de la chaîne d'approvisionnement du client.

**Nous avons un certain nombre de politiques qui guident la gestion des risques sociaux, y compris les risques liés aux droits de la personne dans nos activités :**

- **Cadre de gestion du risque opérationnel**
- **Cadre de travail en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes et de sanctions**
- **Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin**

**Les aéroports jouent un rôle essentiel dans la traite de personnes en facilitant les déplacements à grande échelle des personnes à l'intérieur des frontières et des deux côtés de celles-ci. En 2024, la Banque CIBC a lancé une formation obligatoire pour les employés qui travaillent dans les centres bancaires des aéroports les plus achalandés du Canada, à Toronto et à Montréal. Cette formation visait à repérer les signes de traite et à déterminer la meilleure façon de les signaler à chaque emplacement.**

Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance**
- 2.1 Conduite éthique des affaires
- 2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance
- 2.3 Répondre aux besoins de nos clients
- 2.4 Respect des 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 chaîne d'approvisionnement

Comme nous achetons des biens et des services auprès de tiers, nous avons mis en place des procédures pour gérer les risques liés à nos relations avec les tiers, y compris les fournisseurs et les sous-traitants. Voici un exemple :

- Notre **Code de conduite des fournisseurs** énonce nos 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 de pratique professionnelle ainsi qu'en matière de main-d'œuvre, d'emploi, d'immigration, de droits de la personne, d'esclavage moderne, de traite de personnes, de santé et sécurité, de protection des renseignements personnels, de codes du bâtiment et d'environnement.
- La **politique de gestion des risques liés aux tiers** décrit le processus de repérage, d'évaluation et d'atténuation efficace des risques, y compris en matière de droits de la personne, ainsi que le processus de surveillance et de contrôle continu des tiers de la Banque CIBC. La politique de gestion des risques liés aux tiers, de concert avec la Politique d'approvisionnement et la méthodologie de gestion des risques liés aux tiers et d'approvisionnement connexe, exige que les risques soient repérés, évalués et atténués avant la conclusion de contrats avec des tiers, y compris la supervision des pratiques ESG et le suivi continu des violations des droits de la personne.

« Ce fut une expérience formidable de travailler avec la Banque CIBC pour sensibiliser les gens à la traite de personnes. En tant que grande entreprise, elle a utilisé sa plateforme de façon significative en donnant une voix plus forte à une communauté réduite au silence, et en mettant l'accent sur les répercussions de la traite sur les survivants ainsi que sur les défis qu'ils doivent surmonter. »

Survivant

En 2024, la Banque CIBC a participé aux activités et aux forums sectoriels suivants pour sensibiliser la population à la traite de personnes :

- 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.
- La conférence de l'International Association of Human Trafficking Investigators (IAHTI) dans la région de Waterloo pour présenter le projet Étoile Polaire et souligner comment la Banque CIBC peut aider la police à détecter la traite de personnes et à perturber de telles activités.
- La vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques de la Banque CIBC a participé à un balado intitulé The Hidden Cost of Human Trafficking.
- Le 30 juillet, la Banque CIBC a souligné la Journée mondiale de la lutte contre la traite d'êtres humains des Nations Unies. Le thème était « Ne laissons aucun enfant de côté dans la lutte contre la traite des personnes », et la Banque CIBC a organisé une table ronde interne avec un survivant, un travailleur social et des membres du service de police de Toronto sur la façon de parler de la traite de personnes aux enfants.

Nos cibles et notre rendement

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 aux droits de la personne dans nos activités d'exploitation, 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.

En 2024, aucun incident à risque élevé lié aux droits de la personne n'a été repéré au moyen de notre processus continu de surveillance des tiers. Par conséquent, aucune mesure corrective n'a été requise de la part de la Banque CIBC en 2024<sup>1</sup>.

La Banque CIBC publie une déclaration annuelle sur l'esclavage moderne et la traite de personnes afin de se conformer à la *Modern Slavery Act 2015* du Royaume-Uni, à la *Modern Slavery Act 2018* de l'Australie et à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada*. Pour en savoir plus sur nos engagements et notre approche à l'égard de l'esclavage moderne, consultez le document intitulé [La Banque CIBC et les droits de la personne : énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes](#).

Soutien aux personnes touchées par la traite de personnes

Le projet Étoile Polaire de la Banque CIBC a été créé en 2021 pour aider les survivants de la traite de personnes à rebâtir leur crédit et à acquérir une stabilité financière. En collaboration avec les services aux victimes et les organismes communautaires, comme Victim Services Toronto, le projet vise à régler toute dette impayée qui a été accumulée injustement en raison de la traite de personnes et à aider les survivants à rebâtir leur crédit et leur bien-être financier global.

12 survivants de la traite de personnes aidés par la Banque CIBC par l'annulation des dettes accumulées injustement.

Plus de

**200 000 heures**

de formations sur les droits de la personne et l'inclusion suivies par les membres de l'équipe, une augmentation de 13 % par rapport à 2023.

<sup>1</sup> Les incidents à haut risque sont définis comme ayant une incidence élevée ou critique sur les clients, les actifs, les systèmes ou les employés de la Banque CIBC.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance

**3.0 Ouverture de possibilités**

3.1 Créer un milieu de travail  
mobilisateur et inclusif

3.2 Soutenir l'inclusion financière

3.3 Engagement communautaire

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 confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités**
  - 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif**
    - 3.1.1 Mobilisation des employés
    - 3.1.2 Inclusion au travail
  - 3.2 Soutenir l'inclusion financière
  - 3.3 Engagement communautaire
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif

### 3.1.1 Mobilisation des employés

Notre objectif est de créer un effectif engagé qui a à cœur d'aider nos clients à passer de leurs idées à la réalité.



#### Notre approche stratégique

Nous reconnaissons qu'un effectif mobilisé, compétent, bien soutenu et en santé est essentiel pour faire rayonner notre culture fondée sur notre raison d'être et mettre en œuvre notre stratégie. Nous croyons qu'une forte mobilisation contribue à l'épanouissement personnel et professionnel des membres de notre équipe. En investissant dans nos employés, nous leur procurons les moyens de donner leur meilleur d'eux-mêmes tous les jours. Une faible mobilisation des employés peut poser plusieurs risques pour la Banque CIBC : taux de roulement élevé, difficulté à attirer les meilleurs talents, déclin de la productivité et de l'innovation, et mauvais service à la clientèle, entre autres. Tout cela peut entraîner des lacunes en matière de compétences et de connaissances à l'échelle de la banque, en plus de nuire à la fidélisation de la clientèle, à la réputation de la marque et à nos résultats financiers en raison de l'augmentation des coûts opérationnels et de la perte de clientèle.

Pour gérer ces risques et favoriser une forte mobilisation des employés, nous faisons évoluer notre stratégie et nos programmes de capital humain, afin de concrétiser notre proposition de valeur aux employés, et nous tenons compte des observations tirées des initiatives d'écoute des employés.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

- 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif
  - 3.1.1 Mobilisation des employés
  - 3.1.2 Inclusion au travail
- 3.2 Soutenir l'inclusion financière
- 3.3 Engagement communautaire
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Concrétiser la proposition de valeur aux employés

C'est par une proposition de valeur aux employés unique et convaincante que nous pouvons attirer et fidéliser les meilleurs talents, et mobiliser les employés. La proposition de valeur aux employés s'appuie sur notre raison d'être : en tant qu'employeur, nous nous engageons à donner la priorité aux objectifs des employés, à leur fournir les moyens d'exceller au quotidien et à manifester notre reconnaissance envers eux. Nous mettons en œuvre ces engagements à l'aide d'offres et de programmes, notamment :

<p>Occasions d'apprentissage et de perfectionnement personnalisées</p>	<p>Programme de bien-être global</p>
<p>Encouragement à s'investir dans la collectivité</p>	<p>Possibilités d'avancement et de mobilité interne</p>
<p>Rétribution totale concurrentielle et reconnaissance sincère</p>	

Grâce aux initiatives d'écoute des employés, nous vérifions que la proposition de valeur aux employés n'est pas qu'une idée abstraite et que nous aidons les membres de notre équipe à réaliser leurs ambitions en faisant carrière à la Banque CIBC.

La Banque CIBC à l'écoute des employés

À la Banque CIBC, nous déployons beaucoup d'efforts pour écouter nos employés et répondre à leurs préoccupations. En 2024, nous avons remanié notre stratégie d'écoute des employés afin d'utiliser les données de façon dynamique, de saisir les moments qui comptent, de soutenir des initiatives stratégiques et d'accorder la priorité à l'amélioration de l'expérience employé. La stratégie d'écoute actualisée repose sur une nouvelle plateforme de sondage et une méthodologie redéfinie. Les initiatives d'écoute permettent ainsi de mieux connaître les sentiments des employés et d'impulser des changements positifs à l'échelle de notre organisation.

Le Sondage annuel auprès des employés est important pour mesurer la mobilisation de nos employés et connaître leur avis sur leur épanouissement et leur perfectionnement, la rétribution totale et la reconnaissance, le bien-être, l'autonomisation, le sentiment d'appartenance et plus encore. En 2024, plus de 39 000 employés ont répondu au sondage, soit un taux de réponse de 88 %<sup>2</sup>. Grâce à la mise à jour de la méthodologie, de l'échelle de réponse, des catégories et des questions, le sondage de cette année établit une nouvelle référence fondée sur une comparaison avec d'autres organisations ayant adopté la Norme mondiale pour les services financiers<sup>3</sup> plutôt que sur une comparaison avec les résultats passés. Les résultats et les enseignements tirés du sondage, tant quantitatifs que qualitatifs, sont communiqués aux gestionnaires de personnel afin de les inciter à planifier des interventions délibérées.

En plus du sondage annuel, les employés ont de nombreuses occasions de faire part de leurs commentaires sur leur expérience à la Banque CIBC, notamment les Sondages d'attitudes, les groupes de discussion, les soumissions sur l'intranet, les séances de discussion ouverte avec l'équipe de leadership et les séances interactives « Posez-moi vos questions ». La stratégie d'écoute des employés vise à connaître l'opinion des employés, à surveiller les éventuels risques et occasions liés à l'expérience employé et à repérer les domaines à privilégier pour poursuivre l'amélioration de la Banque CIBC en tant que lieu de travail.

Le programme d'alerte professionnelle de la Banque CIBC permet aussi de recueillir et d'analyser des commentaires et d'y donner suite. C'est un espace où les employés peuvent, en toute sécurité, signaler des comportements contraires à l'éthique ou des activités professionnelles irrégulières qu'ils observent ou qui les touchent. Pour en savoir plus, consultez la section [2.1 Programme d'alerte professionnelle](#).

91 %

des employés croient que leur travail donne un sens à leur vie<sup>1</sup>.

87 %

des employés sont fiers de travailler pour la Banque CIBC<sup>1</sup>.

85 %

des employés recommanderaient la Banque CIBC à des personnes qu'ils connaissent comme un excellent milieu de travail<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> Cette question a été incluse dans le Sondage annuel auprès des employés CIBC de 2024. Pour en savoir plus sur les dates, le taux de réponse et le nombre d'employés admissibles à participer au Sondage annuel auprès des employés, consultez la section [1.4 Nos cibles et notre rendement - Grille de pointage ESG de 2024](#).  
<sup>2</sup> Pour en savoir plus sur les dates, le taux de réponse et le nombre d'employés admissibles à participer au Sondage annuel auprès des employés, consultez la section [1.4 Nos cibles et notre rendement - Grille de pointage ESG de 2024](#).  
<sup>3</sup> La Norme mondiale pour les services financiers (NMSF) fournie par Qualtrics est établie d'après la moyenne de référence mondiale sur périodes mobiles de trois ans du secteur des services financiers.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
  - 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif
    - 3.1.1 Mobilisation des employés
    - 3.1.2 Inclusion au travail
- 3.2 Soutenir l'inclusion financière
- 3.3 Engagement communautaire
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## Notre gouvernance

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (CRRPD) de la Banque CIBC assure une surveillance globale de la stratégie de capital humain de la Banque CIBC, y compris le recrutement et la rétribution totale, l'inclusion, la mobilisation des employés, le bien-être des employés et l'harmonisation avec la stratégie, l'intérêt à l'égard du risque et les contrôles de la Banque CIBC. Il incombe au premier vice-président à la direction et chef de groupe, Personnel, culture et marque de la Banque CIBC de veiller à ce que la Banque CIBC dispose d'une stratégie et de bons programmes de capital humain adéquats afin que nous puissions réaliser la proposition de valeur aux employés et nos priorités stratégiques. Il doit également veiller à ce que les enseignements tirés des activités d'écoute des employés soient pris en compte dans les stratégies de capital humain de la Banque CIBC.

Au sein du groupe Personnel, culture et marque, l'équipe Écoute des employés a pour mission de mener le sondage annuel sur la mobilisation des employés, les Sondages d'attitudes et d'autres initiatives d'écoute des employés et de communiquer les observations aux leaders. Les leaders doivent ensuite créer des plans d'action en fonction des conclusions et des enseignements tirés des sondages.

Les risques et les occasions relevés grâce aux initiatives d'écoute des employés ainsi que les enseignements tirés de ces initiatives sont utilisés par de nombreuses équipes fonctionnelles du groupe Personnel, culture et marque (p. ex., Apprentissage et perfectionnement, Rétribution totale et reconnaissance, Inclusion, Talent) afin d'orienter et de peaufiner les programmes qui touchent le personnel et la culture.

## Notre gestion des répercussions, des risques et des occasions

Notre programme d'écoute des employés nous permet de cerner et de surveiller les éventuels risques et occasions liés à l'expérience employé, en vue de répondre aux besoins en constante évolution des membres du personnel et de prendre en compte leur opinion. Voici comment nous nous attachons à gérer les risques et les occasions liés à la mobilisation des employés :

- Offrir des occasions d'apprentissage et de perfectionnement personnalisées pour que les employés puissent remplir leurs fonctions actuelles avec succès et acquérir les compétences nécessaires pour l'avenir.
- Promouvoir le bien-être global afin que chacun puisse s'épanouir sur les plans personnel et professionnel tout en servant notre clientèle.
- Créer des possibilités d'avancement et de croissance grâce à des commentaires pertinents sur le rendement, à du coaching et à du mentorat.
- Offrir une reconnaissance personnalisée et une rétribution totale concurrentielle qui comprennent un régime complet de soins de santé et des incitatifs financiers.

### Offrir des occasions d'apprentissage et de perfectionnement personnalisés

La Banque CIBC est déterminée à renforcer sa 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. Nous offrons l'apprentissage 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.

Pour que notre culture d'apprentissage soit toujours plus forte, voici les programmes que nous avons mis en place en 2024 :

- **Université CIBC** : Axée sur des expériences d'apprentissage en personne, conçues pour des objectifs précis et hautement immersives qui encouragent la pratique et la collaboration. Les cours en classe visent à aider les nouveaux employés à acquérir des compétences propres à leur emploi, à permettre aux employés d'actualiser leur expertise technique et sectorielle, à accélérer le perfectionnement de l'équipe de leadership et à améliorer l'efficacité et la croissance personnelles et professionnelles. Plus de 1 300 employés ont participé à 94 activités d'apprentissage en classe, le taux de satisfaction globale étant de 97 %.
- **Centre d'apprentissage** : Plateforme d'apprentissage ciblé qui aide les employés à peaufiner leurs compétences selon leurs intérêts, au moyen de parcours d'apprentissage numériques personnalisés, d'activités pratiques et d'exemples d'objectifs de perfectionnement professionnel et d'autres ressources d'apprentissage. Accessible à tous les employés sur le portail interne de la Banque CIBC, le Centre d'apprentissage mise sur l'apprentissage, des exercices et la mise en pratique en vue d'appuyer le perfectionnement continu à tous les niveaux. Plus de 17 000 employés ont accédé au Centre d'apprentissage et consulté plus de 50 000 actifs d'apprentissage, le taux de satisfaction globale étant de 90 %.



## Classée au 1<sup>er</sup> rang

du palmarès des banques dressé par *Investment Executive* en 2024, la Banque CIBC brille pour une neuvième année consécutive grâce à l'expertise et à l'engagement inégalés de ses spécialistes en services financiers, Service Impérial<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> La Banque CIBC a obtenu la note moyenne de 8,9 selon le magazine *Investment Executive* et un score net de recommandation 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 la banque dans le secteur des placements de détail, ses forces et ses occasions, et sur la tendance des conseillers à recommander la Banque CIBC à d'autres personnes.

**Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public**

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

**3.0 Ouverture de possibilités**

- 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif**
  - 3.1.1 Mobilisation des employés
  - 3.1.2 Inclusion au travail
- 3.2 Soutenir l'inclusion financière
- 3.3 Engagement communautaire
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Nos initiatives de développement des talents répondent aux besoins d'apprentissage et de perfectionnement de nos employés à toutes les étapes de leur carrière.

Étape	Description	Initiatives de développement des talents
Nouveaux membres de l'équipe	Offrir des expériences d'apprentissage adaptées, du soutien, des évaluations et des documents de référence afin d'aider les membres de l'équipe à acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour réussir dans leurs fonctions et leur unité d'exploitation ou secteur fonctionnel.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les nouveaux employés sont accueillis au moyen de 36 programmes d'initiation et cheminements d'apprentissage autodidactes, dont notre Programme de formation obligatoire annuel CIBC, axé sur le perfectionnement des compétences personnelles et professionnelles.</li> <li>▪ Nous créons des expériences d'apprentissage qui combinent des séances en classe, des leçons virtuelles et des ressources numériques à consulter à son rythme. Ces méthodes diverses et complémentaires permettent de susciter l'intérêt des participants, tout en réduisant le temps nécessaire pour maîtriser les compétences et en soutenant le perfectionnement continu.</li> </ul>
Employés en poste	Améliorer le rendement des employés en accélérant l'apprentissage aux postes clés afin de générer des retombées sur les résultats et de mieux faire connaître les stratégies de la Banque CIBC.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nous évaluons les besoins de formation de chaque unité d'exploitation stratégique (UES) et élaborons des solutions pour que les employés aient les compétences requises pour exercer leurs fonctions avec succès. En offrant aux membres du personnel la possibilité d'évaluer leurs compétences et des outils pour 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 offrons aussi un microapprentissage pour favoriser l'apprentissage intégré au flux de travail continu, grâce auquel les employés peuvent accéder à de la formation quand ils en ont besoin. Par exemple :</li> <li>▪ Le programme de formation continue des analystes et des associés permet d'enrichir les connaissances sur les différents secteurs d'activité, postes, régions et niveaux et d'accroître les échanges. Le programme de formation continue de Marchés des capitaux, qui a été révisé, vise à faire connaître les nouveaux produits, les tendances du marché et les occasions de perfectionnement professionnel, à sensibiliser aux risques et à la durabilité, et à peaufiner les aptitudes techniques et générales.</li> <li>▪ Nous avons également lancé un module d'apprentissage en ligne sur les principes fondamentaux des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) qui traite de l'importance des facteurs ESG et présente la stratégie ESG de la banque. Ce module est doté d'un facilitateur utilisant l'IA pour expliquer et illustrer les concepts de base des facteurs ESG.</li> <li>▪ Nous avons lancé la simplification de la Plateforme de placement CIBC (PPC) pour poursuivre la mise à niveau des compétences de plus de 10 000 conseillers des Services bancaires canadiens et des Centres de contact, afin qu'ils puissent offrir un service à la clientèle hors pair. Grâce à cette nouvelle plateforme, les membres de l'équipe Service de première ligne peuvent proposer aux clients des solutions de placement dans un format numérique simplifié.</li> </ul>
Programmes du pipeline de leadership	Offrir aux jeunes candidats des occasions d'acquérir de l'expérience à l'échelle de la banque et de devenir la prochaine génération de leaders.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les programmes de rotation du leadership (p. ex., le Programme de perfectionnement en leadership pour les diplômés et le Programme de développement des associés, leadership en technologie) permettent de repérer tôt les meilleurs talents dans les programmes d'études supérieures, de les aider à acquérir des compétences et de l'expérience et de renforcer notre pipeline de leadership futur.</li> </ul>
Institut de leadership CIBC	Perfectionnement du leadership intégré et à forte incidence selon le niveau de poste.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les leaders jouent un rôle important dans la réussite de leurs équipes et de leur secteur d'activité. En 2018, nous avons créé l'Institut de leadership CIBC afin de mieux définir l'orientation stratégique du perfectionnement du leadership à la Banque CIBC et de proposer des concepts et des programmes aux différents niveaux de leaders. Grâce à l'Académie des gestionnaires de personnel, à l'Académie de l'Équipe mondiale de leadership et à l'Académie du chef de la direction, nous avons renforcé les compétences en leadership d'une manière ciblée et systématique.</li> <li>▪ L'Académie des gestionnaires de personnel renforce les aptitudes en leadership et la rigueur en gestion, afin que tous les gestionnaires de personnel de la Banque CIBC soient prêts à accélérer le changement. Tous les gestionnaires de personnel suivent la formation de base, la classe de maître sur les aptitudes de leadership, qui consolide les trois aptitudes de leadership CIBC : Envisager l'avenir, Inspirer cœurs et esprits, et Stimuler l'action et l'implication, ensemble.</li> <li>▪ L'Académie de l'Équipe mondiale de leadership, composée de tous les cadres supérieurs approuvés par le conseil d'administration, favorise un dialogue continu et le perfectionnement des compétences pour accélérer la mise en œuvre de la transformation et des principales priorités d'affaires. Chaque année, l'Équipe mondiale de leadership participe à la conférence de l'Académie pour bien comprendre nos priorités stratégiques et se perfectionner en vue de mobiliser toute notre équipe pour réaliser ces priorités. La conférence de 2024 a porté sur la façon dont nous générons ensemble des rendements de calibre mondial. Conformément à l'accent mis sur l'approfondissement des capacités en matière de données et d'IA, l'Équipe mondiale de leadership a été invitée à participer au programme de certification sur les stratégies en matière d'IA, offert par la Rotman School of Management, qui enseigne les principes fondamentaux de l'IA et de l'IA générative.</li> <li>▪ L'Académie du chef de la direction vise les plus chevronnés de notre équipe de leadership, en offrant un apprentissage fondé sur l'expérience pour mettre à l'épreuve leur capacité à se concentrer sur l'avenir et à stimuler une croissance ordonnée. En 2024, un groupe restreint des plus anciens cadres supérieurs approuvés par le conseil d'administration de la Banque CIBC a participé à des programmes élaborés en partenariat avec le MIT Media Lab visant à structurer des partenariats, des pratiques et des programmes pour tirer parti de l'IA.</li> </ul>

Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

1.0 Aperçu
2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
<b>3.0 Ouverture de possibilités</b>
<b>3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif</b>
3.1.1 Mobilisation des employés
3.1.2 Inclusion au travail
3.2 Soutenir l'inclusion financière
3.3 Engagement communautaire
4.0 Produits et solutions durables
5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0 Annexe

Promouvoir le bien-être global

La Banque CIBC met en œuvre plusieurs politiques et programmes de ressources humaines dans les territoires où elle exerce ses activités, qui, ensemble, offrent à nos employés du soutien pour surmonter des événements importants de la vie. Nous croyons que la santé et le bien-être des employés sont essentiels à l'épanouissement personnel et professionnel, à la mobilisation des employés, à l'excellence du service à la clientèle et aux résultats de la banque. Nous aidons les membres de l'équipe à progresser en leur offrant les ressources, l'information et le soutien dont ils ont besoin pour prendre soin de leur santé et de leur bien-être selon quatre volets : santé physique, santé mentale, finances et vie personnelle. Cet engagement appuie la satisfaction individuelle et la réussite de l'organisation, en créant une culture bienveillante dans laquelle chacun peut atteindre ses objectifs.

En 2024, nous avons redoublé d'efforts en matière de bien-être global :

- L'exemple des leaders** : En soulignant leur sens des responsabilités, nous avons demandé aux leaders de donner l'exemple en adoptant des comportements et des mesures qui favorisent la santé et le bien-être des employés, de tenir des conversations franches sur le bien-être, d'écouter les besoins des employés et d'appliquer les normes de travail.
- Promotion par la direction** : Comme notre président et chef de la direction est le cadre responsable du bien-être à la Banque CIBC depuis 2021, nous avons continué de souligner l'importance du bien-être en diffusant les vidéos des témoignages personnels de quatre membres de la haute direction, qui incitent les employés à prendre soin d'eux-mêmes.
- L'escouade Plénitude** : Nous avons établi un réseau composé de plus de 260 employés bénévoles présents dans toutes les UES, tous les groupes fonctionnels et toutes les régions où la Banque CIBC exerce ses activités. Ces champions du bien-être ont pour objectif d'inspirer, de mettre en place et de diffuser des initiatives et des programmes de bien-être au sein de leur équipe et de leur secteur d'activité.
- Directeur médical en chef CIBC** : Dans le cadre de notre partenariat avec Cleveland Clinic Canada, nous avons organisé plus de 30 webinaires et discussions à l'intention des employés sur un large éventail de sujets liés au bien-être, comme le sommeil, la résilience, la nutrition et la santé mentale. Trois séries « Posez-moi vos questions » ont également eu lieu avec des experts médicaux sur la ménopause, la génération sandwich et la santé des hommes. Enfin, le directeur médical en chef a publié plus de 15 billets de blogue contenant des renseignements de nature éducative sur la santé mentale, la consommation d'alcool, les maladies respiratoires et la gestion de la chaleur extrême.
- Défi de marche à l'échelle de la banque** : Nous avons organisé notre deuxième défi de marche de trois semaines à l'échelle de la banque. Plus 700 équipes de bénévoles des quatre coins du monde y ont participé pour un total de 700 millions de pas. Le défi a été relevé grâce à l'adhésion de 60 % des employés à notre application de bien-être VotreCadence@CIBC.

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



Santé physique

- Régimes de soins médicaux et dentaires et d'assurance complets<sup>1</sup>.
- Soutien en matière d'adaptation et d'ergonomie au travail, y compris pour les personnes handicapées.
- Couverture flexible qui répond aux besoins de notre personnel diversifié au Canada et aux États-Unis, par exemple, couverture ou remboursement des frais pour la transition de genre et les procédures connexes, les médicaments de fertilité, le traitement du VIH/sida, et avantages élargis pour l'adoption, entre autres.
- VotreCadence@CIBC, une plateforme numérique qui s'adresse à l'ensemble de l'entreprise, encourage les employés à apporter de petits changements au quotidien pour améliorer leur bien-être global.
- Remboursement et/ou réduction des frais pour les nutritionnistes, les cours de conditionnement physique et les abonnements à un centre de conditionnement physique<sup>1</sup>.



Finances

- Prêt « Raison d'être » sans intérêt pour que les employés puissent investir en eux-mêmes.
- Modules de formation, séminaires et webémissions d'éducation financière, dont des séances en direct « Posez-moi vos questions » avec des experts.
- Réductions réservées aux employés sur les services bancaires courants, les prêts, les placements, l'assurance visant l'accumulation de richesse et la planification successorale.
- Accès à des experts financiers professionnels et à des conseillers agréés.
- Revenu de retraite garanti pour tous les employés nouveaux et actuels au Canada. Nous sommes la seule grande banque canadienne à offrir un régime de retraite à prestations déterminées.
- Au Canada, dans le cadre 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.
- 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 (Canada).



Santé mentale

- Programmes d'aide aux employés offerts aux employés et à leur famille.
- Cheminement et ressources d'apprentissage de la pleine conscience.
- Plus de 30 webinaires et discussions sur des sujets essentiels liés au bien-être, comme la gestion du stress, le sommeil et la résilience.
- Formation sur la santé mentale pour les gestionnaires de personnel.
- 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 Canada<sup>1</sup>.



Vie personnelle

- Journée de congé « Raison d'être » rémunérée accordée chaque année afin d'aider les employés à réaliser leurs ambitions.
- Ententes d'horaire flexible; modèles de travail hybrides et à distance.
- Vacances concurrentielles, y compris la possibilité d'obtenir 10 jours supplémentaires de congé non rémunérés chaque année et des vacances supplémentaires par étape clé de service franchise.
- Congés pour soins d'enfants rémunérés et non rémunérés, dont une offre améliorée 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 prévoit des dispositions pour la garde des enfants dans des circonstances exceptionnelles.
- Vidéotheque mettant en vedette des experts sur un large éventail de sujets personnels et professionnels.

<sup>1</sup> 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.

Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
  - 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif
    - 3.1.1 Mobilisation des employés
    - 3.1.2 Inclusion au travail
  - 3.2 Soutenir l'inclusion financière
  - 3.3 Engagement communautaire
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

**Créer des possibilités d'avancement et de croissance**

Nous offrons aux employés des possibilités d'avancement intéressantes dans tous les secteurs de la Banque CIBC et nous les encourageons à consulter les offres d'emploi affichées sur notre tableau interne et les occasions de détachement, et ce, dans différents secteurs d'activité. En plus de proposer des formations ainsi qu'un perfectionnement et une mise à niveau des compétences, nous appuyons les employés dans la réalisation de leurs ambitions professionnelles grâce à des commentaires pertinents sur leur rendement, et à un coaching et du mentorat en continu.

- **Évaluations du rendement** : En 2024, 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.
- **Coaching en continu** : 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.
- **Mentorat** : Notre cadre de mentorat à l'échelle de l'entreprise 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.

**Offrir une reconnaissance personnalisée et 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 celui de l'entreprise. Chaque année, nous remettons à nos employés un relevé annuel complet qui assure la transparence de notre offre de rétribution totale. 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 admissibles<sup>3</sup>, 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 a mis en place des régimes d'épargne-retraite concurrentiels, auxquels elle verse des cotisations de contrepartie.
- **Créateur de moments** : Le programme de reconnaissance mondiale de la Banque CIBC célèbre les étapes importantes de la carrière d'un employé (notamment l'embauche et le 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 2024, la Banque CIBC a continué d'investir dans le salaire minimal, conformément à l'engagement pris en juillet 2022 d'atteindre un taux horaire minimal de 25 \$ d'ici la fin de 2025 au Canada et aux États-Unis. En août 2024, la Banque CIBC a relevé le taux du salaire minimal pour les employés admissibles à une augmentation au mérite au Canada et aux États-Unis, le faisant passer à 23,25 \$ l'heure. Le taux a été à nouveau augmenté en janvier 2025, à 24,25 \$. Nous avons également apporté des changements plus généraux aux structures salariales, réalisant des progrès à tous les niveaux de poste en janvier 2024 et de nouveau en janvier 2025. Plus de 13 800 employés ont été touchés par ces changements, grâce à un investissement annualisé dépassant 38,5 millions de dollars. Ces investissements vont nous permettre de continuer d'attirer les meilleurs talents dans un marché concurrentiel marqué par des pressions inflationnistes et de démontrer notre appui aux principes de salaire décent.

La Banque CIBC a obtenu une note de

**86 %**

dans la catégorie du bien-être<sup>1</sup>.

**90 %**

des employés affirment que leur leader se soucie de leur bien-être<sup>1</sup>.

Parmi tous les postes vacants non accessibles aux débutants,

**67 %**

ont été attribués à des candidats internes en 2024 (Canada)<sup>2</sup>. L'importance que nous accordons au perfectionnement et à la requalification des employés crée des possibilités de mobilité des compétences.

**84 %**

des employés estiment avoir de bonnes occasions d'apprentissage et de perfectionnement à la Banque CIBC<sup>1</sup>.

La Banque CIBC a versé près de

**8,3 G\$**

en rémunération et en avantages sociaux.

<sup>1</sup> Cette question a été incluse dans le Sondage annuel auprès des employés CIBC de 2024. Pour en savoir plus sur les dates, le taux de réponse et le nombre d'employés admissibles à participer au Sondage annuel auprès des employés, consultez la section [1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG - Nos cibles et notre rendement](#).  
<sup>2</sup> Comprend les employés permanents et temporaires au Canada seulement lorsqu'un affichage de poste a été publié, à l'exclusion des employés des niveaux 4 et inférieurs, des étudiants, des participants aux programmes de rotation et des cadres supérieurs.  
<sup>3</sup> Les employés permanents à temps plein ou à temps partiel sont admissibles au régime de retraite à prestations déterminées (PD) après une certaine période de service continu, selon le niveau de leur poste. Ils sont automatiquement inscrits au régime dès qu'ils respectent les critères d'admissibilité.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu
2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
<b>3.0 Ouverture de possibilités</b>
<b>3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif</b>
3.1.1 Mobilisation des employés
3.1.2 Inclusion au travail
3.2 Soutenir l'inclusion financière
3.3 Engagement communautaire
4.0 Produits et solutions durables
5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0 Annexe

## Nos cibles et notre rendement

Nous utilisons plusieurs mesures pour évaluer l'efficacité de nos stratégies, programmes et actions visant à mobiliser nos employés :

### Taux de roulement volontaire

Chaque mois, nous faisons le suivi du taux de roulement volontaire à l'échelle mondiale afin de mieux connaître les tendances et les risques en matière de mobilisation des employés au sein de la banque.

En 2024, le taux de roulement volontaire mondial était de 7,7 %, contre 9,6 % l'année précédente<sup>2,3</sup>. Cette baisse s'explique par la conjoncture macroéconomique et les investissements continus de la Banque CIBC dans l'expérience employé.

Le taux de roulement total mondial était de 11,8 % en 2024, comparativement à 14,0 % en 2023<sup>1,3</sup>. Le taux de roulement volontaire des femmes à l'échelle mondiale a également diminué en 2024, conformément à la tendance du taux de roulement mondial global. Pour obtenir les données complètes sur le roulement, consultez nos [tableaux de données ESG de la Banque CIBC pour 2024](#).

### Apprentissage et perfectionnement

#### Investissement dans l'apprentissage et le perfectionnement

En 2024, nous avons investi 58 millions de dollars dans l'apprentissage et le perfectionnement à l'échelle mondiale, une augmentation par rapport à l'investissement de 51 millions de dollars en 2023<sup>4</sup>. Cette augmentation est attribuable à des programmes propres à l'entreprise qui cadrent avec les priorités stratégiques et à un investissement notable à l'appui de la stratégie de croissance aux États-Unis.

#### Nombre moyen d'heures de formation

Les employés ont suivi en moyenne 24,3<sup>5</sup> heures de formation au cours de l'année, sans écart entre les hommes et les femmes. Le nombre moyen d'heures de formation a diminué d'une année à l'autre (25 heures en 2023), en raison des efforts déployés pour offrir des programmes d'apprentissage ciblés et des options de microapprentissage. Ces efforts ont abouti à un plus grand nombre de programmes d'apprentissage et de perfectionnement, pour un investissement en temps semblable.



En 2024, la Banque CIBC a été nommée l'un des 100 meilleurs employeurs du Canada pour la treizième année consécutive.



En 2024, nous avons atteint notre objectif pour ce qui est du score de mobilisation des employés<sup>6</sup>, qui devait être égal ou supérieur à la NMSF. Notre score de mobilisation s'est établi à

**80 %**,

dépassant la NMSF de quatre points.

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, des travailleurs occasionnels et du personnel de CIBC Caribbean). Le taux à l'échelle mondiale désigne les employés au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde, à l'exclusion de CIBC Caribbean.

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

3 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.

4 Nos investissements mondiaux dans l'apprentissage comprennent toutes les dépenses liées à l'apprentissage et au perfectionnement au 31 octobre, y compris le salaire et le régime d'avantages sociaux des employés dont le rôle principal consiste à appuyer l'apprentissage et le perfectionnement de l'ensemble des membres d'équipe dans le monde.

5 Le nombre moyen d'heures de formation est calculé 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<sup>er</sup> novembre 2023 et le 31 octobre 2024, mais qui n'étaient peut-être pas des employés actifs au 31 octobre 2024. Sont exclus les travailleurs occasionnels et le personnel de CIBC Caribbean.

6 D'après les questions incluses dans le Sondage annuel auprès des employés CIBC de 2024. Pour en savoir plus sur les dates, le taux de réponse et le nombre d'employés admissibles à participer au Sondage annuel auprès des employés, consultez les notes de bas de page de la section [1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG - Nos cibles et notre rendement](#).

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités**
- 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif**
- 3.1.1 Mobilisation des employés
- 3.1.2 Inclusion au travail**
- 3.2 Soutenir l'inclusion financière
- 3.3 Engagement communautaire
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

### 3.1.2 Inclusion au travail

Notre objectif est de bâtir des équipes qui sont le reflet de la clientèle et des collectivités que nous servons et qui sont épaulées par des leaders favorisant un sentiment d'appartenance et tirant parti de l'expérience propre à chacun.



#### Notre approche stratégique

Nous croyons qu'il est essentiel de favoriser un milieu de travail inclusif où les membres de l'équipe se sentent valorisés et outillés pour donner le meilleur d'eux-mêmes, afin de faire progresser notre culture axée sur la raison d'être et la stratégie d'entreprise. Les obstacles à l'inclusion et à l'accessibilité que pourrait rencontrer notre effectif peuvent poser plusieurs risques pour la Banque CIBC, notamment la difficulté à attirer et à retenir des talents, un déclin de l'efficacité opérationnelle et de l'innovation, ainsi que la prestation d'une expérience client moins inclusive. Ces risques, comme ceux découlant d'une piètre mobilisation des employés, peuvent nuire à la réputation de notre marque, à la fidélisation de la clientèle et à nos résultats financiers.

Pour atténuer ces risques et saisir les occasions liées à l'importance capitale de l'inclusion dans notre culture, la Banque CIBC a élaboré et met en œuvre une stratégie d'inclusion mondiale, qui s'articule sur trois axes :

- **Équipe inclusive** : Constituer un effectif représentatif de la clientèle et des collectivités que nous servons.
- **Leadership inclusif** : Investir dans les capacités des membres de l'équipe pour promouvoir le sentiment d'appartenance et tirer parti des forces que constituent les particularités propres à chacun.
- **Services bancaires inclusifs** : Favoriser la croissance en éliminant les obstacles à la prospérité économique.

Pour en savoir plus sur nos partenariats et pratiques bancaires axés sur l'inclusion, consultez les sections [3.2 Soutenir l'inclusion financière](#) et [3.3 Engagement communautaire](#).



Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
  - 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif
    - 3.1.1 Mobilisation des employés
    - 3.1.2 Inclusion au travail
  - 3.2 Soutenir l'inclusion financière
  - 3.3 Engagement communautaire
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Les réseaux d'affinité influencent notre stratégie d'inclusion

La Banque CIBC compte dix réseaux d'affinité dirigés par des employés qui mobilisent et mettent en relation plus de 25 000<sup>1</sup> 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, les festivals 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. En 2024, 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 d'entreprise de la Banque CIBC. Pour en savoir plus, consultez la section [3.2 Soutenir l'inclusion financière](#).



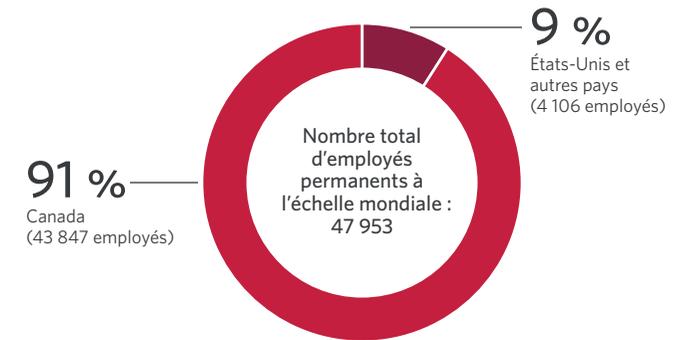
Notre gouvernance

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (CRRPD) de la Banque CIBC assure une surveillance de la stratégie d'inclusion de la Banque CIBC et son harmonisation avec la stratégie d'entreprise, l'intérêt à l'égard du risque et les contrôles de la Banque CIBC.

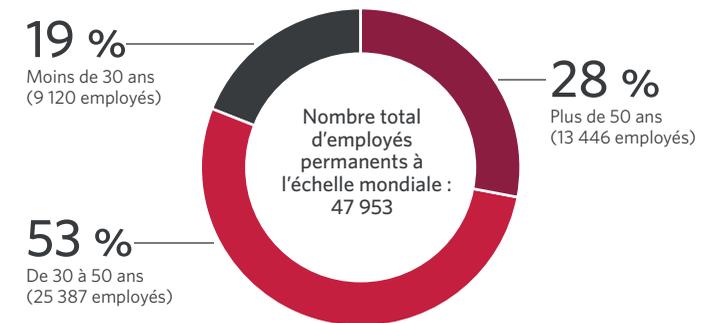
Au niveau de la direction, notre président et chef de la direction préside le Conseil des leaders de l'inclusion de la Banque CIBC et veille à ce que l'inclusion continue d'être la pierre angulaire de notre culture. Le Conseil des leaders de l'inclusion se réunit chaque trimestre et supervise la mise en œuvre de la stratégie d'inclusion mondiale de la banque. Le Conseil reçoit le soutien de l'équipe Inclusion, de neuf comités d'action sur l'inclusion, composés de cadres supérieurs de l'ensemble des unités d'exploitation stratégiques et groupes fonctionnels qui se réunissent une fois par mois ou par trimestre, ainsi que des dix réseaux d'affinité de la banque.

La haute direction et le conseil d'administration de la Banque CIBC évaluent chaque trimestre les progrès réalisés par rapport aux principaux indicateurs de rendement établis pour l'inclusion au travail. Il incombe aux membres de la haute direction de suivre les lignes directrices à court et à long terme si la grille de pointage de l'inclusion au travail met en évidence des lacunes dans leur secteur d'activité.

Employés permanents de la Banque CIBC à l'échelle mondiale en 2024<sup>2</sup>



Groupes d'âge des employés permanents de la Banque CIBC à l'échelle mondiale en 2024<sup>2</sup>



<sup>1</sup> Ce chiffre représente la participation totale dans tous les réseaux d'affinité, car les membres peuvent participer à plus d'un réseau.  
<sup>2</sup> Le terme « 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 temporaires, les employés retraités, les employés en congé non rémunéré, les travailleurs occasionnels et les employés de CIBC Caribbean.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
  - 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif
    - 3.1.1 Mobilisation des employés
    - 3.1.2 Inclusion au travail
  - 3.2 Soutenir l'inclusion financière
  - 3.3 Engagement communautaire
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## Notre gestion des répercussions, des risques et des occasions

Notre objectif est de gérer les risques repérés et de tirer parti des occasions, en donnant suite aux commentaires des employés et en surveillant les risques et les occasions par différents canaux. Par exemple, nous recueillons des données sur la représentation au sein de notre effectif et comparons les résultats par rapport à la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail. Nous pouvons ainsi déceler des occasions d'être plus représentatifs de la clientèle et des collectivités que nous servons. Nous tirons également de notre sondage annuel sur la mobilisation des employés, des commentaires directs de nos réseaux d'affinité et de nos exercices d'écoute de l'information qualitative et quantitative sur les possibilités d'amélioration des stratégies de capital humain et d'entreprise de la Banque CIBC.

### Équipe inclusive

#### Établir des partenariats pour bâtir un bassin de compétences plus inclusif

En intégrant des pratiques de gestion équitable des compétences à l'approche de la banque à l'égard du capital humain, nous contribuons à créer les conditions dans lesquelles chacun peut réaliser son plein potentiel.

Nous faisons appel à des partenaires stratégiques pour nous aider à créer un bassin de compétences plus inclusif dans tous les secteurs de la Banque CIBC. Voici quelques partenaires auxquels la banque a fait appel en 2024 :

Partenariat	Détails
VersaFi	Plus grand réseau de professionnelles de la finance au Canada, VersaFi contribue à l'équité des genres dans le secteur de la finance. La Banque CIBC soutient son programme Return to Bay Street depuis 2012 et a embauché dans le cadre de ce partenariat neuf femmes chevronnées qui ont réussi à relancer leur carrière à notre banque.
Indspire	Il s'agit d'un organisme de bienfaisance qui investit dans l'éducation des Premières Nations, des Inuits et des Métis partout au Canada. Depuis 1994, la Banque CIBC a soutenu Indspire en lui versant plus de 8 millions de dollars en engagements, notamment dans le cadre du programme de bourse d'études et d'excellence et de prix « Bâtir un avenir meilleur », ainsi qu'en embauchant plus de 50 étudiants stagiaires et stagiaires pour des postes temporaires à durée déterminée dans le cadre de ce partenariat.
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 employés permanents et temporaires dans le cadre de ce partenariat.
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 près de 100 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 120 employés permanents et temporaires dans le cadre de ce partenariat.

À l'avenir, les lignes directrices suivantes orienteront les efforts de la Banque CIBC<sup>1</sup>:

- Maintenir une représentation de 40 % à 60 % de femmes aux postes de direction approuvés par le conseil d'administration (à l'échelle mondiale)
- Au moins 30 % des postes de direction approuvés par le conseil s'identifiant comme personnes de couleur d'ici 2028 (à l'échelle mondiale)
- Au moins 5 % des postes de direction approuvés par le conseil d'administration s'identifiant comme membres de la communauté noire d'ici 2025 (à l'échelle mondiale)
- Au moins 2 % des postes de direction approuvés par le conseil d'administration s'identifiant comme Autochtones d'ici 2025 (Canada)
- Au moins 4 % des postes de direction approuvés par le conseil d'administration s'identifiant comme membres de la communauté LGBTQ+ d'ici 2027 (à l'échelle mondiale)
- Au moins 10 % des employés s'identifiant comme personnes handicapées d'ici 2027 (Canada)
- Au moins 3 % des employés s'identifiant comme Autochtones d'ici 2028 (Canada)
- Au moins 5 % des employés s'identifiant comme membres de la communauté LGBTQ+ d'ici 2028 (à l'échelle mondiale)
- Au moins 5 % des étudiants recrutés en 2025 s'identifiant comme membres de la communauté noire (à l'échelle mondiale)
- Au moins 3 % des étudiants recrutés en 2025 s'identifiant comme Autochtones (Canada)

En favorisant l'autodéclaration et l'embauche par l'intermédiaire de partenaires inclusifs comme Specialisterne et Lime Connect, nous avons dépassé la ligne directrice sur la représentation de 9 % de personnes handicapées au sein de notre équipe au Canada, en atteignant une représentation de 11 %<sup>2</sup> en 2024.

Recruter plus de

**5 %**

des étudiants dans la communauté noire en 2025.

En 2024,

**8,8 %**

des étudiants embauchés dans le monde se sont identifiés comme appartenant à la communauté noire<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> 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 liée aux facteurs ESG sur notre [site Web](#).  
<sup>2</sup> Nos cibles, nos objectifs et nos lignes directrices à l'échelle mondiale sont entrés en vigueur le 31 octobre 2024 et peuvent être assujettis à des restrictions dans des territoires locaux hors du Canada.  
<sup>3</sup> Pour en savoir plus, consultez la section [14.Mise en œuvre de notre stratégie ESG - Nos cibles et notre rendement](#).

**Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public**

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités**
  - 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif**
    - 3.1.1 Mobilisation des employés
    - 3.1.2 Inclusion au travail
  - 3.2 Soutenir l'inclusion financière
  - 3.3 Engagement communautaire
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

**Investir 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 repérons et recrutons de jeunes talents à trois moments distincts de leur parcours professionnel : étudiants de premier cycle, titulaires de diplôme universitaire, titulaires de maîtrise en administration des affaires ou autre.

Nos programmes de stages rémunérés ou non sont consacrés à l'apprentissage et au perfectionnement professionnel des étudiants. Nous leur offrons une expérience professionnelle enrichissante et la possibilité d'en apprendre davantage sur l'étiquette des affaires, l'image de marque personnelle, l'examen de CV, etc. De plus, nous proposons des événements de réseautage, des occasions d'apprentissage et d'autres activités tout au long des stages. Les étudiants stagiaires et les anciens étudiants du programme qui se joignent à nous pour des périodes plus ou moins longues durant l'année forment un réseau dynamique.

Aux États-Unis, nos programmes comprennent des stages rémunérés et des programmes de rotation à temps plein au sein de Groupe Entreprises, de Gestion privée de patrimoine, de Marchés des capitaux et des secteurs d'activité de l'entreprise. 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 au Canada appuyées par la Banque CIBC :

Initiative	Détails
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 de Gestion d'actifs CIBC destinée aux Autochtones pour l'obtention du titre d'analyste financier agréé (CFA)	Une aide financière octroyée aux personnes qui s'identifient comme Autochtones et qui veulent obtenir le titre de CFA.
Bourse d'études Women in Asset Management de la Ivey Business School	Une bourse pluriannuelle destinée aux étudiantes de premier cycle, qui en sont à leur deuxième année d'études dans n'importe quelle université canadienne. Les récipiendaires peuvent participer à un programme d'un mois à la Ivey Business School, suivi d'un stage rémunéré de dix semaines à la Banque CIBC.
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 au Canada 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.

**Éliminer les obstacles qui entravent l'accès aux possibilités**

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

- Mesures d'adaptation pour les candidats durant le processus de recrutement et formation continue des membres de l'équipe sur les pratiques efficaces de soutien aux candidats handicapés.
- Mesures d'adaptation en milieu de travail pour les membres de l'équipe, y compris une signalisation complète en braille dans certains emplacements et des solutions technologiques d'assistance, pour assurer un accès fluide et sans obstacle.
- Soutien élargi à l'interne, notamment des services d'interprétation en langue des signes américaine et de transcription et sous-titrage en temps réel des communications pour les membres de notre équipe sourds ou malentendants, ainsi que des services d'accompagnateur et de lecteur.
- Échanges entre les membres des différentes équipes de la banque grâce aux initiatives du Réseau accessibilité des employés CIBC. En 2024, le Réseau accessibilité des employés a continué de mettre l'accent sur les occasions de réseautage et de perfectionnement professionnel, en plus de faire connaître l'expérience des membres de l'équipe pour renforcer le sentiment d'appartenance.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif
- 3.1.1 Mobilisation des employés
- 3.1.2 Inclusion au travail
- 3.2 Soutenir l'inclusion financière
- 3.3 Engagement communautaire
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

**Leadership inclusif**

**Enrichir 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, comme les microagressions, de promouvoir l'écoute active et d'intervenir en cas de dérapage. 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 un parcours d'apprentissage avancé de trois mois. Les participants apprennent à tenir des conversations difficiles sur l'inclusion, ainsi qu'à repérer et combattre les éventuels préjugés inconscients dans les systèmes de la banque.
- **Pratiquer l'inclusion intentionnelle** : Conçu pour aider les employés à comprendre comment les préjugés inconscients et les suppositions influencent la prise de décisions et entraînent des résultats subjectifs. Les participants pratiquent l'inclusion intentionnelle afin de repérer et d'interrompre les microagressions.

- **Interactions inclusives avec les clients** : Formation pour les employés des Services bancaires et des centres de contact canadiens qui promeut 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 apprennent à reconnaître les stéréotypes et s'exercent à regagner la confiance des clients en cas d'erreurs.
- **Les 4 saisons de la Réconciliation** : Formation destinée aux employés canadiens, qui sensibilise les participants aux différences culturelles et les aide à mieux comprendre la réconciliation économique et les relations entre Autochtones et non-Autochtones.
- **Exercices de couverture** : Outil de formation interactif qui explore la relation historique et contemporaine entre les peuples autochtones et non autochtones au Canada.

En 2024, la Banque CIBC a entrepris un examen des programmes de formation des associés afin d'intégrer du contenu autochtone dans le matériel de formation et de veiller à ce que les connaissances et les valeurs autochtones y soient représentées. Cette initiative continuera de soutenir les apprenants autochtones et permettra à tous les membres de notre équipe de mieux comprendre les besoins et les enjeux propres à la clientèle autochtone.

Pour une deuxième année consécutive, la Banque CIBC a reçu le Prix de la réconciliation avec les Autochtones dans le cadre des Prix de réalisation pour l'équité en emploi<sup>1</sup> décernés par le Programme du travail du gouvernement fédéral. Ce prix reconnaît notre engagement à établir des partenariats avec les communautés autochtones, nos approches novatrices en matière de recrutement d'Autochtones et nos programmes de formation sur la réconciliation destinés aux membres de l'équipe canadienne.



<sup>1</sup> La Banque CIBC a reçu le Prix de la réconciliation avec les Autochtones dans le cadre des Prix de réalisation pour l'équité en emploi en 2024 pour les pratiques mises en œuvre entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 décembre 2022.

## Résultats de l'évaluation de l'équité raciale des politiques et méthodes de la Banque CIBC en matière d'emploi

1.0 Aperçu
2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
<b>3.0 Ouverture de possibilités</b>
<b>3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif</b>
3.1.1 Mobilisation des employés
3.1.2 Inclusion au travail
3.2 Soutenir l'inclusion financière
3.3 Engagement communautaire
4.0 Produits et solutions durables
5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0 Annexe

En réponse à la proposition d'actionnaire que la Shareholder Association for Research and Education (SHARE) a soumise en 2022, la Banque CIBC a engagé Diversio Inc., un tiers indépendant, pour évaluer l'équité raciale de nos politiques et méthodes en matière d'emploi au Canada. Diversio Inc. a été sélectionnée pour mener cette évaluation en raison de sa méthodologie complète, qui intègre des analyses sophistiquées et un ensemble de données reconnu à l'échelle mondiale. Cela lui a permis d'évaluer le rendement de la Banque CIBC par rapport aux entreprises comparables du secteur, et de repérer les points forts et les possibilités.

Les résultats de 2024 ont mis en évidence des forces notables et des possibilités d'amélioration dans nos efforts visant l'équité raciale. Les programmes, les politiques et les partenariats avancés de la Banque CIBC ont contribué à des niveaux d'inclusion plus élevés que la moyenne des autres entreprises du Canada. Les employés qui s'identifient comme personnes de couleur et Autochtones ont fait part d'un sentiment d'appartenance comparable à celui de leurs collègues blancs non autochtones, ce qui traduit une incidence positive des initiatives d'inclusion de la Banque CIBC. Toutefois, il existe également de nettes occasions de perfectionnement; il faudrait notamment augmenter la part des segments de personnel sous-représentés à l'échelle de la banque. L'évaluation a mis en évidence une sous-représentation des Autochtones au sein du personnel de la banque, ainsi que des membres de la communauté noire et des Autochtones aux postes de haute direction.

Voici les principales constatations de l'évaluation :

- Niveaux d'inclusion élevés dans toutes les catégories d'employés, peu importe leur identité raciale ou autochtone, l'écart de l'expérience employé (qui mesure de la façon dont les politiques et méthodes de la Banque CIBC se traduisent par une expérience positive et équitable pour les employés) entre les employés blancs et les personnes de couleur étant inférieur à 0,5 %.
- En moyenne, seulement 4,9 % des employés de couleur de la Banque CIBC déclarent se sentir exclus, comparativement à 11 % pour l'ensemble des entreprises au Canada.

- La Banque CIBC a fait des progrès en ce qui a trait à la présence et à la maturité des programmes, politiques et partenariats qui contribuent à l'équité raciale. Il reste toutefois des possibilités d'amélioration (voir ci-dessous).
- Au Canada, 45 % des employés s'identifient comme personnes de couleur (soit plus qu'au sein de la population canadienne) et 2,4 % s'identifient comme Autochtones (c'est moins que la part de 5 % de la population canadienne, mais plus que la référence de 0,5 % du secteur des services financiers).
- La représentation des employés noirs et autochtones a diminué à mesure que les niveaux de rémunération augmentaient.

L'équipe chargée de l'évaluation a cerné quatre grandes possibilités d'amélioration :

- 1. Centraliser les programmes de mentorat :** Bien que la Banque CIBC offre des occasions de mentorat, ces programmes devraient être optimisés davantage en centralisant et en simplifiant leurs structures. Grâce à une approche plus unifiée, l'accès serait plus équitable pour les employés qui s'identifient comme personnes de couleur et Autochtones.
- 2. Améliorer la responsabilisation des gestionnaires :** Il est possible de définir et de mesurer plus clairement la façon dont les gestionnaires de personnel favorisent l'inclusion au sein de leurs équipes. L'introduction de mécanismes officiels de responsabilisation, comme des mesures de rendement liées à des résultats précis, encouragerait les gestionnaires de personnel à jouer un rôle plus actif dans la lutte contre les disparités réelles ou perçues et la promotion d'une dynamique d'équipe inclusive.
- 3. Peaufiner les pratiques d'embauche inclusives :** Pour accroître la représentation des Autochtones, la Banque CIBC devrait améliorer ses pratiques d'embauche en offrant une formation plus complète aux directeurs chargés de l'embauche afin de réduire la partialité, en élargissant le recours aux entrevues avec un comité pour assurer la diversité des points de vue et en revoyant les affichages de poste de manière à utiliser un langage plus inclusif. Ces changements aideraient à attirer et à maintenir en poste un bassin de compétences plus diversifié, en particulier aux échelons supérieurs de l'organisation.

- 4. Optimiser la formation sur l'inclusion :** La Banque CIBC fournit une formation sur le leadership inclusif dans tous les secteurs, mais nous pourrions peaufiner notre approche afin que cette formation soit adaptée au rôle de chacun. Cela contribuerait à une compréhension des principes d'inclusion à la fois plus approfondie et plus ciblée selon le rôle, et ce, à l'échelle de l'organisation.

De plus, 21 améliorations modérées ont été recommandées pour peaufiner les politiques, les programmes et les partenariats de la Banque CIBC et accélérer les progrès. Pour lire le rapport complet, visitez [notre site Web](#).

La deuxième phase de l'évaluation de l'équité raciale, qui vise les pratiques commerciales, sera achevée en 2025 et permettra de mieux comprendre comment l'équité raciale peut être profondément ancrée dans tous les aspects de la Banque. La Banque CIBC demeure déterminée à promouvoir l'inclusion à l'aide de ses programmes et de son leadership et à veiller à ce que son effectif reflète la clientèle et les communautés qu'elle sert.



Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités**
- 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif**
- 3.1.1 Mobilisation des employés
- 3.1.2 Inclusion au travail
- 3.2 Soutenir l'inclusion financière
- 3.3 Engagement communautaire
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## Nos cibles et notre rendement

Nous mesurons notre rendement au moyen d'objectifs temporels de représentativité de l'effectif et du leadership et de l'indice du sentiment d'appartenance de notre Sondage annuel auprès des employés. Nous surveillons également la rémunération des employés afin de veiller à ce qu'elle soit équitable entre les segments de personnel.

### Représentativité de l'effectif et du leadership<sup>1,2</sup>

	2024 <sup>3</sup>	2023	2022
Au moins 40 % de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2024 (à l'échelle mondiale) <sup>4</sup>	39 %✓	39 %✓	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) <sup>4,5</sup>	25 %✓	25 %✓	24 %✓
Au moins 5 % de leaders issus de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2025 (à l'échelle mondiale) <sup>4,6</sup>	3,5 %✓	4,1 %✓	2,9 %✓
Au moins 2 % de personnes autochtones occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2025 (Canada) <sup>4,7</sup>	0,8 %✓	0,8 %✓	0,8 %✓
Au moins 9 % des employés s'identifiant comme personnes handicapées d'ici 2024 (Canada) <sup>8,9</sup>	11 %✓	10 %✓	9,1 %✓
Au moins 3 % des employés s'identifiant comme Autochtones d'ici 2024 (Canada) <sup>7,9</sup>	2,4 %✓	2,4 %✓	2,6 %✓
Au moins 5 % d'étudiants recrutés dans la communauté noire en 2024 (à l'échelle mondiale) <sup>10</sup>	8,8 %	7,0 %	6,1 %

Bien que la plupart des résultats soient conformes aux attentes, nous sommes conscients qu'il reste encore du travail à faire pour constituer des équipes qui représentent la clientèle et les collectivités que nous servons. À cet égard, nous devons augmenter la part des femmes aux postes de direction approuvés par le conseil d'administration<sup>4</sup> (39 %✓ ou 111 femmes) et la représentation des Autochtones<sup>7</sup> (2,4 %✓) dans l'ensemble de notre effectif canadien<sup>9</sup>. Afin que les progrès à réaliser à l'égard de ces engagements demeurent une priorité, plusieurs tactiques importantes ont été adoptées :

- 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.
- Tirer parti de nos partenariats (par exemple, avec Inspire) et des bourses d'études axées sur l'inclusion pour faire connaître les possibilités offertes par la Banque CIBC aux meilleurs talents.
- Améliorer les ressources de perfectionnement professionnel, y compris le mentorat offert par notre partenaire Ten Thousand Coffees, en tenant compte des commentaires du Cercle des employés autochtones de la Banque CIBC.
- Continuer d'élaborer des formations sur le leadership inclusif, comme le module « Les 4 saisons de la réconciliation », suivi par plus de 80 % des membres de l'équipe au Canada, et l'exercice interactif des couvertures, visant à mieux faire connaître la relation historique et contemporaine avec les peuples autochtones, auquel plus de 700 employés ont participé au cours des cinq dernières années.

Pour 2025, nous prévoyons élargir les indicateurs utilisés pour faire le suivi de nos progrès. Plus précisément, de nouvelles lignes directrices internes viseront à augmenter la part des membres de la communauté LGBTQ+<sup>11</sup> au sein de notre effectif mondial<sup>9</sup> (3,5 %✓ en 2024) et aux postes de direction approuvés par le conseil d'administration<sup>4</sup> (3,5 %✓ en 2024), ainsi que la part des étudiants autochtones recrutés chaque année au Canada.

✓ 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 liée aux facteurs ESG sur notre [site Web](#).

1 Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre. Pour en savoir plus, consultez la section 1.4 [Mise en œuvre de notre stratégie ESG - Nos cibles et notre rendement](#).

2 Nos cibles, nos objectifs et nos lignes directrices à l'échelle mondiale sont entrés en vigueur le 31 octobre 2024 et peuvent être assujettis à des restrictions dans des territoires locaux hors du Canada.

3 Les données inférieures à 10 % en 2024 ont été présentées à une décimale aux fins de précision et de transparence, et les chiffres comparatifs de l'année précédente pour 2023 et 2022 ont été retraités par souci d'uniformité dans leur présentation.

4 Les postes de direction approuvés par le conseil d'administration incluent les vice-présidents et les membres des échelons supérieurs nommés à leur poste au 31 octobre, à l'exclusion des employés temporaires, des travailleurs occasionnels, des employés retraités et de CIBC Caribbean.

5 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.

6 Depuis 2023, la proportion de leaders issus de la communauté noire comprend également les cadres supérieurs qui se sont identifiés comme étant d'origine mixte dont au moins une des origines ethniques est noire. Ce changement correspond à une mesure plus précise fondée sur la disponibilité de données plus détaillées pour les leaders qui s'identifient comme membres de la communauté noire.

7 Le terme « Peuples autochtones » désigne les habitants originaux du Canada et leurs descendants, y compris les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Les données englobent aussi les personnes qui s'identifient comme étant d'origine mixte ou d'une autre origine autochtone, selon la définition qui précède.

8 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.

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

10 Les données sur le recrutement des étudiants portent sur les profils d'emploi de stage à durée déterminée en hiver, en été et à l'automne 2024. Les données sont fondées sur la déclaration volontaire fournie pendant le processus de candidature; le pourcentage est fondé sur le nombre de réponses. À l'exclusion de CIBC Caribbean.

11 Les membres de la communauté LGBTQ+ s'entend des personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gais, bisexuelles, asexuelles, queer, bispirituelles, trans, transgenres, non binaires et autres.

12 Cette question a été incluse dans le Sondage annuel auprès des employés CIBC de 2024. Pour en savoir plus sur les dates, le taux de réponse et le nombre d'employés admissibles à participer au Sondage annuel auprès des employés, consultez la section 1.4 [Mise en œuvre de notre stratégie ESG - Nos cibles et notre rendement](#).

88 %

des employés estiment que la diversité des points de vue est valorisée dans leur équipe<sup>12</sup>.

85 %

des employés se sentent à leur place à la Banque CIBC<sup>12</sup>.

La Banque CIBC a reçu le prix Catalyst 2025, qui récompense à l'échelle mondiale l'excellence des organisations en matière de leadership inclusif et équilibré entre hommes et femmes. Ce prix souligne le succès de l'initiative Diriger dans un souci d'inclusion de la Banque CIBC, qui a amélioré l'approche de la banque en matière d'inclusion, ainsi que nos efforts incessants pour bâtir une culture qui valorise les particularités de chaque membre de l'équipe.



Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

1.0	Aperçu
2.0	Renforcement de l'intégrité et de la confiance
<b>3.0 Ouverture de possibilités</b>	
<b>3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif</b>	
3.1.1	Mobilisation des employés
3.1.2	Inclusion au travail
3.2	Soutenir l'inclusion financière
3.3	Engagement communautaire
4.0	Produits et solutions durables
5.0	Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0	Annexe

Indice du sentiment d'appartenance de notre Sondage annuel auprès des employés

Les réponses aux questions sur le sentiment d'appartenance du Sondage annuel auprès des employés<sup>1</sup> donnent un score appréciable de 86 %. Ce score montre que la banque produit l'effet souhaité, et veille à ce que les personnes de tous horizons se sentent valorisées pour leurs particularités et à leur place à la Banque CIBC.

Favoriser l'inclusion grâce à une rémunération équitable

Pour compléter sa stratégie d'inclusion, la Banque CIBC conçoit et met en œuvre des programmes, des pratiques et des structures de rémunération conformes aux lois pertinentes, et qui offrent une rémunération concurrentielle à la fois équitable et juste. Voici des exemples de ces programmes, pratiques et structures :

- Le salaire de base ou la rémunération horaire de la plupart des employés se fonde sur une structure et une échelle de rémunération bien définies et concurrentielles sur le marché, qui permettent de moduler la rémunération selon le rendement, l'expérience et les compétences de chacun.
- La majorité des employés à l'échelle mondiale participent au programme d'encouragement Objectifs, Rendement, Réussite (ORR), des cibles d'encouragement standard étant fixées en fonction du niveau de poste.
- Les décisions concernant la rémunération s'appuient sur des critères précis. De plus, des systèmes de RH permettent aux gestionnaires de personnel de prendre des décisions éclairées en matière de rémunération, en fonction des compétences des employés, de leur rendement démontré, de leur expérience et de leur place dans la structure de rémunération.
- Notre processus d'uniformisation de fin d'exercice tient compte de mesures clés afin que les décisions sur la rémunération soient prises de façon uniforme à l'échelle de l'organisation. Ces mesures donnent notamment un aperçu de la répartition des cotes et des décisions sur les primes d'encouragement accordées aux femmes et aux personnes de couleur<sup>2</sup> par rapport à leurs groupes de comparaison respectifs, afin de déceler d'éventuels biais involontaires.
- Chaque trimestre, nous analysons la cible de rémunération directe globale des femmes et des personnes de couleur dans le cadre du programme d'encouragement ORR, afin de confirmer que nos programmes offrent une rémunération uniforme aux employés qui occupent le même poste, avant la prise en compte de facteurs comme le rendement individuel et les résultats de l'entreprise.
- Nous évaluons et perfectionnons nos programmes de rémunération (structures de rémunération et programmes de primes d'encouragement) chaque année pour nous assurer qu'ils sont concurrentiels et conformes aux principes de salaire décent.

Ce cadre nous permet aussi de repérer et de corriger en amont les facteurs susceptibles de contribuer à un écart salarial.

Cible médiane de rémunération directe globale des femmes comparativement à celle des hommes<sup>3</sup>

Segment	2024
Cadres supérieurs et postes équivalents (à l'exclusion du chef de la direction) <sup>4</sup>	97 %
Membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction et cadres professionnels <sup>5</sup>	97 %
Gestionnaires et professionnels <sup>6</sup>	98 %
Superviseurs et collaborateurs individuels <sup>7</sup>	101 %
<b>Total (à l'exclusion du chef de la direction)</b>	<b>99 %</b>

Cible médiane de rémunération directe globale des personnes de couleur par rapport à celle des autres personnes<sup>3</sup>

Segment	2024
Cadres supérieurs et postes équivalents (à l'exclusion du chef de la direction) <sup>4</sup>	99 %
Membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction et cadres professionnels <sup>5</sup>	99 %
Gestionnaires et professionnels <sup>6</sup>	99 %
Superviseurs et collaborateurs individuels <sup>7</sup>	99 %
<b>Total (à l'exclusion du chef de la direction)</b>	<b>99 %</b>



En 2024<sup>3</sup> :

- 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.
- 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 99 % de celle des hommes (à l'exclusion du chef de la direction).
- 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.

Equileap a classé la Banque CIBC :

# Au 1<sup>er</sup> rang

au Canada pour ce qui est de l'égalité des sexes pour la quatrième année consécutive.



1 Cette question a été incluse dans le Sondage annuel auprès des employés CIBC de 2024. Pour en savoir plus sur les dates, le taux de réponse et le nombre d'employés admissibles à participer au Sondage annuel auprès des employés, consultez la section 1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG - Nos cibles et notre rendement.  
 2 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.  
 3 Afin d'assurer une base de comparaison équivalente, cette analyse se fonde sur la cible de rémunération directe globale d'un équivalent temps plein, incluant le salaire de base et les cibles annuelles pour les primes d'encouragement, pour les employés au Canada qui participent au programme ORR (c'est-à-dire à l'exclusion des employés participant à des régimes d'encouragement particuliers, comme ceux qui sont rémunérés à la commission). Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre.  
 4 Les cadres supérieurs et les postes équivalents comprennent les niveaux de postes 11 à 14.  
 5 Les membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction et cadres professionnels comprennent les niveaux de postes 9 et 10.  
 6 Les gestionnaires et professionnels comprennent les niveaux de postes 6 à 8.  
 7 Les superviseurs et collaborateurs individuels comprennent les niveaux de postes 1 à 5.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités**
- 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif
- 3.2 Soutenir l'inclusion financière**
- 3.3 Engagement communautaire
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## 3.2 Soutenir l'inclusion financière

### Services bancaires inclusifs

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.



### Notre approche stratégique

Nous croyons qu'investir dans la prospérité des collectivités que nous servons est une occasion importante qui profite à notre clientèle et aux parties intéressées. 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 améliorent la réputation de notre marque, renforcent la fidélisation de la clientèle et ont une incidence positive sur notre rendement financier.

Notre approche en matière de services bancaires inclusifs est liée à un pilier central de notre stratégie mondiale d'inclusion, qui vise la croissance en éliminant les obstacles à la prospérité économique.

Nous voulons soutenir nos clients en adaptant nos solutions à leurs besoins. Pour orienter notre approche, nous menons régulièrement des sondages, des études de marché et des groupes de discussion afin de comprendre les besoins uniques de nos clients et les obstacles qui les empêchent d'accéder aux services bancaires que nous leur offrons et d'en profiter. Les renseignements recueillis auprès de nos clients sont utilisés pour améliorer les produits et services qui favorisent une plus grande inclusion financière et économique, accroissent l'accessibilité et améliorent le bien-être financier de nos clients.

Nous collaborons avec des associations locales pour investir dans l'inclusion financière et éliminer les obstacles. En 2024, nos principaux partenaires étaient le Conseil canadien pour les entreprises autochtones, la Chambre de commerce noire du Canada et Return on Disability Group. Les engagements pris grâce à nos partenariats nous aident à mettre en œuvre notre stratégie.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0	Aperçu
2.0	Renforcement de l'intégrité et de la confiance
<b>3.0</b>	<b>Ouverture de possibilités</b>
3.1	Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif
<b>3.2</b>	<b>Soutenir l'inclusion financière</b>
3.3	Engagement communautaire
4.0	Produits et solutions durables
5.0	Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0	Annexe

## Notre gouvernance

Le Conseil des leaders de l'inclusion de la Banque CIBC supervise la mise en œuvre de la stratégie d'inclusion mondiale de la banque, qui comprend des services bancaires inclusifs. Le Conseil des leaders de l'inclusion, présidé par notre président et chef de la direction, se réunit chaque trimestre pour examiner les progrès de la banque par rapport à sa stratégie d'inclusion.

Le Conseil des leaders de l'inclusion reçoit le soutien de l'équipe Inclusion, de neuf comités d'action sur l'inclusion, composés de cadres supérieurs de l'ensemble des unités d'exploitation stratégiques et groupes fonctionnels qui se réunissent une fois par mois ou par trimestre, ainsi que des dix groupes de ressources dirigés par des employés, appelés réseaux d'affinité.

Le Conseil des leaders de l'inclusion est épaulé par le Comité d'action sur l'accessibilité, qui a pour mandat d'accélérer les progrès dans la mise en œuvre de notre feuille de route quinquennale sur l'accessibilité. Chaque trimestre, le Comité d'action sur l'accessibilité rend compte des progrès réalisés au Conseil des leaders de l'inclusion de la Banque CIBC.

Le Conseil des leaders de l'inclusion est également soutenu par notre comité d'action sur la réconciliation, coprésidé par la première vice-présidente, Marchés autochtones, et la vice-présidente et directrice générale, Banque d'investissement, réseau mondial. Avec les membres du comité d'action sur la réconciliation de l'ensemble de la Banque CIBC, les coprésidentes encadrent les efforts de la banque visant à réaliser des progrès mesurables à l'égard de ses engagements en matière de réconciliation et à faire de la Banque CIBC un milieu vraiment inclusif pour les membres de l'équipe et les clients autochtones. Chaque trimestre, le comité d'action sur la réconciliation rend compte des progrès réalisés au Conseil des leaders de l'inclusion de la Banque CIBC.

**94 %**

des membres de l'équipe qui ont répondu au sondage de la formation Interactions inclusives avec les clients en 2024 ont déclaré qu'ils se sentaient mieux outillés pour reconnaître les préjugés et mettre en pratique ce qu'ils ont appris pour regagner la confiance des clients en cas d'erreurs<sup>2</sup>.

## Notre gestion des répercussions, des risques et des occasions

Nous intégrons l'inclusion à notre façon de faire des affaires en renforçant les aptitudes de notre équipe, en proposant des services bancaires faciles d'accès, en créant des solutions financières équitables et en contribuant au bien-être financier des clients grâce à l'éducation.

L'équipe Expérience client se fait le porte-parole des clients en les écoutant, en tirant les leçons de leurs commentaires et en s'en inspirant pour améliorer l'expérience client. Nous recueillons des commentaires à l'aide du Sondage du score net de recommandation, des plaintes et des données tirées de la transcription des appels, en vue de repérer les causes profondes des problèmes et d'obtenir des renseignements pratiques qui sont utilisés pour améliorer l'expérience de tous nos clients.

### Renforcer les aptitudes de leadership inclusives de notre équipe 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 fournissons une formation particulière aux employés de première ligne afin de les aider à offrir une expérience client inclusive et adaptée aux besoins de nos clients.

- **Coaching sur des expériences client inclusives** : 95 % des leaders des centres bancaires ont terminé un programme de huit semaines visant à appliquer les normes sectorielles en vigueur pour soutenir et encadrer les employés de première ligne lorsque des soumissions à un autre palier d'intervention surviennent<sup>1</sup>. Le programme prépare les gestionnaires de personnel en leur donnant des conseils sur la façon de désamorcer les préoccupations et d'y répondre d'une manière inclusive et équitable.
- **Interactions inclusives avec les clients** : 90 % des employés permanents des Services bancaires et des centres de contact canadiens ont suivi ce cyberapprentissage qui promeut un comportement axé sur la raison d'être, et ce, afin de comprendre les besoins spécifiques de nos clients et en étant sincèrement attentionnés et toujours professionnels. Les participants s'exercent à pour regagner la confiance des clients en cas d'erreurs.
- **Accessibilité à la Banque CIBC** : 77 % des employés inscrits aux Centres de contact, service clientèle CIBC ont achevé ce cyberapprentissage, qui sensibilise les employés aux handicaps et renforce leur confiance dans leur capacité à mener des interactions inclusives avec nos clients et les membres de l'équipe handicapés.

Pour en savoir plus sur la façon dont nous renforçons nos capacités de leadership inclusif, consultez la section [3.1.2 Inclusion au travail](#).

## Soutenir la clientèle transgenre et non binaire

Pour la communauté transgenre et non binaire, le nom revêt une importance particulière. Nous sommes fiers d'offrir à nos clients la possibilité de voir le nom et l'identité qu'ils ont choisis dans les interactions numériques, pour montrer que nous savons qui ils sont vraiment. Cette année, un nombre important d'interactions numériques a été mis à jour de façon à ce que le surnom indiqué dans le profil des clients soit utilisé dans les alertes et avis numériques, et sur les écrans des Services bancaires mobiles et en direct. Bien qu'il reste encore du travail à faire, veiller à ce que les interactions numériques de nos clients tiennent compte de leur véritable identité est un exemple de plus de la façon dont nous montrons à nos clients et à notre collectivité que l'inclusion est la pierre angulaire de notre culture.



<sup>1</sup> Comprend les employés des centres bancaires permanents et en congé rémunéré qui avaient au moins un employé sous responsabilité directe au 31 octobre 2024. Sont exclus les employés de CIBC Caribbean, les employés temporaires, les retraités, les employés en congé non rémunéré et les travailleurs occasionnels.  
<sup>2</sup> Comprend les employés permanents et en congé rémunéré des centres bancaires et des centres de contact. Sont exclus les employés de CIBC Caribbean, les employés temporaires, les retraités, les employés en congé non rémunéré et les travailleurs occasionnels.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités**
- 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif
- 3.2 Soutenir l'inclusion financière**
- 3.3 Engagement communautaire
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Offrir des services bancaires faciles d'accès

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

- 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 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 vocale 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.
- En 2024, nous avons redoublé d'efforts et intensifié nos activités pour améliorer l'accessibilité sur le marché américain.

Pour en savoir plus sur les moyens employés pour promouvoir l'accessibilité et éliminer les obstacles, consultez notre [Plan d'accessibilité](#). Consultez la section [6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité](#).

Élaborer des solutions financières équitables

Nous accueillons et servons tous les segments de la population, et continuons d'adapter nos offres pour répondre aux besoins particuliers 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.

En 2024, nous avons continué d'élargir et d'améliorer nos services afin de créer des solutions financières équitables pour nos clients.

Segment de clientèle	Principales solutions et résultats de 2024
<p><b>Membres de la communauté noire</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En 2022, nous avons versé 15 millions de dollars au Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires, qui vise à aider les entrepreneurs de la communauté noire à réaliser leur ambition de démarrer, gérer et faire croître leur entreprise. Dans un premier temps, nous avons attribué 13 millions de dollars en prêts aux entreprises et 2 millions de dollars en prêts non remboursables ou subventions au Fonds de prospérité pour l'avancement des communautés noires. 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 du partenariat entre la Banque CIBC et le Fonds de prospérité pour l'avancement des communautés noires. En partenariat avec la Chambre de commerce noire du Canada, nous offrons également du mentorat, de l'éducation financière et de la planification d'entreprise aux entrepreneurs. Depuis son lancement en 2022, le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires a accordé plus de 14 millions de dollars en prêts à des entrepreneurs noirs, ce qui dépasse notre engagement de 13 millions de dollars, et touché plus de 2 200 entrepreneurs noirs. Nous continuons de soutenir les entrepreneurs noirs qui cherchent à constituer leur patrimoine en étant propriétaires d'entreprise.</li> </ul>
<p><b>Autochtones</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le programme de prêt résidentiel pour Autochtones (PPRA) de la Banque CIBC vise à répondre aux besoins particuliers en matière de logement des Premières Nations. Le PPRA permet aux membres et citoyens d'une Première Nation participante d'accéder aux prêts résidentiels. Les prêts résidentiels sont offerts aux personnes admissibles pour les aider à construire, à acheter ou à rénover un logement familial. En 2024, le programme a pris de l'expansion au pays; nous avons établi un partenariat avec six Premières Nations, pour montant total de 34,5 millions de dollars en prêts résidentiels autorisés destinés à la construction de 79 logements.</li> <li>▪ 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 d'assurer la prospérité des personnes autochtones du Canada.</li> <li>▪ Au sein de nos équipes de Groupe Entreprises et de Services fiduciaires aux Autochtones, des experts collaborent avec les collectivités locales partout au Canada. Nous avons également mis sur pied une équipe Marchés autochtones spécialisée.</li> <li>▪ 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.</li> <li>▪ 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 avons entreprises en tant qu'important détenteur d'actifs pour faciliter l'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et respecter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.</li> </ul>

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Créer un milieu de travail  
mobilisateur et inclusif

3.2 Soutenir l'inclusion financière

3.3 Engagement communautaire

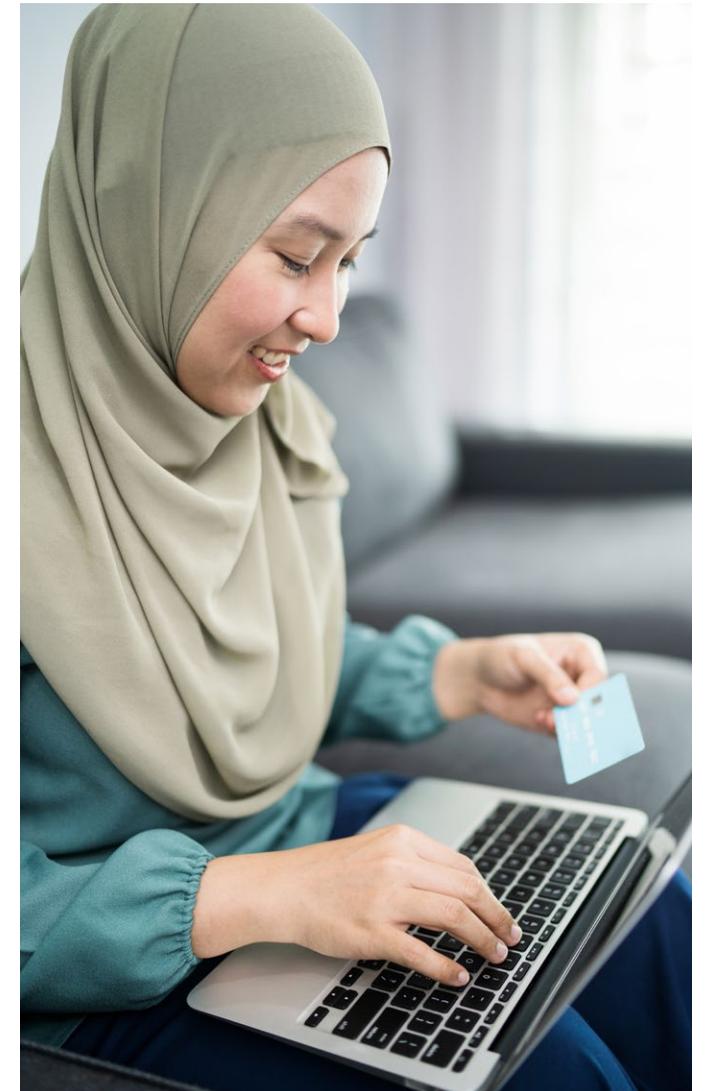
4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre  
les changements climatiques

6.0 Annexe

Segment de clientèle	Principales solutions et résultats de 2024
Nouveaux arrivants	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Banque CIBC est la première grande institution financière à regrouper la demande de carte de crédit numérique et la demande d'ouverture de compte de dépôt pour les nouveaux arrivants au Canada. Les nouveaux arrivants peuvent désormais présenter une demande pour deux produits financiers en soumettant un seul formulaire électronique en ligne. Ce processus permet de prendre d'importantes décisions bancaires plus rapidement et plus facilement.</li> <li>Voici le forfait bancaire CIBC offert aux nouveaux arrivants : Compte Intelli CIBC pour nouveaux arrivants sans frais mensuels pendant deux ans, une gamme de cartes de crédit assorties d'une limite de crédit pouvant aller jusqu'à 15 000 \$ et d'une remise sur frais pendant deux ans, opérations Virement de fonds mondial sans frais vers plus de 120 pays, et programmes de prêts hypothécaires adaptés aux besoins des nouveaux arrivants, qui les aident à devenir admissibles malgré des antécédents de crédit limités au Canada.</li> <li>La Banque CIBC a lancé le programme Arrivée Intelli, qui permet aux résidents permanents, aux travailleurs étrangers et aux étudiants étrangers de pays admissibles d'ouvrir un compte de dépôt en ligne et d'y déposer de l'argent avant leur arrivée au Canada, afin qu'ils aient des fonds disponibles dès leur arrivée.</li> <li>Nous avons créé le Guide Intelli CIBC<sup>MC</sup> sur le Canada, pour enrichir le soutien que nous offrons aux nouveaux arrivants, peu importe où ils en sont dans leur parcours d'immigration. Ce guichet unique regorge de ressources et de conseils importants, par exemple, une liste de vérification pour un déménagement au Canada, et une description des démarches pour s'inscrire dans un établissement d'enseignement postsecondaire, établir une cote de crédit et devenir un résident permanent. De plus, Plani Intelli CIBC et le calculateur de budget pour nouveaux arrivants aident les nouveaux arrivants à commencer à épargner, à investir et à gérer leur argent et, ainsi, à démarrer leur nouvelle vie en toute confiance à l'égard de leurs finances.</li> </ul>
Collectivités à revenu faible ou modeste	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aux États-Unis, nous avons continué de créer une valeur économique partagée, grâce à nos programmes de développement communautaire, notamment notre programme d'aide au paiement des frais de clôture aux États-Unis. Nous avons versé 835 154 \$ US en aide au paiement des frais de clôture, soit 165 subventions, à des propriétaires américains. 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<sup>1</sup>.</li> </ul>
Aînés	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Banque CIBC respecte volontairement les sept principes du Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés. Veuillez consulter la section <a href="#">6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés</a>.</li> <li>Les clients âgés de 65 ans et plus sont automatiquement inscrits au Programme Intelli CIBC pour les aînés afin de bénéficier des avantages suivants applicables à un compte admissible existant ou nouvellement admissible : réductions des frais mensuels ou des frais d'opération dans certains comptes bancaires; réduction sur la location de coffrets de sûreté; et gratuité des mandats et traites bancaires<sup>2</sup>.</li> </ul>

En 2024, nous avons poursuivi nos prises de contact avec les clients ayant un emprunt hypothécaire ou un prêt personnel auprès de la Banque CIBC, plus précisément les emprunteurs vulnérables, les emprunteurs hypothécaires ayant une période d'amortissement prolongée et négative, et les clients qui risquent d'atteindre un défaut de paiement précoce à court terme. Nous aidons les clients qui éprouvent des difficultés financières en leur fournissant des conseils et des solutions ciblées, notamment les paiements d'intérêts seulement, le report des versements, l'augmentation temporaire de l'amortissement et les prêts regroupés en vertu d'une consolidation de dettes en cas de difficultés financières, selon le cas. Nos équipes de première ligne reçoivent une formation et des documents de référence pertinents qui leur permettent d'offrir les bons conseils et le bon soutien à ces clients.



1 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 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 à modeste, aide aux PME et revitalisation des zones délaissées. Les projets de logements locatifs abordables répondent aux attentes réglementaires et visent à soutenir les locataires dont le revenu est faible ou modeste.  
2 Des frais d'opération peuvent s'appliquer.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités**
- 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif
- 3.2 Soutenir l'inclusion financière**
- 3.3 Engagement communautaire
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## Progression de la réconciliation économique

La Banque CIBC s'engage à offrir aux peuples autochtones du Canada un accès à des occasions qui assureront leur prospérité. En 2021, la Banque CIBC a établi un cadre de réconciliation en réponse à l'appel à l'action 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 principaux indicateurs de rendement.

Le cadre de réconciliation de la Banque CIBC comprend notre engagement à veiller à ce que notre effectif reflète les clients et les collectivités que nous servons, et la création de produits spécialisés, de services et de pratiques de prêt permettant aux clients autochtones de passer de leurs idées à la réalité, comme le PPRA, les séances d'éducation financière, les centres bancaires situés dans les réserves et une gamme complète de services financiers numériques.



En 2024, la Banque CIBC et la Fondation CIBC<sup>1</sup> ont versé près de

# 3,8 M\$

en subventions à des associations locales et en bourses d'études octroyées au mérite et selon les besoins financiers, afin d'appuyer la prochaine génération de leaders et de créateurs de changement autochtones.

La Banque CIBC a obtenu la cote **Argent** dans le programme **Accréditation de partenariat en relations autochtone (PAIR)** du **Conseil canadien pour les entreprises autochtones (CCEA)**. Ce processus de certification pluriannuel reconnaît les organisations qui ont établi des relations de travail solides et continues, et créatrices de richesse pour les entreprises et les communautés autochtones. La certification **Argent** reflète les efforts de longue date de la Banque CIBC en matière de réconciliation économique.

### 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. Nous continuons de réaliser des progrès par rapport à ces engagements.



<sup>1</sup> Seuls les dons de la Fondation CIBC qui sont financés par la croissance des placements sont inclus dans l'objectif de 800 millions de dollars en investissement communautaire. Les autres dons de la Fondation CIBC ne sont pas inclus, car ils sont financés à partir des cotisations que la Banque CIBC verse à la Fondation CIBC et sont donc déjà comptabilisés.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités**
- 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif
- 3.2 Soutenir l'inclusion financière**
- 3.3 Engagement communautaire
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## Soutien aux entrepreneurs des segments mal desservis par l'intermédiaire de partenariats de microfinance

Depuis 2012, la Banque CIBC s'est associée à des associations locales du Midwest américain pour offrir des programmes de formation des entrepreneurs axés sur les collectivités mal desservies. Les diplômés du programme sont admissibles au Programme de prêt pour l'entrepreneuriat CIBC, qui offre aux petites entreprises en démarrage un financement sans frais à des taux inférieurs à ceux du marché. Les bénéficiaires du programme de prêt reçoivent également des conseils et un soutien consultatif d'un directeur relationnel attitré.

En 2024, la Banque CIBC a établi un partenariat avec 58 associations locales de développement (p. ex., Women's Business Development Center, Family & Workforce Centers of America, San Francisco Disability Business Alliance, 1909 Business Accelerator) qui soutiennent principalement les communautés minoritaires en offrant des formations, un accès à des capitaux, du réseautage et à des programmes spéciaux pour les entreprises détenues par des femmes ou des membres de minorités.

La Banque CIBC a établi un partenariat avec

# 58

associations locales de développement qui soutiennent principalement les communautés minoritaires.

### Soutenir le bien-être financier des clients grâce à la formation

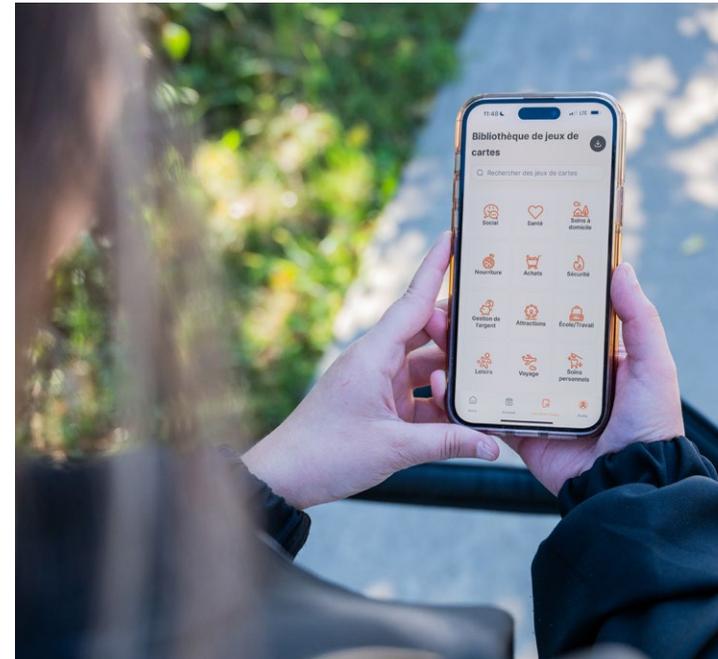
Les besoins de chacun de nos clients étant distincts, nous utilisons différentes méthodes pour soutenir leur bien-être financier. Les membres de notre équipe de première ligne s'engagent à renseigner les clients sur les options financières et à leur expliquer clairement les modalités et les renseignements 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 en matière de finance, comme la budgétisation, la gestion des liquidités, la réduction de l'endettement, la gestion des finances familiales, l'accession à la propriété,

la planification de la retraite, et plus encore. Nous avons également établi un partenariat avec Magnusmode pour créer l'application MagnusCards sur la gestion de fonds. L'application MagnusCards donne des directives illustrées et faciles à suivre pour aider les clients neurodivergents, les personnes ayant des troubles d'apprentissage et les aînés à effectuer leurs opérations bancaires de façon plus autonome.

La Banque CIBC s'est engagée à fournir une éducation financière aux collectivités, y compris celles qui sont mal desservies. Nous respectons cet engagement grâce aux efforts de la Fondation CIBC et de l'équipe de bénévolat CIBC, ainsi qu'aux dons, aux collectes de fonds et aux contributions de notre entreprise. Pour en savoir plus, consultez la section [3.3 Engagement communautaire](#).



Grâce au partenariat avec Magnusmode, la Banque CIBC a été la première institution financière au monde à fournir l'application MagnusCards afin que les personnes autistes et neurodivergentes puissent obtenir des services bancaires inclusifs. Les jeux de cartes CIBC aident les clients à s'y retrouver dans les services de la Banque CIBC dans un format accessible et adapté aux personnes neurodivergentes. Ils sont aussi utiles pour de nombreux autres groupes, comme les nouveaux arrivants, les locuteurs non anglophones, les adolescents et les personnes âgées. »

**Nadia Hamilton,**  
fondatrice et cheffe de la direction de Magnusmode

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités**
- 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif
- 3.2 Soutenir l'inclusion financière**
- 3.3 Engagement communautaire
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## Nos cibles et notre rendement

Nous évaluons les progrès que nous réalisons par rapport à notre stratégie de services bancaires inclusifs à l'aide de mesures clés liées au cadre de réconciliation, à l'engagement des chefs de la direction de l'initiative BlackNorth et à notre engagement en matière d'éducation financière.

L'engagement de la Banque CIBC envers les PME favorise la création d'emplois et ouvre des possibilités économiques en éliminant les obstacles à l'accès au crédit pour les entreprises en démarrage et en croissance. En 2022, nous nous sommes fixé comme objectif triennal d'accorder aux PME 10 milliards de dollars en nouveaux crédits ou augmentation de crédits autorisés. Nous avons dépassé ce montant, en 2024 (14 milliards de dollars). En 2024, nous avons octroyé 5 milliards de dollars en nouveaux crédits ou en augmentations de crédits autorisés aux PME<sup>1</sup>.

### Groupe Entreprises, Services bancaires aux Autochtones

En 2024, le Groupe Entreprises a enregistré une croissance de 13 % de ses activités liées à la clientèle autochtone<sup>2</sup>. Notre notoriété grandissante au sein de la communauté autochtone et nos efforts accrus dans ce segment 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 71 %, atteignant notre objectif triennal un an plus tôt que prévu.

### Éducation financière

En 2022, nous nous sommes fixé pour objectif d'attirer 250 000 participants à des activités d'éducation financière entre 2022 et 2024<sup>3</sup>. En 2024, 63 350 personnes ont participé aux activités et nous avons atteint notre objectif de 250 000 participants durant la période terminée en 2024.



Au cours des trois prochaines années (2025-2027), la Banque CIBC s'engage à autoriser

# 12 G\$

de nouveaux crédits ou d'augmentations de crédits pour les PME.

En 2024, dans le cadre du Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires, nous avons soutenu 17 propriétaires d'entreprise en leur accordant un financement total de

# 2,4 M\$

Les Services fiduciaires aux Autochtones CIBC gèrent

# 26 G\$

pour 42 fiducies autochtones.

En 2023, la Banque CIBC et la Fondation CIBC<sup>4</sup> ont investi plus de

# 3,8 M\$

dans des programmes communautaires visant à éliminer les obstacles aux ambitions des membres de la communauté noire, dépassant la cible de 3 %. Pour en savoir plus, consultez la section [3.3 Engagement communautaire](#).

1 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. En 2024, les autorisations de nouveaux crédits ou d'augmentations de crédit ont atteint 1,3 milliard de dollars pour les petites entreprises et 3,7 milliards de dollars pour les moyennes entreprises. Nous faisons le suivi de ces autorisations en établissant la moyenne mensuelle pour les entreprises clientes des segments Services bancaires aux PME, Privabanque et Groupe Entreprises - Entreprises indépendantes.

2 Cette mesure comprend la clientèle autochtone du Groupe Entreprises CIBC, notamment les entreprises et les gouvernements autochtones. Elle exclut les fonds détenus dans le segment Gestion des avoirs CIBC, qui avaient été inclus pour les exercices 2019 à 2023. Ces chiffres ont été retraités pour inclure uniquement les activités du Groupe Entreprises; l'objectif demeure inchangé. 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 mensuels moyens des dépôts et des prêts détenus auprès du Groupe Entreprises en octobre. 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 l'ensemble de nos relations avec les clients autochtones de Groupe Entreprises.

3 Le terme « participants » désigne les clients actuels et potentiels, les membres de leurs familles et les recommandations de clients. En 2023, nous avons amélioré 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. En 2024, nous avons continué d'offrir des programmes de formation financière par l'intermédiaire du réseau de partenaires internes de la Banque CIBC.

4 Seuls les dons de la Fondation CIBC qui sont financés par la croissance des placements sont inclus dans l'objectif de 800 millions de dollars en investissement communautaire. Les autres dons de la Fondation CIBC ne sont pas inclus, car ils sont financés à partir des cotisations que la Banque CIBC verse à la Fondation CIBC et sont donc déjà comptabilisés.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités**
- 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif
- 3.2 Soutenir l'inclusion financière
- 3.3 Engagement communautaire**
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## 3.3 Engagement communautaire

### Relations communautaires

Notre objectif est de favoriser des changements sociaux et économiques positifs en phase avec notre raison d'être commune : aider les gens à passer de leurs idées à la réalité.



### Notre approche stratégique

Nous reconnaissons que le dynamisme des collectivités est primordial pour nos clients, pour nos employés et pour la prospérité de notre entreprise et de la société dans son ensemble. Nous avons la responsabilité de redonner aux collectivités où nous exerçons nos activités et de promouvoir l'inclusion économique et financière.

Nous croyons qu'investir dans la prospérité des collectivités que nous servons peut créer de nombreuses occasions pour la banque, notamment en améliorant la mobilisation des employés, en renforçant la fidélisation de la clientèle et en nous aidant à attirer une clientèle plus vaste et de nouveaux partenariats stratégiques. Ces occasions améliorent la réputation de notre marque, stimulent la croissance à long terme et ont une incidence positive sur notre rendement financier.

Pour tirer parti de ces occasions, nous nous sommes engagés à verser 800 millions de dollars en investissements communautaires d'ici 2032, notamment pour soutenir nos trois axes prioritaires :

- **Inclusion économique** : Éliminer les obstacles qui empêchent de réaliser ses ambitions en investissant dans des solutions destinées aux membres de la communauté noire, aux personnes handicapées et aux Autochtones.
- **Inclusion financière** : Promouvoir la santé financière grâce à la littératie et à l'éducation financières.
- **Recherche sur le cancer et soutien des patients** : Éliminer les obstacles qui empêchent les gens de réaliser leurs ambitions, en améliorant les résultats des traitements contre le cancer, grâce à des investissements dans des organismes qui mènent des recherches sur le cancer et fournissent aux patients des traitements, des services de dépistage, de diagnostic, de bien-être, de survie et de soutien et d'autres programmes.

Afin d'appuyer nos collectivités, nous nous engageons à effectuer un million d'heures de bénévolat sur 10 ans (de 2023 à 2032).

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu
2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
<b>3.0 Ouverture de possibilités</b>
3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif
3.2 Soutenir l'inclusion financière
<b>3.3 Engagement communautaire</b>
4.0 Produits et solutions durables
5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0 Annexe

## Mobiliser nos efforts par l'intermédiaire de la Fondation CIBC, de l'Équipe CIBC et de dons d'entreprise

Nous prenons des mesures et investissons dans les collectivités par l'intermédiaire de la Fondation CIBC et de l'équipe de bénévolat CIBC, ainsi que grâce aux dons, aux collectes de fonds et aux contributions de notre entreprise.

### Bénévolat et dons de l'Équipe CIBC

L'Équipe CIBC a à cœur d'avoir une incidence durable dans nos collectivités. L'Équipe CIBC regroupe des employés permanents et des retraités qui font du bénévolat, versent des dons ou mènent des collectes de fonds pour soutenir des organismes de bienfaisance et à but non lucratif et des causes chères aux collectivités, notamment la collecte de fonds de la Journée du miracle CIBC.

Pour permettre à l'Équipe CIBC d'appuyer des causes importantes, nous 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.

Pendant toute l'année, 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. Le programme remet aux employés au Canada des dollars de récompense pour le bénévolat qu'ils peuvent donner à l'organisme de bienfaisance ou à but non lucratif de leur choix.

### Dons de la Banque CIBC

Les dons d'entreprise soutiennent les collectivités au Canada et apportent une aide à l'étranger aux collectivités touchées par des crises humanitaires et des catastrophes naturelles. En 2024, nous avons fait un don au fonds provincial de secours d'urgence de la Fondation CIBC ainsi qu'à des activités communautaires phares comme la Course à la vie CIBC de la Société canadienne du cancer. Nos contributions soutiennent également les causes chères à nos employés par l'intermédiaire du Programme de bénévolat des employés.

### Élargir notre stratégie philanthropique pour l'harmoniser dans toutes les régions

En 2024, la Banque CIBC a harmonisé sa stratégie philanthropique aux États-Unis et au Canada en permettant aux employés américains d'accéder à sa plateforme de dons et en organisant des célébrations de la Journée du miracle à Chicago. La Fondation CIBC a également accordé ses premières subventions à des organismes américains axés sur l'inclusion économique et financière.

En 2024, la Banque CIBC a versé plus de 600 000 \$ à des fonds de secours au Canada et partout dans le monde en réponse à des crises humanitaires. Voici quelques-uns de ces dons :

**Plus de 450 000 \$**

pour soutenir les efforts de secours internationaux;

**160 000 \$**

au total aux collectivités touchées par des catastrophes en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan et en Nouvelle-Écosse, en effectuant des dons à des organismes locaux et en fournissant une aide financière, des conseils et du soutien aux clients touchés.

### Fondation CIBC

Établie pour poursuivre notre riche tradition du soutien à nos collectivités, et avec l'aide de nos clients, la Fondation CIBC incarne notre engagement à créer un monde où chaque idée est une possibilité. Établie en 2021, la Fondation CIBC verse des dons et soutient les partenariats et les initiatives qui ouvrent des possibilités sociales et économiques accessibles à tous. L'objectif de la Banque CIBC est de porter le budget de la Fondation CIBC à 155 millions de dollars au fil du temps, tout en assurant un décaissement annuel minimal de 5 %. À l'heure actuelle, 100 millions de dollars ont été remis à la fondation, au moyen de dons et de fonds tirés de la croissance de nos placements.

En 2024, la Fondation CIBC s'est engagée à verser plus de 3,6 millions de dollars<sup>1</sup> à plus de 70 organismes de bienfaisance au Canada et aux États-Unis, dont Actua, 100 Strong Foundation et Power To Be Adventure Therapy Society. La collecte de fonds annuelle phare de la Fondation CIBC, la Journée du miracle CIBC, a permis de recueillir 6 millions de dollars en 2024, grâce à l'événement de décembre 2023 et à d'autres activités menées au cours de l'année<sup>2</sup>.



<sup>1</sup> Seuls les dons de la Fondation CIBC qui sont financés par la croissance des placements sont inclus dans l'objectif de 800 millions de dollars en investissement communautaire. Les autres dons de la Fondation CIBC ne sont pas inclus, car ils sont financés à partir des cotisations que la Banque CIBC verse à la Fondation CIBC et sont donc déjà comptabilisés.  
<sup>2</sup> Ce chiffre représente le total reçu par la Fondation CIBC au cours de 2024. Il comprend les dons effectués lors de la Journée du miracle en décembre 2023 et ceux effectués en dehors de cette journée au cours du même exercice.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités**
- 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif
- 3.2 Soutenir l'inclusion financière
- 3.3 Engagement communautaire**
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## Notre gouvernance

Les activités de la Fondation CIBC sont régies par son conseil d'administration et des sous-comités composés d'employés de la Banque CIBC, ainsi que deux administrateurs indépendants, qui se rencontrent chaque trimestre de l'exercice pour examiner les progrès par rapport aux objectifs de la Fondation CIBC de 155 millions de dollars et de 5 % en versements annuels. Les sous-comités sont chargés de déterminer si les organismes et leurs projets qui font une demande de financement répondent aux critères d'admissibilité de la Fondation CIBC et d'approuver les subventions axées sur l'inclusion économique, l'inclusion financière, et la recherche sur le cancer et le soutien des patients.

L'équipe Investissement communautaire encadre les efforts philanthropiques de la Banque CIBC visant à réaliser son engagement de 800 millions de dollars. L'équipe relève de la première vice-présidente à la direction et chef de groupe, Personnel, culture et marque. L'équipe surveille les efforts et les objectifs philanthropiques chaque mois et en rend compte régulièrement à notre président et chef de la direction et au conseil d'administration de la Fondation.

## Notre gestion des répercussions, des risques et des occasions

Guidés par notre engagement à investir 800 millions de dollars et à faire un million d'heures de bénévolat d'ici 2032, nous demeurons à l'affût des occasions grâce à l'engagement des parties intéressées auprès d'organismes de bienfaisance partenaires, de groupes sectoriels et d'autres professionnels du secteur. Nous surveillons les risques liés aux investissements communautaires en évaluant minutieusement les occasions de financement et en présentant publiquement nos priorités, les exclusions et les lignes directrices en matière de financement.

Lorsque nous sélectionnons des occasions, nous collaborons avec les réseaux d'affinité CIBC pour consulter les personnes dont l'expérience de vie cadre avec nos priorités, notamment pour atténuer le risque opérationnel découlant du financement de programmes moins efficaces. L'efficacité est mesurée d'après les rapports annuels des organismes de bienfaisance et les résultats déterminent les causes à privilégier dans le futur.

Afin d'atténuer les risques que nous n'atteignons pas nos objectifs pour les communautés prioritaires, nous surveillons le montant total des dons par rapport à nos engagements de financement et nous communiquons de façon ciblée avec les réseaux d'employés et des chefs d'équipe locaux pour solliciter des occasions de financement pertinentes. Nous gérons le risque de manquer l'objectif de bénévolat des employés en diffusant des publicités ciblées et en soutenant les initiatives individuelles et collectives de bénévolat. Nous surveillons le bénévolat par UES et faisons appel à la haute direction pour encourager la participation de l'Équipe CIBC.

Axe d'intérêt	Nos priorités	Faits saillants de l'initiative en 2024
Inclusion économique	<p><b>Notre objectif :</b> Éliminer les obstacles qui entravent les ambitions.</p> <p><b>Nous investissons dans :</b> 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"> <li>• La Banque CIBC et la Fondation CIBC ont versé environ 10,8 millions de dollars à des organismes de soutien aux personnes handicapées, aux Autochtones et aux membres de la communauté noire.</li> <li>• La Banque CIBC et le Centre de la découverte MaRS ont terminé la série du Défi de conception inclusive, un ensemble de quatre défis visant à éliminer les obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées. Le dernier défi, lancé en décembre 2023, portait sur la correction des biais de l'IA dans les pratiques de recrutement. Les gagnants ont été annoncés au printemps 2024, et une activité de clôture avec des leaders de la communauté des personnes handicapées a eu lieu durant l'été 2024 pour présenter les solutions visant à prévenir ou à réduire les préjugés de l'IA dans le recrutement de personnes handicapées.</li> <li>• 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.</li> <li>• Afin d'accroître l'accès aux possibilités pour les jeunes des communautés autochtone et noire, ainsi que pour les personnes handicapées, la Banque CIBC a mis en place des bourses d'études octroyées selon les besoins financiers et des prix de soutien financier dans plusieurs établissements d'enseignement postsecondaire canadiens, comme le prix des étudiants stagiaires CIBC pour l'équité et l'excellence à la Ted Rogers School of Management de l'Université Toronto Metropolitan.</li> </ul>
Inclusion financière	<p><b>Notre objectif :</b> Promouvoir la santé financière grâce à la littératie et à l'éducation financières.</p> <p><b>Nous investissons dans :</b> 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"> <li>• La Banque CIBC et l'Équipe CIBC ont investi plus de 600 000 \$ dans des programmes d'éducation financière partout au Canada.</li> <li>• Plus de 240 membres de l'Équipe CIBC au Canada et aux États-Unis ont fait environ 800 heures de bénévolat auprès de Junior Achievement. Grâce à notre partenariat et à l'engagement bénévole de la Banque CIBC, nous avons offert 447 programmes et touché 13 710 étudiants.</li> </ul>
Recherche sur le cancer et soutien des patients	<p><b>Notre objectif :</b> Éliminer les obstacles qui empêchent les gens de réaliser leurs ambitions, en améliorant les résultats des traitements contre le cancer.</p> <p><b>Nous investissons dans :</b> Des organismes qui mènent des recherches sur le cancer et fournissent aux patients des traitements, des services de dépistage, de diagnostic, de bien-être, de survie et de soutien et d'autres programmes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cette année, la Banque CIBC a célébré son 28<sup>e</sup> anniversaire à titre de commanditaire principal de la Course à la vie CIBC de la Société canadienne du cancer et 13 000 membres de l'équipe ont participé sur 53 sites de course d'un océan à l'autre. Au total, 15 millions de dollars ont été amassés en 2024, dont 2,8 millions par l'Équipe CIBC.</li> <li>• Nous sommes un partenaire officiel du 28<sup>e</sup> 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 1,2 million de dollars, dépassant l'objectif fixé à 1,15 million de dollars. Au total, le Tour Charles-Bruneau 2024 a permis de recueillir plus de 3,5 millions de dollars.</li> </ul>

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités**
- 3.1 Créer un milieu de travail mobilisateur et inclusif
- 3.2 Soutenir l'inclusion financière
- 3.3 Engagement communautaire**
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## Nos cibles et notre rendement

### Progrès réalisés vers notre objectif d'investissement communautaire de 800 millions de dollars d'ici 2032

En 2022, nous nous sommes fixé comme objectif de verser 800 millions de dollars<sup>1</sup> sur 10 ans (de 2023 à 2032) en investissement communautaire. À ce jour, nous avons investi 160 millions de dollars<sup>2</sup> dans nos collectivités.

2024	Millions de dollars
Dons en espèces et en nature <sup>3</sup>	70
Heures de bénévolat des employés <sup>4</sup>	1
Coûts de gestion <sup>5</sup>	3
Dons des employés et collecte de fonds (Équipe CIBC) <sup>6</sup>	20
<b>Cotisations totales</b>	<b>94✓</b>

### Progrès réalisés vers notre objectif d'un million d'heures de bénévolat d'ici 2032

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 2024, l'Équipe CIBC au Canada a consacré 123 551 heures de bénévolat à des causes importantes. À ce jour, l'Équipe CIBC a effectué 245 551<sup>2</sup> heures de bénévolat pour appuyer des causes au sein de la collectivité.



✓ 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 liée aux facteurs ESG sur notre [site Web](#).

1 Cet objectif comprend les dons en espèces et en nature (dont les commandites), les heures de bénévolat des employés, les coûts de gestion et les dons et collectes de fonds des employés (Équipe CIBC). Consultez la section [6.7 Glossaire](#) pour connaître les définitions des termes utilisés.

2 Résultats cumulatifs pour 2023 et 2024.

3 Sont inclus les dons, subventions et commandites et 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 ou non 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).

4 Le bénévolat des employés permanents au Canada qui est effectué pendant les heures de travail rémunérées est calculé en multipliant le salaire horaire moyen des employés permanents au Canada (à l'exclusion des cadres supérieurs, des employés qui participent à des programmes de rémunération spécialisés et des employés en congé prolongé) par le nombre total d'heures de bénévolat. Les heures de bénévolat sont autodéclarées par l'intermédiaire de la plateforme de dons et de bénévolat de la Banque CIBC.

5 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.

6 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. L'Équipe CIBC exclut CIBC Caribbean. Les dons et les collectes de fonds de l'Équipe CIBC servent surtout à soutenir directement des organismes de bienfaisance grâce à nos principales campagnes, comme la Journée du miracle CIBC, la Course à la vie CIBC et le Tour CIBC Charles-Bruneau, et d'autres dons et collectes de fonds par l'intermédiaire de notre plateforme de dons et de bénévolat, où les employés peuvent faire des dons à l'organisme de bienfaisance ou à but non lucratif de leur choix.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité  
et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables**
  - 4.1 Finance durable
  - 4.2 Émissions de financement durable
  - 4.3 Investissement durable
- 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 confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables**
  - 4.1 Finance durable**
  - 4.2 Émissions de financement durable
  - 4.3 Investissement durable
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## 4.1 Finance durable

Notre objectif en matière de finance durable vise à soutenir la mobilisation de capitaux en créant des produits et des solutions durables qui répondent aux besoins de nos clients.

### Notre approche stratégique

La transition vers un avenir plus durable, équitable et sobre en carbone va créer d'importants risques et occasions pour nos clients. À mesure que les entreprises font évoluer leurs stratégies et leurs modèles d'affaires, notre rôle est de proposer des produits et des solutions qui visent à soutenir les objectifs écologiques et sociaux des clients, comme la transition vers une économie sobre en carbone ou l'accès à des logements abordables, tout en stimulant la croissance à long terme de la Banque CIBC.

Nous savons que cette démarche nécessite la mise en place d'objectifs clairs, de mesures ambitieuses et d'une collaboration efficace entre diverses parties intéressées, incluant, entre autres, nos clients, les gouvernements, les autres institutions financières, les organismes sectoriels et les organismes de réglementation. Pour orienter nos priorités, nous avons établi un objectif de finance durable visant à mobiliser 300 milliards de dollars pour des activités et des services de finance durable d'ici 2030 (de 2018 à 2030)<sup>1</sup>. Cet objectif permet à la Banque CIBC d'offrir à ses clients le capital financier ou des conseils nécessaires à la poursuite d'occasions d'écologisation, de décarbonation ou sociales dans leur entreprise.

Comme il est indiqué plus en détail dans notre [Méthodologie de finance durable](#) (Méthodologie)<sup>2</sup>, nous définissons la finance durable comme des opérations en faveur des activités écologiques, sociales et de décarbonation admissibles, comme l'énergie propre, l'efficacité énergétique, les immeubles verts, les logements abordables, l'infrastructure de base et des produits comme les produits financiers liés à la durabilité. Chacune de ses activités est définie plus précisément dans la Méthodologie.

Pour aider nos clients, nous offrons des produits et des solutions de finance durable à l'échelle de nos activités de prêts, de placements et de services-conseils. Voici quelques exemples :

#### Produits et solutions de finance durable<sup>1</sup>



Services de financement ou de conseils aux clients dont les activités de base sont axées sur les activités écologiques, sociales ou de décarbonation admissibles, ou dont les capitaux sont réservés expressément aux activités de finance durable admissibles.



Obligations ou prêts verts, sociaux, durables et liés à la durabilité.



Prêts automobiles personnels pour les véhicules électriques et hybrides.

#### Autres produits et solutions durables



##### Orientés dans le domaine social<sup>3</sup>

- Financement spécial des clients par l'intermédiaire de notre Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires et de notre Programme de prêt résidentiel pour Autochtones.



##### Orientés en faveur du climat<sup>3</sup>

- Engagement à fournir 100 millions de dollars en investissements dans des sociétés en commandite à l'appui de fonds pour les technologies climatiques et la transition énergétique.
- Produits et marchandises liés à l'environnement, comme les quotas de carbone, les certificats d'énergie renouvelable et les compensations d'émissions de carbone.

<sup>1</sup> Consultez la [Méthodologie de finance durable](#) de la Banque CIBC pour en savoir plus sur les activités écologiques, de décarbonation et sociales admissibles, les critères d'admissibilité connexes, les produits pour les clients PME et la méthodologie de mesure utilisée pour la classification d'une opération en tant qu'opération de finance durable.  
<sup>2</sup> La [Méthodologie de finance durable](#) de la Banque CIBC est en vigueur de façon prospective pour les opérations admissibles conclues à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023 et a été utilisée pour calculer le rendement de la Banque CIBC en 2024. Les rapports relatifs à nos rendements annuels et cumulatifs pour les périodes terminées entre le 31 octobre 2018 et le 31 octobre 2023 n'ont pas été retraités. La méthodologie appliquée à nos progrès historiques et cumulatifs de 2023 a été établie en 2018, puis mise à jour chaque année de 2021 à 2024 pour tenir compte de l'évolution des pratiques du marché et des lignes directrices sectorielles (par exemple, en ce qui a trait aux activités admissibles ou aux produits pour les clients PME). Pour en savoir plus sur les méthodologies internes antérieures, y compris les activités admissibles, les produits pour les clients PME et la méthodologie de mesure, consultez les Rapports sur la durabilité archivés de la Banque CIBC, qui se trouvent dans Archives sur notre [site Web](#).  
<sup>3</sup> À l'heure actuelle, les solutions et produits inclus dans ces catégories ne sont pas pris en compte dans le processus de gouvernance et d'examen soutenant l'objectif de finance durable de 300 milliards de dollars (entre 2018 et 2030).

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables**
- 4.1 Finance durable**
- 4.2 Émissions de financement durable
- 4.3 Investissement durable
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## Notre gouvernance

L'objectif de finance durable de la Banque CIBC appuie notre stratégie environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) globale et est supervisé par le Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG. Ce dernier est chargé de promouvoir la stratégie ESG de la Banque CIBC, de soutenir l'intégration des initiatives ESG dans chaque unité d'exploitation stratégique (UES) et de surveiller les progrès réalisés dans le cadre de la stratégie ESG, ce qui inclut les activités de finance durable de la Banque CIBC. De plus, la haute direction, sur la base des orientations et des recommandations du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG, est responsable de l'examen et de l'approbation des cibles et des engagements publics liés aux facteurs ESG, y compris l'objectif de finance durable de 300 milliards de dollars de la Banque CIBC (2018-2030)<sup>1</sup>.

### La Banque CIBC a établi un processus de gouvernance à l'échelle de l'entreprise pour superviser son objectif de finance durable.

La Banque CIBC a établi un processus de gouvernance à l'échelle de l'entreprise pour superviser son objectif de finance durable. Il se compose des éléments suivants :

- **Identification et approbation** : il incombe à chaque UES participante<sup>2</sup> d'identifier, d'examiner et d'attester les opérations de finance durable conformément aux critères d'admissibilité décrits dans la Méthodologie. Les opérations de finance durable sont examinées et approuvées par les comités ESG des UES. Ces comités comprennent des représentants de la haute direction et/ou de spécialistes des produits d'entreprise et de finance durable. Bien que la Méthodologie et l'objectif de finance durable de la Banque CIBC s'appliquent à l'échelle de l'entreprise, nous ne rendons compte du financement durable que si les procédures internes de gouvernance et d'examen sont en place;
- **Validation** : la Banque CIBC se conforme aux contrôles internes établis pour assurer l'exactitude des opérations de finance durable déclarées par chaque UES participante. Cela comprend un examen trimestriel des opérations de finance durable pour s'assurer qu'elles sont conformes aux critères d'admissibilité définis dans le cadre de la Méthodologie. Cet examen est effectué par des représentants indépendants des groupes « ESG d'entreprise » et « Finance »;
- **Surveillance et compte-rendu** : les progrès réalisés en faveur de notre objectif de finance durable de 300 milliards de dollars (entre 2018 et 2030) sont surveillés et communiqués à un certain nombre de conseils d'administration et de comités de direction à l'échelle de l'entreprise. Une fois l'approbation trimestrielle des opérations de finance durable effectuée conformément au processus de gouvernance, les progrès trimestriels sont indiqués dans la grille de pointage de l'entreprise, qui est partagée avec la haute direction et le conseil d'administration. De plus, un suivi des progrès de la finance durable est transmis aux régions et/ou filiales participantes concernées (par exemple, le Comité du risque de gestion, É.-U., le Comité de direction, É.-U., les Comités de gestion du risque du ou des conseils d'administration aux États-Unis et le Comité de gestion du risque climatique de la région Europe/Luxembourg/APAC);
- **Modifications apportées à la Méthodologie**<sup>3</sup> : les mises à jour de la Méthodologie suivent un processus de gouvernance structuré sous la responsabilité de la direction. Tout d'abord, les UES recommandent des ajouts ou des changements concernant la Méthodologie. Ces recommandations sont ensuite soumises aux comités ESG des UES concernées à des fins d'examen. À partir de là, toute proposition de modification de la Méthodologie est présentée à tous les comités de direction des UES concernées à des fins d'approbation. Ensuite, la Méthodologie mise à jour est présentée au Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG dans le cadre de l'approbation finale.



<sup>1</sup> Consultez la [Méthodologie de finance durable](#) de la Banque CIBC pour en savoir plus sur les activités écologiques, de décarbonation et sociales admissibles, les critères d'admissibilité connexes, les produits pour les clients PME et la méthodologie de mesure utilisée pour la classification d'une opération en tant qu'opération de finance durable.  
<sup>2</sup> Bien que la Méthodologie et l'objectif de finance durable de la Banque CIBC s'appliquent à l'échelle de l'entreprise, nous ne rendons compte du financement durable que si les procédures internes de gouvernance et d'examen sont en place. Les UES qui ont contribué à notre objectif de finance durable en 2024 sont les suivantes : « Marchés des capitaux », « Services bancaires personnels et PME, Canada », « Groupe Entreprises, région du Canada », « Groupe Entreprises, région des États-Unis » et « Trésorerie ».  
<sup>3</sup> La [Méthodologie de finance durable](#) de la Banque CIBC est en vigueur de façon prospective pour les opérations admissibles conclues depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2023 et servira à calculer les progrès de la Banque CIBC concernant l'atteinte de son objectif de finance durable à l'avenir. Les rapports relatifs à nos rendements annuels et cumulatifs pour les périodes terminées entre le 31 octobre 2018 et le 31 octobre 2023 n'ont pas été retraités.

Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

1.0 Aperçu
2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
3.0 Ouverture de possibilités
<b>4.0 Produits et solutions durables</b>
<b>4.1 Finance durable</b>
4.2 Émissions de financement durable
4.3 Investissement durable
5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0 Annexe

## Notre gestion des répercussions, des risques et des occasions

En tant que grande banque diversifiée, nous sommes bien placés pour aider nos clients à atteindre leurs objectifs en mobilisant des capitaux, en leur proposant des services pour des activités de finance durable, en leur offrant une expertise en finance durable et en soutenant le changement au moyen de la collaboration et de partenariats.

### Mobiliser des capitaux et proposer des services en faveur d'activités de finance durable

La Banque CIBC offre une gamme diversifiée de produits et de services destinés aux entreprises pour aider ses clients à atteindre leurs objectifs de durabilité. Notre Méthodologie expose notre approche de classification des opérations de finance durable (comme avec les catégories Objectif ou Financement d'entreprise général), notre méthode d'évaluation des activités écologiques, de décarbonation et sociales admissibles, ainsi que la façon dont nous déterminons les produits pour les clients PME inclus et la méthodologie de mesure correspondante.

En mars 2024, notre Méthodologie a été mise à jour afin d'être en adéquation avec les pratiques du marché et les lignes directrices sectorielles<sup>1</sup>. Nous tenons compte des lignes directrices, des principes et des cadres pertinents du marché pour veiller à ce que notre méthodologie de définition et de mesure des activités et des produits de finance durable soit conforme aux lignes directrices actuelles du marché international. Pour un complément d'information, consultez la section 4 de notre [Méthodologie](#).

Les taxonomies de la finance durable sont peu harmonisées à l'échelle mondiale, et nous avons conscience que les définitions, les mesures et les normes associées à la finance durable ne cesseront pas d'évoluer. Par conséquent, nous continuerons de participer à des tables sectorielles clés et à des partenariats publics pour nous tenir au courant des nouvelles normes et des directives. Nous nous engageons à mettre régulièrement à jour notre Méthodologie afin qu'elle soit conforme aux lignes directrices, aux normes et aux réglementations changeantes du secteur à mesure que le marché évolue, et à communiquer ces modifications de façon transparente.

### Mettre en place des mesures de finance durable

Nos clients ont besoin d'accéder à des capitaux et à des services pour atteindre leurs objectifs d'affaires et faire progresser leurs initiatives en matière de durabilité. En 2024, nous avons continué de mobiliser des capitaux et d'offrir des services liés aux activités durables par l'intermédiaire de nos UES « Marchés des capitaux » et « Groupe Entreprises ». Cette section comprend quelques exemples de nos activités de financement durable en 2024 :

#### Mobilisation de capitaux pour les sociétés d'énergie renouvelable

En 2024, la Banque CIBC a agi en qualité de conseiller financier, d'agent de placement, de responsable des registres et d'arrangeur principal mandaté pour Ventient Energy, l'un des plus grands producteurs indépendants d'énergie renouvelable en Europe, dans le cadre d'un refinancement de 2,6 milliards d'euros<sup>2</sup>, soit l'un des plus importants financements structurés sur le marché éolien terrestre à l'échelle mondiale, à la date de l'opération.

La Banque CIBC a également agi en tant que coordonnateur unique de prêts verts, de responsable unique des registres, de chef de file bancaire coordonnateur et d'agent administratif pour un prêt vert de 654 millions de dollars américains<sup>2</sup> à l'appui du projet de stockage d'énergie solaire « Eland 2 Solar-plus-Storage » d'Arevon Energy, Inc. Arevon est une société d'énergie renouvelable en Amérique du Nord. Le projet d'énergie solaire de 374 mégawatts (MWcc), combiné à 150 MW/600 mégawattheures (MWh) de stockage d'énergie, représente l'une des plus grandes centrales de production d'énergie du portefeuille de la société, à la date de l'opération.

La Banque CIBC a agi à titre de co-responsable des registres, d'arrangeur principal, de coordonnateur de prêts verts et de fournisseur de couverture conditionnelle à la réalisation de l'accord pour Buffalo Plains, un projet éolien terrestre situé dans le comté de Vulcan, en Alberta, qui sera le plus important au Canada avec une capacité de production d'environ 495 MW une fois la construction terminée. Pendant la phase de construction, le projet devrait créer environ 250 emplois à temps plein. Une fois opérationnel, le parc éolien générera suffisamment d'énergie propre pour alimenter plus de 240 000 foyers.

Ces projets témoignent de l'expertise de la Banque CIBC et de son engagement en faveur des initiatives d'énergie renouvelable et de la progression des projets d'énergie durable.

### Déploiement de capitaux par l'intermédiaire du programme pilote de garantie de financement durable d'EDC

La Banque CIBC a collaboré 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 du risque qui vise à soutenir les prêts qui contribuent aux activités écologiques et de décarbonation admissibles (par exemple, l'efficacité énergétique, la production d'électricité renouvelable et sans émissions, et la prévention et le contrôle de la pollution) et peut fournir jusqu'à 1 milliard de dollars de financement. Depuis qu'elle a annoncé sa collaboration avec EDC en 2023, la Banque CIBC est devenue la première institution financière à déployer des capitaux dans le cadre du programme pilote de garantie de financement durable.

### Conseils sur le Cadre des obligations vertes du gouvernement du Canada

La Banque CIBC a agi en qualité de conseiller unique en structuration auprès du gouvernement du Canada relativement à sa version mise à jour du Cadre des obligations vertes<sup>3</sup>, une étape importante dans le renforcement du marché canadien de la finance durable. Afin de tenir compte des derniers développements en matière de finance durable et du leadership du Canada dans la production d'énergie nucléaire, le Canada a été l'un des premiers pays souverains à inclure le nucléaire dans l'utilisation potentielle du produit en vertu de son Cadre des obligations vertes.



1 La [Méthodologie de finance durable](#) de la Banque CIBC est en vigueur de façon prospective pour les opérations admissibles conclues à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023 et a été utilisée pour calculer le rendement de la Banque CIBC en 2024. Les rapports relatifs à nos rendements annuels et cumulatifs pour les périodes terminées du 31 octobre 2018 au 31 octobre 2023 n'ont pas été retraités. La méthodologie appliquée à nos progrès historiques et cumulatifs de 2023 a été établie en 2018, puis mise à jour chaque année de 2021 à 2024 pour tenir compte de l'évolution des pratiques du marché et des lignes directrices sectorielles (par exemple, en ce qui a trait aux activités admissibles ou aux produits pour les clients PME). Pour en savoir plus sur les méthodologies internes antérieures, y compris les activités admissibles, les produits pour les clients PME et la méthodologie de mesure, consultez les Rapports sur la durabilité archivés de la Banque CIBC, qui se trouvent dans Archives sur notre [site Web](#).

2 Le montant indiqué pour chaque opération correspond à la valeur totale de celle-ci. Le cas échéant, la Banque CIBC fait partie d'un syndicat de prêteurs. Si la Banque CIBC offre plusieurs produits ou services aux entreprises pour la même activité admissible, comme les services d'un conseiller financier et d'un prêteur, les deux produits et services sont pris en compte dans l'objectif de finance durable.

3 À l'heure actuelle, les solutions et produits inclus dans ces catégories ne sont pas pris en compte dans le processus de gouvernance et d'examen soutenant l'objectif de finance durable de 300 milliards de dollars (2018-2030).

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables**
- 4.1 Finance durable**
- 4.2 Émissions de financement durable
- 4.3 Investissement durable
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Prêts pour logements abordables aux États-Unis

Aux États-Unis, notre groupe « Prêts, Développement communautaire » propose un financement flexible pour les constructions aux promoteurs locaux, qui s'efforcent de préserver et d'accroître le parc de logements locatifs abordables. Nous offrons des solutions de financement sur mesure que les promoteurs de logements abordables 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'Urbanisme.

En 2024, les prêts de CIBC Bank USA ont financé des projets de clients à hauteur de 123,1 millions de dollars américains dans le but de créer 500 logements abordables commercialisés aux États-Unis, en particulier dans la région du Midwest américain, en vertu de la *Community Reinvestment Act* des États-Unis, afin d'accroître les logements pour les personnes touchant un revenu faible ou modeste.

Le 1<sup>er</sup> avril 2024, la Banque CIBC a annoncé un engagement de 44,8 millions de dollars américains par l'intermédiaire de placements en actions et de prêts de construction pour le projet Thrive on King. Il s'agit d'une initiative historique de réutilisation qui vise à transformer un ancien grand magasin en logements abordables au centre-ville de Milwaukee. Le projet offrira les avantages suivants à la collectivité :

- 90 logements abordables au centre-ville de Milwaukee pour les résidents à revenu faible ou modeste, dont 27 logements spécialement conçus pour les aînés de 55 ans et plus;
- Des espaces commerciaux servant de centre névralgique pour la communauté pour un large éventail de services, notamment en offrant des options de nourriture santé, un accès à des programmes et des services axés sur la santé et le bien-être, des démonstrations artistiques organisées témoignant de la culture et de l'histoire du quartier, des espaces de rencontre communautaires, des centres d'éducation de la petite enfance, des programmes intergénérationnels, du perfectionnement de la main-d'œuvre et du soutien aux entreprises.



Investissement dans des sociétés en commandite à l'appui de fonds pour les technologies climatiques et la transition énergétique<sup>1</sup>

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 alloué près de la moitié de cette somme à ce jour. Grâce à cette mesure, la Banque CIBC a soutenu des partenaires de l'écosystème des technologies climatiques dans des secteurs comme les technologies relatives au carbone, les carburants à faibles émissions de carbone, le stockage d'énergie et l'hydrogène propre.

Voici des exemples de partenaires de fonds :

- **Carbon Direct**, un investisseur en actions de croissance qui met l'accent sur les technologies de gestion du carbone;
- **Energy Impact Partners**, un investisseur technologique mondial spécialisé dans la transition énergétique qui vise à faire progresser l'innovation et à réduire les émissions.

Nous nous sommes classés

**au 1<sup>er</sup> rang**

des responsables des registres pour les prêts liés à la durabilité au Canada par volume (2024)<sup>2</sup>.

**Nous avons reçu plusieurs distinctions lors de la remise des prix Sustainable Finance Awards 2024 du magazine Global Finance : meilleure banque d'investissement au Canada, meilleure banque pour les obligations vertes à l'échelle mondiale, meilleure banque pour les obligations durables à l'échelle mondiale, meilleure banque pour le financement d'infrastructures durables en Amérique du Nord, meilleure banque pour le financement de projets durables en Amérique du Nord et meilleure banque pour les prêts liés à la durabilité/transition en Amérique du Nord.**



<sup>1</sup> À l'heure actuelle, les investissements de la Banque CIBC dans des sociétés en commandite à l'appui de fonds pour les technologies climatiques et la transition énergétique ne sont pas pris en compte dans le processus de gouvernance et d'examen soutenant l'objectif de finance durable de 300 milliards de dollars (2018-2030).  
<sup>2</sup> Source : classement des responsables des registres de Bloomberg pour les prêts liés à la durabilité à l'échelle mondiale, du 1<sup>er</sup> novembre 2023 au 31 octobre 2024.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables**
- 4.1 Finance durable**
- 4.2 Émissions de financement durable
- 4.3 Investissement durable
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Offrir aux clients une expertise en finance durable

Au sein de la banque, nous avons des équipes spécialisées qui offrent des solutions axées sur le marché et des services consultatifs pour aider les clients à financer leurs projets en matière de durabilité tout en tenant compte des risques (par exemple, l'évolution des normes et de la réglementation, et la perception et la crédibilité des parties intéressées).

Fonction	Aperçu
<b>Finance durable de Marchés des capitaux</b>	Équipe mondiale chargée de renforcer nos capacités et de conseiller les clients sur l'intégration de la finance durable à leur structure de capital comme facteur clé dans le déploiement de capitaux.
<b>Services consultatifs sur la durabilité de Marchés des capitaux</b>	L'équipe Services consultatifs sur la durabilité de la Banque CIBC s'efforce de conseiller les clients sur l'accès au capital pour atteindre leurs objectifs, comme la transition vers une économie sobre en carbone. En collaboration avec des partenaires à l'échelle de Marchés des capitaux de la Banque CIBC, l'équipe offre une expertise concernant des occasions de financement dans quatre domaines clés : le développement d'infrastructures énergétiques, la décarbonation sectorielle, les technologies climatiques et les marchés du carbone. Elle contribue également à accélérer la mobilisation des clients à l'égard des mesures de lutte contre les changements climatiques grâce à un leadership éclairé instructif sur les thèmes de la durabilité et de la transition énergétique.
<b>Énergie, infrastructure et transition</b>	Le groupe Énergie, infrastructure et transition, Banque d'investissement de la Banque CIBC aide les clients à évaluer les occasions et les risques en cette période de changements environnementaux, réglementaires, technologiques et sociaux. Il s'agit d'une plateforme mondiale intégrée de fusions et acquisitions, de marchés des capitaux et de financement de projets qui possède des connaissances et une expertise techniques en matière de financement des énergies renouvelables et des 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 biocarburants et l'hydrogène. La Banque CIBC maintient des relations solides et de confiance, offrant des conseils financiers à des investisseurs et à des sociétés clés du secteur de l'électricité, des énergies renouvelables, des infrastructures, de l'énergie, des services publics, intermédiaire 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.

Soutenir le changement grâce à la collaboration et aux partenariats

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 ses acteurs pour mobiliser des capitaux, orienter les politiques, mettre en place la technologie et former la prochaine génération de leaders.

En 2024, nous avons continué de créer du contenu sur le leadership éclairé et d'organiser des sommets. La Banque CIBC a organisé deux sommets pour mobiliser les parties intéressées dans le cadre de conversations essentielles sur la transition énergétique. Le premier sommet sur l'électrification a permis de recueillir les points de vue de groupes d'experts sur les progrès de l'électrification en Europe et en Amérique du Nord, soulignant les occasions de transition vers l'électricité propre. Le deuxième sommet annuel sur le carbone était axé sur l'évolution des marchés du carbone et leur lien avec la transition énergétique. Il a attiré des délégués provenant du Canada et de l'étranger, y compris des entreprises qui ont entamé un parcours vers la carboneutralité, des promoteurs de projets liés au carbone, des technologues, des décideurs et des répartiteurs de capital.

En 2024, nous avons continué de collaborer avec le milieu universitaire pour partager notre expertise et nos observations financières, et encourager l'innovation et les progrès en matière de finance durable. Voici quelques exemples de partenariats :

- Soutien continu aux travaux dans le domaine de la finance durable, y compris le soutien à la chaire de recherche en finance durable CIBC à la Schulich School of Business de l'université York.
- Soutien des initiatives de recherche en finance durable de l'université McGill, y compris la participation au premier conseil consultatif de l'Initiative de croissance durable de l'Université McGill et à divers forums dirigés par des universitaires, afin d'échanger des observations et de l'expertise sur les questions de durabilité qui ont une incidence sur nos clients.
- Soutien continu à l'Energy Transition Centre de l'université de Calgary, incluant le parrainage conjoint d'une table ronde sectorielle en 2024 pour discuter de l'harmonisation nécessaire entre les capitaux et le secteur afin d'accélérer la commercialisation des technologies climatiques.

Pour en savoir plus sur les partenariats sectoriels de la Banque CIBC, consultez le [Rapport sur le climat de 2024](#).



Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables**
- 4.1 Finance durable**
- 4.2 Émissions de financement durable
- 4.3 Investissement durable
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

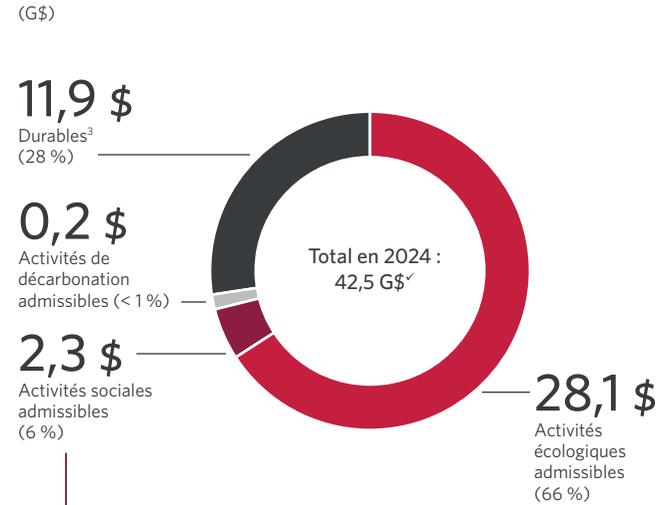
## Nos cibles et notre rendement

Nous suivons annuellement les progrès vers l'atteinte de l'objectif de finance durable de 300 milliards de dollars de la Banque CIBC (2018-2030), conformément à notre Méthodologie. Ce suivi nous permet de déterminer le volume de produits et services écologiques, de décarbonation et sociaux admissibles que nous avons mobilisés pour aider nos clients à atteindre leurs objectifs de durabilité. Pour un complément d'information sur nos produits pour les clients PME, notre méthodologie de mesure, nos parcours de classification et nos activités écologiques, de décarbonation et sociales admissibles, consultez la [Méthodologie](#) de la Banque CIBC.

En 2024, nous avons mobilisé 42,5 milliards de dollars pour des activités de finance durable, soit un total cumulatif de 199,8 milliards de dollars (66,6 %) en vue d'atteindre notre objectif de finance durable de 300 milliards de dollars (entre 2018 et 2030)<sup>1,2</sup>. En 2024, les opérations de finance durable ont continué d'être alimentées par des activités écologiques, comme celles liées à l'énergie propre, qui représentaient 28,1 milliards de dollars en opérations, ainsi que les obligations ou prêts dits durables et les opérations liées à la durabilité, qui représentaient au total 11,9 milliards de dollars en opérations (chaque catégorie est définie plus précisément dans la Méthodologie). À l'avenir, nous soutiendrons toujours nos clients en leur proposant une expertise ainsi que des produits et des solutions en matière de finance durable pour faire progresser leurs objectifs de durabilité.

**En 2024, nous avons mobilisé 42,5 milliards de dollars pour des activités de finance durable, soit un total cumulatif de 199,8 milliards de dollars (66,6 %) en vue d'atteindre notre objectif de finance durable de 300 milliards de dollars (entre 2018 et 2030)<sup>1,2</sup>.**

### Répartition des opérations de finance durable de 2024 par activité admissible (G\$)



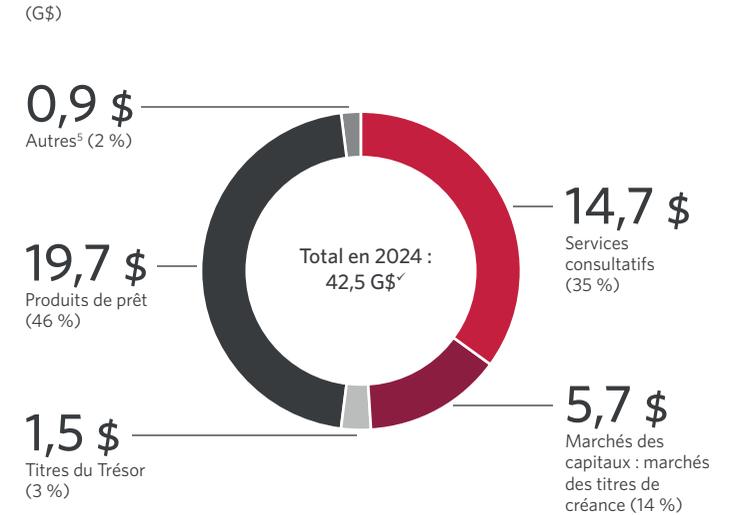
**Activités sociales admissibles en 2024**

Services essentiels :	1,7 \$ (75 %)
Logement abordable et infrastructures de base :	0,4 \$ (19 %)
<b>Produits thématiques sociaux</b>	
Obligations sociales :	0,2 \$ (6 %)

**Activités écologiques admissibles en 2024**

Énergie propre :	19,1 \$ (68 %)
Combustibles propres :	2,9 \$ (10 %)
Immeubles verts :	1,2 \$ (4 %)
Autres <sup>4</sup> :	0,5 \$ (2 %)
<b>Produits thématiques verts</b>	
Obligations vertes :	4,0 \$ (15 %)
Prêts verts :	0,4 \$ (1 %)

### Répartition des produits pour les clients PME en 2024 (G\$)



✓ 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 liée aux facteurs ESG sur notre [site Web](#).

1 Consultez la [Méthodologie de finance durable](#) de la Banque CIBC pour en savoir plus sur les activités écologiques, de décarbonation et sociales admissibles, les critères d'admissibilité connexes, les produits pour les clients PME et la méthodologie de mesure utilisée pour la classification d'une opération en tant qu'opération de finance durable.

2 La [Méthodologie de finance durable](#) de la Banque CIBC est en vigueur de façon prospective pour les opérations admissibles conclues à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023 et a été utilisée pour calculer le rendement de la Banque CIBC en 2024. Les rapports relatifs à nos rendements annuels et cumulatifs pour les périodes terminées entre le 31 octobre 2018 et le 31 octobre 2023 n'ont pas été retraités. La méthodologie appliquée à nos progrès historiques et cumulatifs de 2023 a été établie en 2018, puis mise à jour chaque année de 2021 à 2024 pour tenir compte de l'évolution des pratiques du marché et des lignes directrices sectorielles (par exemple, en ce qui a trait aux activités admissibles ou aux produits pour les clients PME). Pour en savoir plus sur les méthodologies internes antérieures, y compris les activités admissibles, les produits pour les clients PME et la méthodologie de mesure, consultez les Rapports sur la durabilité archivés de la Banque CIBC, qui se trouvent dans Archives sur notre [site Web](#).

3 Cette catégorie comprend les obligations ou prêts durables désignés et les opérations liées à la durabilité. Ces dernières sont des opérations qui visent à inciter les clients à atteindre des cibles ESG prédéterminées ayant des répercussions sur la tarification, conformément aux lignes directrices, aux principes et aux cadres applicables.

4 La catégorie « Autres » inclut l'efficacité énergétique, la prévention et le contrôle de la pollution ainsi que les transports propres.

5 La catégorie « Autres » inclut la titrisation, le financement du commerce extérieur et les crédits d'impôt.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables**
- 4.1 Finance durable
- 4.2 Émissions de financement durable**
- 4.3 Investissement durable
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## 4.2 Émissions de financement durable

Notre objectif d'émissions de financement durable consiste à soutenir l'intérêt de nos clients à l'égard des placements durables et de la mobilisation de capitaux pour des entreprises, des projets et des activités durables.



### Notre approche stratégique

La demande de nos clients pour des produits de placement durable ne cesse d'augmenter à mesure que leur intérêt pour la durabilité et leur engagement en la matière progressent. Pour soutenir les objectifs de durabilité de nos clients, nous avons la possibilité de continuer à leur offrir des produits et des solutions novateurs. Ensuite, le produit des émissions de financement durable sert à financer ou à refinancer des prêts et des placements dans des entreprises, des projets et des actifs (actifs admissibles) qui répondent aux critères des activités admissibles en matière d'émissions écologiques et/ou sociales (activités admissibles) de la Banque CIBC présentés dans notre Cadre des émissions de financement durable (Cadre)<sup>1</sup>. Le produit des émissions de financement durable de la Banque CIBC, y compris les obligations vertes, les certificats de placement garanti (CPG), les billets structurés et les comptes de dépôt liés à la durabilité (CDLD),

est attribué à des opérations qui sont en adéquation avec la Méthodologie de finance durable et qui contribuent à l'atteinte de l'objectif de finance durable<sup>2</sup>.

Depuis 2020, la Banque CIBC a créé plusieurs solutions novatrices pour répondre l'intérêt porté par nos clients à l'égard des placements durables :

#### Émissions de financement durable

- Obligations vertes en dollars américains et en euros
- CPG de croissance liés à un indice
- CPG de croissance liés à un indice européen
- Billets structurés du Canada et des États-Unis
- CDLD

<sup>1</sup> Le Cadre des émissions de financement durable fait référence à la fois à la version publiée en septembre 2021 et à la version publiée en mars 2024. Toute référence à une version précise du Cadre est indiquée à l'aide des mentions « Cadre de 2021 » ou « Cadre de 2024 ». Toutes les prochaines émissions d'obligations vertes, sociales et durables seront conformes au Cadre de 2024.  
<sup>2</sup> Si le groupe Marchés des titres de créance de la Banque CIBC participe à la distribution d'une de nos émissions de financement durable, la valeur de l'opération dudit groupe sera également prise en compte dans le cadre de l'objectif de finance durable. Pour en savoir plus, consultez la section 4 « Produits et méthodologie de mesure » de la Méthodologie de finance durable.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables**
- 4.1 Finance durable
- 4.2 Émissions de financement durable**
- 4.3 Investissement durable
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## Notre gouvernance

Pour superviser la répartition du produit net des émissions de financement durable conformément au Cadre de la Banque CIBC, nous avons établi un conseil, le Sustainability Issuance Council (SIC), qui se réunit une fois par trimestre. Il se compose de représentants issus de nos équipes de spécialistes des groupes Trésorerie, Finance, Gestion du risque environnemental, ESG d'entreprise et des unités d'exploitation stratégiques. Le conseil est responsable de ce qui suit :

- examen, sélection et approbation de l'ensemble des actifs admissibles;
- examen et approbation des rapports annuels exigés en vertu du Cadre;
- examen du rapport d'assurance postérieur à l'émission et résolution de tout problème s'y rattachant;
- examen et approbation du Cadre et de toute modification ultérieure;
- surveillance des pratiques courantes du marché.

Il incombe également au SIC d'examiner et d'approuver les modifications apportées au Cadre. En plus du SIC, le Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG examine le Cadre.

Nous obtenons une assurance indépendante quant à l'affectation du produit net aux actifs admissibles, conformément aux critères d'activités admissibles, que vous pouvez consulter sur le [site Web de la Banque CIBC](#).



Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

1.0 Aperçu
2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
3.0 Ouverture de possibilités
<b>4.0 Produits et solutions durables</b>
4.1 Finance durable
<b>4.2 Émissions de financement durable</b>
4.3 Investissement durable
5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0 Annexe

## Notre gestion des répercussions, des risques et des occasions

Nous soutenons les ambitions de nos clients en matière de durabilité en émettant des produits écologiques, sociaux et durables, comme des obligations vertes, des CPG, des billets structurés et des comptes de dépôt liés à la durabilité, conformément à notre Cadre.

### Mobiliser des capitaux pour des activités durables

Les émissions de financement durable sont une autre façon de mobiliser des capitaux. Pour superviser et orienter nos émissions de financement durable, nous utilisons le Cadre de la Banque CIBC. Celui-ci décrit la méthodologie et les procédures connexes à appliquer aux émissions futures de collectes de fonds durables par la Banque CIBC. Voici des exemples :

- Le produit net des émissions d'obligations vertes, sociales ou durables sert à financer ou à refinancer des prêts et des placements dans des entreprises, des projets et des actifs (actifs admissibles) qui répondent aux critères des activités admissibles en matière d'émissions écologiques et/ou sociales de la Banque CIBC, comme indiqué dans le Cadre;
- Si l'actif admissible est un prêt ou un placement dans une entreprise, l'entreprise doit tirer 90 % ou plus de ses revenus d'activités qui sont des activités admissibles<sup>1</sup>;
- Nous effectuons un suivi dynamique des actifs admissibles au niveau du portefeuille au moyen de systèmes internes, et l'ensemble des actifs admissibles fait l'objet d'un examen chaque trimestre par le SIC;
- Nous produisons des rapports annuels sur la répartition et l'incidence des émissions d'obligations vertes, sociales et durables effectuées selon les modalités du Cadre, jusqu'à l'échéance de toutes les émissions.

Les Cadres de 2021 et de 2024 sont conformes aux Principes sur les obligations vertes de 2021 et aux Lignes directrices sur les obligations durables de 2021 de l'International Capital Market Association. Le Cadre de 2021 est conforme aux Principes sur les obligations sociales de 2021, tandis que le Cadre de 2024 respecte les Principes sur les obligations sociales de 2023. À l'avenir, toutes les émissions subséquentes dites durables réalisées par la banque et les futurs rapports utiliseront le Cadre de 2024.

Pour en savoir plus sur notre méthodologie et nos procédures, consultez notre [Cadre](#).

### Mesures relatives aux émissions de financement durable

En 2024, nous avons continué de faire progresser notre programme d'émissions de financement durable en proposant deux nouveaux produits :

- La Banque CIBC a lancé les CDLD pour ses entreprises clientes, ce qui leur donne l'occasion d'intégrer la durabilité à leurs activités de trésorerie. Le produit net des dépôts est affecté par la Banque CIBC aux actifs admissibles, conformément aux Cadres de la Banque CIBC<sup>2</sup>. Ces comptes sont disponibles pour les clients situés au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni;
- Obligation verte en euros : la deuxième obligation verte de la Banque CIBC a été émise en janvier 2024. Le produit des obligations vertes de trois ans d'une valeur de 500 millions d'euros est attribué à des projets, à des actifs et à des entreprises qui remplissent les critères d'admissibilité énoncés dans le Cadre de la Banque CIBC<sup>3</sup>.



En 2024, les activités de prêt en vertu du Cadre comprenaient ce qui suit :

**23 opérations,**  
dont 22 liées à l'énergie propre et une en lien avec les immeubles verts en Amérique du Nord et en Europe<sup>4,5</sup>.

**1 679 401 t éq. CO<sub>2</sub>**  
Part des émissions que la Banque CIBC a évitées grâce aux 22 opérations liées à l'énergie propre imputables aux produits qu'elle a émis<sup>6</sup>.

Fonds de  
**995 M\$**  
obtenus dans le cadre de notre obligation verte en euros et de nos CDLD (du 1<sup>er</sup> août 2023 au 31 juillet 2024)<sup>7</sup>.

**1 787 M\$**  
d'émissions de financement durable en circulation, soit une augmentation de 131 % par rapport à l'an dernier (au 31 juillet 2024)<sup>7</sup>.

Pour en savoir plus, consultez notre [Rapport sur les répercussions des émissions de financement durable 2024](#).

1 Le seuil de revenu de 90 % ne s'applique pas aux activités admissibles qui sont fondées sur la composition de la propriété (comme l'activité admissible liée à la création d'emplois).  
 2 Le produit net des dépôts effectués dans des comptes de dépôt liés à la durabilité (CDLD) entre le 1<sup>er</sup> août 2023 et le 29 février 2024 et des dépôts restants dans les comptes au 31 juillet 2024 est attribué conformément aux critères d'admissibilité décrits dans le Cadre des émissions de financement durable de la Banque CIBC (septembre 2021). Le produit net des dépôts effectués dans des CDLD entre le 1<sup>er</sup> mars 2024 et le 31 juillet 2024 et des dépôts restants dans les comptes au 31 juillet 2024 est attribué conformément aux critères d'admissibilité décrits dans le Cadre des émissions de financement durable de la Banque CIBC (mars 2024).  
 3 Le produit net de l'obligation verte en euros de la Banque CIBC émise le 29 janvier 2024 est attribué conformément aux critères d'admissibilité décrits dans le Cadre des émissions de financement durable de la Banque CIBC (septembre 2021).  
 4 Les critères utilisés pour classer ces opérations comme des projets d'énergie propre ou d'immeubles verts sont décrits dans le Cadre en vigueur au moment de la clôture de chaque émission.  
 5 Dans la présente section, le terme « énergie renouvelable » a été remplacé par le terme « énergie propre » afin de tenir compte des critères d'admissibilité mis à jour dans le Cadre de 2021 et le Cadre de 2024, comparativement à l'ancien Cadre des obligations vertes de la Banque CIBC, établi en mars 2020. Le produit net des émissions est attribué conformément aux critères d'admissibilité énoncés dans le Cadre en vigueur au moment de la conclusion de l'émission.  
 6 La part des émissions que la Banque CIBC a évitées repose sur les 22 opérations liées à l'énergie propre. La part de la Banque CIBC dans l'incidence de chaque opération est le produit de la part de financement de la Banque CIBC pour chaque opération et les émissions annuelles totales de GES évitées. Pour en savoir plus, consultez notre [Rapport sur les répercussions des émissions de financement durable 2024](#).  
 7 Les dollars canadiens sont convertis selon le taux de change au comptant au 31 juillet 2024 : 1 \$ US = 1,38065 \$ CA et 1 € = 1,494208 \$ CA.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables**
- 4.1 Finance durable
- 4.2 Émissions de financement durable**
- 4.3 Investissement durable
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

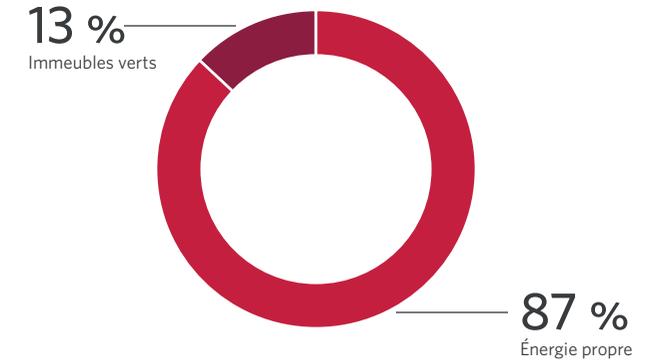
## Nos cibles et notre rendement

Au 31 juillet 2024, le produit net de toutes les émissions en circulation de la Banque CIBC en vertu de son Cadre a été entièrement attribué aux actifs des activités admissibles en matière d'énergie propre et d'immeubles verts, conformément aux critères d'admissibilité des activités admissibles énoncés dans notre Cadre.

### Répartition des émissions de financement durable de 2024 par activité admissible (%)

Activités admissibles	Obligation verte en dollars américains (M\$ US)	CPG et billets structurés en dollars américains/canadiens (M\$) <sup>1,2</sup>	Obligation verte en euros (M€)	CDLD (M\$ US)
Produit total	500	101	500	180
Énergie propre	352	79	500	180
Immeubles verts	148	22	0	0
Répartition du produit	500	101	500	180
Solde du produit	0	0	0	0

### Répartition des émissions de financement durable de 2024 par activité admissible (%)



Pour en savoir plus sur notre répartition du produit et nos répercussions des émissions, consultez notre [Rapport sur les répercussions des émissions de financement durable 2024](#).

1 Les dollars canadiens sont convertis selon le taux de change au comptant au 31 juillet 2024. Données sur le taux de change au 31 juillet 2024 : 1 \$ US = 1,38065 \$ CA.  
2 Le produit du billet structuré aux États-Unis et du billet structuré au Canada a été entièrement affecté aux actifs de l'activité admissible liée aux énergies propres.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables**
- 4.1 Finance durable
- 4.2 Émissions de financement durable
- 4.3 Investissement durable**
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## 4.3 Investissement durable

Notre objectif d'investissement durable est d'aider nos clients à concrétiser leurs ambitions en matière de durabilité en leur offrant des solutions de placements durables à l'échelle de nos activités de gestion d'actifs.



### Notre approche stratégique

Gestion d'actifs CIBC (GAC) est l'un des plus importants gestionnaires d'actifs au Canada, avec un actif sous gestion d'environ 245 milliards de dollars pour des clients individuels, institutionnels, à valeur nette élevée et de courtage indépendant. Selon GAC, les facteurs ESG créent des risques et des occasions à long terme sur les marchés des capitaux. Par conséquent, il est dans l'intérêt de nos clients de tenir compte de ces facteurs lorsqu'ils prennent une décision de placement. Notre approche en matière d'investissement durable comprend l'intégration des facteurs ESG dans nos recherches et nos analyses sur les placements, la réalisation d'activités de gérance et l'offre de solutions d'investissement durable.

**Intégration des facteurs ESG :** nous avons adopté une politique de placement responsable qui guide nos décisions relatives aux placements et à la propriété. L'analyse combinée des risques ESG et financiers nous permet d'avoir une meilleure compréhension des placements que nous effectuons. Cette méthode nous aide à mieux gérer le risque et à repérer des occasions de générer des rendements durables à long terme.

**Gérance :** en notre qualité de fiduciaires, nous avons la responsabilité d'agir dans l'intérêt supérieur de nos clients à titre d'investisseurs. Rencontrer directement la direction des sociétés et exercer activement nos droits de vote concernant divers sujets, y compris les risques et les occasions ESG, représente une part essentielle de cette responsabilité.

**Solutions de placement :** nos clients cherchent plus que jamais des moyens de s'assurer que leurs placements sont conformes à leurs valeurs personnelles en matière de durabilité. Autrement dit, nous devons élaborer des stratégies de placement qui reposent sur de solides résultats de placement conformément à leurs valeurs personnelles.

GAC est signataire des Principes pour l'investissement responsable (PIR) depuis 2017. Comme le mentionne notre [Politique d'investissement responsable](#), nous nous engageons à appliquer les six Principes dans toutes nos catégories de placement.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables**
- 4.1 Finance durable
- 4.2 Émissions de financement durable
- 4.3 Investissement durable**
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## Notre gouvernance

GAC a mis en place un cadre de gouvernance pour s'assurer que la haute direction participe activement à la démarche de la société à l'égard des facteurs ESG. Le Comité de l'investissement responsable de GAC a la responsabilité globale de la surveillance de l'approche de GAC à l'égard des facteurs ESG. Le chef de la direction de GAC et les membres de l'équipe de la haute direction siègent tous au Comité de l'investissement responsable, qui oriente la stratégie globale de la société en ce qui concerne les facteurs ESG et la durabilité. Le Comité de l'investissement responsable se réunit

au moins une fois par an. En outre, les réunions sont prévues tous les trimestres. Le vice-président, Placements durables de GAC est chargé de superviser l'exécution de la stratégie et de présenter les risques et les occasions au comité à des fins de prise de décisions. Il rencontre les professionnels des facteurs ESG attirés de GAC au moins toutes les deux semaines pour faire le point régulièrement.

### Cadre de gouvernance des facteurs ESG de GAC

Groupe	Responsabilité
Comité de l'investissement responsable	Surveillance et élaboration de stratégies ESG de GAC.
Sous-comité de l'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 de placement	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. Cela 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.



Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables**
- 4.1 Finance durable
- 4.2 Émissions de financement durable
- 4.3 Investissement durable**
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

## Notre gestion des répercussions, des risques et des occasions

Nous avons conscience que les attentes des clients à l'égard de l'intégration des facteurs ESG évoluent et augmentent. La demande de pratiques ESG plus solides et transparentes ne cesse de s'accroître. Nous croyons également que l'intégration des facteurs ESG peut aider nos clients à atteindre leurs objectifs financiers et de durabilité. Nous nous engageons à continuellement parfaire nos stratégies ESG et à réaliser des progrès concrets pour répondre aux exigences croissantes de nos clients et de l'ensemble de la communauté des investisseurs. Grâce à ces mesures, nous nous efforçons continuellement d'améliorer nos politiques et nos cadres ESG, et de générer de la valeur pour les parties intéressées.

Nous savons aussi que les facteurs ESG 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. Nous savons que les gestionnaires de placements ont un rôle à jouer pour aider nos clients à comprendre leurs objectifs de durabilité et à les réaliser grâce à notre travail de placement et de gérance.

Nous offrons des produits et des solutions d'investissement durable à l'échelle de GAC. Les clients de GAC souhaitent que leurs placements fassent croître leur patrimoine tout en étant en adéquation avec leurs valeurs personnelles. Pour répondre aux besoins des clients concernant les stratégies d'investissement durable, GAC offre des solutions d'investissement durable en adéquation avec notre approche et nos engagements en la matière.

Nous offrons actuellement les Stratégies de placement durable gérées activement suivantes :

- Fonds durable d'obligations canadiennes de base Plus CIBC
- Fonds durable d'actions canadiennes CIBC
- Fonds durable d'actions mondiales CIBC
- Solution durable équilibrée prudente CIBC
- Solution durable équilibrée CIBC
- Solution durable équilibrée de croissance CIBC

Nous offrons également aux clients la possibilité d'investir dans le secteur de l'énergie renouvelable et des technologies propres par l'intermédiaire du FNB indiciel énergie propre CIBC. Les sociétés de ce fonds se concentrent sur l'énergie renouvelable et les technologies propres.

Nous sommes l'un des plus importants gestionnaires de placements au Canada, et nous reconnaissons notre responsabilité de faciliter l'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. En 2024, nous avons continué de démontrer notre engagement à l'égard de la réconciliation en effectuant des recherches internes pour identifier les besoins de nos clients, en communiquant avec des entreprises canadiennes pour mieux comprendre leurs politiques, leurs pratiques et leurs mesures de réconciliation, ainsi qu'en participant à des conférences et à des événements dédiés aux Autochtones.

GAC s'engage à faire preuve de transparence, à préparer des rapports pour les clients et à produire des rapports annuels sur l'investissement durable. Consultez notre [rapport le plus récent sur l'investissement durable](#).



Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables**
- 4.1 Finance durable
- 4.2 Émissions de financement durable
- 4.3 Investissement durable**
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

**Une approche mondiale en matière d'investissement durable**

Aux États-Unis, Gestion privée de patrimoine CIBC continue d'élargir ses offres liées 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, évalue les sociétés au moyen d'une analyse thématique, d'un contrôle préalable fondamental, d'une atténuation de la controverse et d'une sensibilité aux valorisations. Pour ce faire, 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.

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 de la gouvernance d'entreprise. En 2024, Gestion privée de patrimoine CIBC (États-Unis) a adopté un ensemble personnalisé de directives de vote par procuration pour la saison des votes par procuration de 2025. La mise à jour des directives reflète l'importance que nous accordons à la bonne gouvernance d'entreprise, y compris l'harmonisation avec les pratiques actuelles du secteur et l'accent mis sur les préoccupations environnementales et sociales significatives. 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 du secteur en matière de gouvernance 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'actifs. En 2024, nous avons ajouté une note sur les répercussions qui a permis à nos clients de cibler neuf thèmes, comme la durabilité environnementale, la santé et le logement abordable, ainsi qu'un fonds de capital de risque axé sur la durabilité qui investit dans des sociétés des secteurs de l'énergie renouvelable, de l'agriculture et de la résilience climatique. 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.

**Nos cibles et notre rendement**

Chez GAC, notre engagement à l'égard des principes ESG est intégré dans l'ensemble de nos activités. Nous mesurons notre réussite dans ce domaine au moyen d'une approche multidimensionnelle. Tout d'abord, nous évaluons nos résultats de placement et veillons à ce que nos portefeuilles avec intégration de facteurs ESG fournissent constamment des rendements concurrentiels, tout en respectant les politiques et les cadres établis. Ensuite, nous évaluons la perception des clients et des conseillers en placement en sollicitant activement des commentaires au moyen de communications régulières pour connaître leur opinion sur nos capacités et notre rendement en matière de facteurs ESG. Enfin, l'acquisition de nouveaux clients est un indicateur essentiel de notre réussite, car la croissance de notre clientèle témoigne de la confiance du marché à l'égard de nos pratiques d'intégration 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

# 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

# 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.



## Notre approche stratégique

En tant que prêteur, investisseur et spécialiste en services financiers au Canada, nous avons la possibilité de faire face aux répercussions des changements climatiques en intégrant notre stratégie relative aux changements climatiques à l'échelle de nos activités et de notre gestion du risque. Nous continuons de gérer les risques et occasions liés au climat, et nous travaillons à la transition de nos activités et de celles de nos clients par le biais de notre stratégie relative aux changements climatiques : Accélération de la lutte contre les changements climatiques.

Notre stratégie relative aux changements climatiques repose sur quatre piliers, qui visent à gérer les risques et occasions liés aux changements climatiques et à intégrer la résilience à l'échelle de notre stratégie d'entreprise, de nos activités et de notre processus décisionnel.

### Stratégie relative aux changements climatiques de la Banque CIBC



Soutien à la transition de nos clients



Encouragement du comportement des consommateurs



Optimisation de nos activités



Communication de nos progrès

**Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public**

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

**Soutien à la transition de nos clients**

Selon nous, il est possible de soutenir la transition vers un avenir à faibles émissions de carbone en aidant nos clients à atteindre leurs objectifs de transition de diverses manières comme en offrant des produits et des services de finance durable, en faisant des progrès pour réduire nos émissions financées et opérationnelles, en finançant des projets d'énergie renouvelable et en comprenant la feuille de route et le parcours de nos clients en matière de transition climatique.

En 2024, à l'appui de la stratégie climatique de la Banque CIBC, nous avons élaboré le Cadre de mobilisation et d'évaluation pour la planification de la transition (le « Cadre de transition ») afin de mieux comprendre les mesures de planification de la transition de nos clients à l'échelle de nos portefeuilles des secteurs de la production d'électricité et du pétrole et du gaz. Pour en savoir plus sur le Cadre de transition, reportez-vous à la section 3.2 - Plan de mise en œuvre et de mobilisation de la Banque CIBC de notre [Rapport sur le climat de 2024](#).

**Encouragement du comportement des consommateurs**

Nous offrons des renseignements et des conseils pour inciter et encourager les consommateurs à envisager des choix sobres en carbone. Grâce à l'Espace climat de la Banque CIBC, un centre de formation qui explique comment effectuer une transition vers un mode de vie à faibles émissions de carbone, nos clients peuvent trouver du soutien pour intégrer des mesures de lutte contre les changements climatiques dans leur quotidien et réduire au minimum les émissions de gaz à effet de serre (GES) en choisissant de modifier leurs modes de vies, de transport et d'investissement. Pour en savoir plus, consultez l'[Espace climat de la Banque CIBC](#).

**Optimisation de nos activités**

La première étape de notre parcours d'adaptation aux changements climatiques est d'opter pour une gestion responsable de nos activités afin d'atténuer et de réduire notre impact sur l'environnement. Dans le cadre de nos activités, nous avons mis au point des processus pour recueillir des données, prévoir les émissions du réseau, intégrer des initiatives d'efficacité énergétique à la planification des immobilisations et nous tenir au courant des derniers développements technologiques, réglementaires et du marché. Notre cible est de réduire de 30 % nos émissions de GES absolues de portées 1 et 2 attribuables à nos activités d'ici 2028, par rapport à l'année de référence de 2018, pour nos activités au Canada et aux États-Unis.

Notre autre cible est aussi de parvenir à une consommation d'électricité entièrement renouvelable et de continuer à déclarer nos émissions de portée 2 fondées sur le marché et nos émissions nettes provenant des crédits pour l'élimination du carbone.

**Communication de nos progrès**

Nous sommes transparents et rendons des comptes vis-à-vis de nos mesures en fournissant des renseignements sur nos objectifs et nos progrès au moyen de nos divulgations liées au climat. Pour en savoir plus sur nos objectifs et nos progrès, consultez la section sur les cibles et le rendement et notre [Rapport sur le climat de 2024](#).

**Notre gouvernance**

La Banque CIBC a établi une structure de gouvernance des changements climatiques dans un cadre général de gouvernance des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), qui favorise la responsabilisation et l'harmonisation des activités liées aux changements climatiques à l'échelle de l'entreprise. Ce cadre répartit la responsabilité de notre stratégie ESG, y compris nos activités liées aux changements climatiques, entre le conseil d'administration, la haute direction, les unités d'exploitation stratégiques et les groupes fonctionnels. Pour en savoir plus sur notre cadre général de gouvernance des facteurs ESG, consultez la section [1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG - Notre gouvernance](#).

**Surveillance du conseil d'administration**

L'approche de la surveillance des changements climatiques de la Banque CIBC est intentionnellement intégrée à l'échelle des comités du conseil d'administration, conformément aux principales responsabilités. Le conseil d'administration de la Banque CIBC est responsable de la surveillance des plans et des priorités stratégiques de la Banque CIBC et de la façon dont cette dernière mesure, évalue et surveille ses progrès par rapport à ses objectifs stratégiques. Par délégation du conseil d'administration, la surveillance de notre stratégie ESG en particulier, qui comprend notre stratégie relative aux changements climatiques, est dirigée par le Comité de gouvernance, alors que la surveillance des principaux risques d'affaires, y compris les risques liés au climat, est dirigée par le Comité de gestion du risque. Tous les comités du conseil d'administration surveillent les composantes pertinentes de notre stratégie ESG, y compris la stratégie et la gouvernance climatiques, en fonction de leurs mandats respectifs.

**Approche de la direction**

Notre vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques et notre premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, qui relèvent tous deux du président et chef de la direction, jouent un rôle important dans la gestion de notre stratégie climatique et dans la gestion du risque lié au climat. En tant que cadre responsable de la mise en œuvre de notre stratégie relative aux changements climatiques, la vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques travaille avec la haute direction pour soutenir l'intégration de la stratégie relative aux changements climatiques et aux facteurs ESG à l'échelle de la banque. De plus, elle préside le Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG, qui formule des commentaires sur les initiatives de la banque en matière de climat. Le premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque est responsable des initiatives de gestion des risques liés au climat, y compris l'établissement de cadres et de politiques visant à favoriser le repérage et le contrôle des risques liés au climat, qu'ils soient physiques ou relatifs à la transition<sup>1</sup>.

Pour favoriser l'exécution de ces responsabilités, nous avons créé des comités thématiques et groupes de travail fonctionnels à divers niveaux de la banque afin de superviser et de mettre en œuvre des éléments précis de notre stratégie relative aux changements climatiques et de nos activités de gestion du risque. Ces groupes sont soutenus par un groupe plus vaste de membres de l'équipe, qui possèdent une expertise approfondie en matière de facteurs ESG ou propre au climat à l'échelle de la banque et qui contribuent à la réalisation d'initiatives au sein de nos services.

Pour en savoir plus sur la gouvernance climatique, consultez notre [Rapport sur le climat de 2024](#).



<sup>1</sup> Les risques liés au climat englobent deux types de risques. Les risques relatifs à la transition, qui sont liés à l'adaptation à une économie à faibles émissions de GES, et les risques physiques, qui sont liés à des événements météorologiques extrêmes, à des changements à long terme et à la variabilité des régimes climatiques. Selon nous, le risque climatique est un risque « transversal », qui se manifeste par l'intermédiaire des canaux de gestion du risque existants. Pour en savoir plus sur le repérage, l'évaluation et la mesure des risques, consultez notre [Rapport sur le climat de 2024](#).

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

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 gestion des répercussions, des risques et des occasions

### Avancement de notre stratégie relative aux changements climatiques

La Banque CIBC intègre les risques, les occasions et la résilience liés au climat à sa planification des affaires, des activités et financière. De plus, nous continuons de progresser dans la mise en œuvre de notre stratégie relative aux changements climatiques. Nous prenons des mesures en élaborant des solutions permettant de lutter contre les changements climatiques à l'échelle de notre planification d'affaires et financière.

En 2024, nous avons continué de faire des progrès à l'égard de notre stratégie relative aux changements climatiques :

- **Produits et services** : nous avons continué d'offrir des produits et des services aidant nos clients à atteindre leurs objectifs d'écologisation et de décarbonation;
- **Mobilisation du client** : nous avons élaboré le Cadre de transition de la Banque CIBC, qui vise à évaluer et à comprendre les efforts de planification de la transition de nos clients des secteurs pétrolier et gazier et de la production d'électricité à la fois au niveau des clients et du portefeuille du secteur. Ce cadre sera mis en œuvre au cours de l'exercice 2025;
- **Établissement de cibles** : nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre approche d'établissement de cibles en faveur de la réduction des émissions financées pour 2030 et avons fait état de nos progrès à l'égard de ces cibles. En 2024, nous avons établi des cibles pour trois secteurs : la production d'électricité, le pétrole et le gaz, et la fabrication automobile.

Pour en savoir plus sur les mesures que nous prenons pour mettre en œuvre notre stratégie climatique, consultez notre [Rapport sur le climat 2024](#).

### Réduction des émissions de nos propres activités

Notre objectif de carboneutralité comprend la réalisation de zéro émission nette de GES dans le cadre de nos activités d'ici 2050 et la réduction des émissions opérationnelles absolues de portées 1 et 2 de 30 % (par rapport à l'année de référence de 2018) d'ici 2028 au Canada et aux États-Unis.

Il s'agit d'initiatives continues en faveur de l'efficacité énergétique et de la décarbonation qui contribuent directement à nos objectifs de réduction des émissions. Pour les émissions que nous ne pouvons pas supprimer avec ces mesures, nous obtenons des certificats d'énergie renouvelable (CER) et des crédits d'élimination du carbone axés sur la nature<sup>1</sup>.

Étant donné que la consommation d'énergie dans nos centres bancaires et nos bureaux représente la plus grande part de nos émissions liées aux activités, nous continuons de mettre l'accent sur la réduction de la consommation d'énergie dans l'ensemble de notre portefeuille immobilier (biens en location ou nous appartenant). Parmi les principales initiatives permettant ces progrès, il y a le programme continu d'optimisation énergétique. Il prévoit l'installation de technologies écoénergétiques comme les diodes électroluminescentes (DEL), les dispositifs de contrôle intelligents et les appareils de chauffage, de ventilation et de climatisation de pointe sur les toits, pour améliorer le rendement du système, réduire la consommation d'énergie et abaisser les coûts d'exploitation. De plus, des opérations sont en cours pour électrifier les activités dans le cadre du projet pilote de thermopompes hybrides dont le but est de remplacer les combustibles fossiles par des solutions électriques, en particulier dans les régions ayant accès à des réseaux électriques propres. Nous encourageons aussi l'utilisation de l'énergie renouvelable au moyen d'installations photovoltaïques (PV). De plus, notre programme d'optimisation de l'espace, soutenu par des modalités de travail hybrides, contribue à réduire la consommation d'énergie grâce à la consolidation d'espaces de bureau dans une empreinte immobilière plus écoénergétique.

Par ailleurs, nous mesurons les émissions de GES de portée 3 provenant de la consommation de papier à l'interne, des déplacements professionnels et des sous-locations<sup>2</sup>. Une assurance limitée indépendante de nos émissions de GES de portées 1, 2 et 3 attribuables à nos activités est disponible dans la Bibliothèque de documents - ESG sur notre [site Web](#).

### Gestion du risque climatique

Les risques relatifs aux changements climatiques sont de deux types. Il y a les risques relatifs à la transition, qui sont liés à l'adaptation à une économie à faibles émissions de GES, et les risques physiques, qui sont liés à des événements météorologiques extrêmes, à des changements à long terme et à la variabilité des régimes climatiques. Selon nous, le risque climatique est un risque « transversal », qui se manifeste par l'intermédiaire des canaux de gestion du risque existants. Pour gérer les risques relatifs aux changements climatiques auxquels la Banque CIBC est confrontée, nous utilisons plusieurs phases de gestion du risque qui sont en adéquation avec notre Cadre de gestion du risque. Ces phases sont les suivantes :

- Détermination du risque
- Évaluation et mesure du risque
- Gestion et contrôle du risque
- Surveillance du risque et établissement de rapports

Grâce à ces méthodes, nous avons établi des processus permettant de repérer, d'évaluer et de gérer les risques et les occasions liés aux changements climatiques. Cela comprend la réalisation d'une analyse de l'exposition aux risques opérationnels à l'aide des données sur les inondations fournies par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), l'évaluation de l'exposition des clients et de leur préparation au moyen d'une cote de risque lié au carbone, le recours à une évaluation de la carte des points chauds pour déterminer l'exposition potentielle de nos activités de prêt aux risques climatiques, ainsi que des analyses de scénarios fondées sur des avenir climatiques indiqués par la Banque du Canada et le BSIF.

Notre équipe Gestion mondiale du risque opérationnel et d'entreprise (GMROE) et nos équipes régionales de gestion du risque jouent un rôle central dans la détermination, l'évaluation et la gestion des risques liés aux changements climatiques. Il leur incombe également de surveiller l'évolution des pratiques, des outils et des méthodes adoptés par le secteur relativement à la gestion du risque climatique et de mettre à jour nos approches pour continuer d'améliorer les capacités de la Banque CIBC dans ces domaines.

Pour en savoir plus sur nos pratiques de gestion du risque climatique, consultez notre [Rapport sur le climat de 2024](#).

**La Banque CIBC a été reconnue par  
MediaCorp Canada comme l'un des  
employeurs les plus respectueux de  
l'environnement au Canada en 2024;  
elle a reçu cette distinction durant trois  
années consécutives.**



<sup>1</sup> Les crédits d'élimination du carbone achetés en 2024 sont liés à des projets de reboisement qui respectent la A832 Compliance, la norme du marché volontaire du Climate Action Reserve.

<sup>2</sup> Les émissions de portée 3 sont calculées et présentées selon la norme suivante : World Resources Institute/World Business Council for Sustainable Development, Greenhouse Gas Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard (2011).

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

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

## Nos cibles et notre rendement

### Émissions provenant de nos activités de financement

Nous avons continué de présenter de l'information sur nos cibles en matière de réduction de l'intensité des émissions financées pour 2030<sup>1,2</sup>.

### Notre rendement en matière de réduction des émissions financées et facilitées liées aux activités d'exploitation dans le secteur pétrolier et gazier en 2023

L'intensité des émissions pondérées liées aux activités d'exploitation du portefeuille pétrolier et gazier de la Banque CIBC a diminué de 1,7 % en 2023 par rapport à 2022, ce qui représente une réduction totale de 23,2 % par rapport à l'année de référence de 2020. Les progrès réalisés en 2023 découlent principalement des efforts continus des clients existants en faveur des activités de réduction des émissions, ainsi que de l'augmentation des engagements envers les clients qui ont des plans de réduction du carbone en place ou de fortes probabilités d'en établir.

### Notre rendement en matière de réduction des émissions financées et facilitées provenant de l'utilisation finale dans le secteur pétrolier et gazier en 2023

L'intensité des émissions liées à l'utilisation finale de notre portefeuille du secteur pétrolier et gazier a diminué de 0,7 % entre 2020 et 2023. Cette légère baisse souligne la complexité de la lutte contre les émissions de portée 3 dans le secteur pétrolier et gazier. Des facteurs technologiques, géopolitiques et macroéconomiques influencent tous les résultats en matière d'émissions. La Banque CIBC reconnaît que la réalisation d'importantes réductions des émissions nécessitera des efforts de collaboration entre les diverses parties intéressées. Par ailleurs, nous continuons de mobiliser nos clients et nos fournisseurs de données pour peaufiner nos mesures de l'intensité des émissions de portée 3.

### Notre rendement en matière de réduction des émissions financées et facilitées dans le secteur de la production d'électricité en 2023

L'intensité des émissions de notre portefeuille de production d'électricité a diminué de 8,6 % en 2023 (par rapport à 2022). Ainsi, elle enregistre une réduction totale de 21,3 % par rapport au niveau de référence de 2020. Les progrès réalisés à ce jour découlent à la fois de la transition des clients vers des sources de production à plus faibles émissions et du financement continu apporté par la Banque CIBC aux clients et aux projets carboneutres.

Cela témoigne de notre engagement soutenu à tirer parti des occasions liées à la transition et à rester sur la bonne voie pour atteindre notre objectif de 2030.

### Notre rendement en matière de réduction des émissions financées et facilitées dans le secteur de la fabrication automobile en 2022

L'intensité des émissions du portefeuille de la fabrication automobile de la Banque CIBC a diminué de 4,8 % en 2022, par rapport à 2021 (notre année de référence). Les progrès réalisés en 2022 découlent de la réduction de l'intensité des émissions de portée 3 de nos clients, du réservoir à la roue. Cette réduction à l'échelle du secteur est le résultat de la transition graduelle de nos clients vers le remplacement des véhicules à moteur à combustion interne par des véhicules électriques.

Pour en savoir plus sur nos progrès, consultez la section « Mesures et cibles » et l'annexe 6.3 « Cible de réduction des émissions financées et intensité liée au rendement pour 2030 » de notre [Rapport sur le climat 2024](#).

### Émissions attribuables à nos activités

Notre cible est de réduire de 30 % nos émissions de GES absolues de portées 1 et 2 attribuables à nos activités d'ici 2028, par rapport à l'année de référence de 2018, pour nos activités au Canada et aux États-Unis<sup>3</sup>. En 2024, nous avons obtenu une réduction cumulative de 31,4 %, avant l'application de tout crédit ou de toute compensation. La Banque CIBC conservera sa cible en 2025 pour s'assurer que ses progrès demeurent conformes à ses objectifs.

Nous nous engageons également à déclarer nos émissions de portée 2 fondées sur le marché et nos émissions nettes provenant des crédits pour l'élimination du carbone. En 2024, nous avons acheté et appliqué 167 286 CER du Canada et des États-Unis, au total couvrant plus de 100 % de nos émissions indirectes totales de portée 2 fondées sur le marché provenant de l'électricité achetée. De plus, 21 041 crédits pour l'élimination du carbone (axés sur la nature)<sup>4</sup> ont été achetés et utilisés pour compenser la totalité de nos émissions de portée 1 et toutes les émissions restantes de portée 2 liées aux achats d'énergie collective.

Pour en savoir plus sur nos progrès, consultez la section « Mesures et cibles » de notre [Rapport sur le climat 2024](#) et l'annexe 6.2 « Émissions liées aux activités ».



1 Nous divulguons des données sur les émissions financées jusqu'à l'exercice 2023 inclusivement pour nos cibles des secteurs de la production d'électricité et du pétrole et du gaz, et jusqu'à l'exercice 2022 pour la cible du secteur de la fabrication automobile. 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 de réduction des émissions financées pour 2030, consultez notre [Rapport sur le climat de 2024](#).

2 Nos objectifs de réduction des émissions financées pour 2030 sont des objectifs provisoires établis par la Banque CIBC qui cadrent avec une trajectoire vers la carboneutralité d'ici 2050. Il existe des méthodologies reconnues à l'échelle internationale pour établir des objectifs de réduction des émissions financées qui mettent l'accent sur la réduction absolue des émissions financées ou la réduction de l'intensité des émissions des activités commerciales. À l'heure actuelle, tous les objectifs de réduction des émissions financées pour 2030 établis par la Banque CIBC sont liés à l'intensité des émissions des activités commerciales financées par la Banque CIBC. Consultez la méthodologie décrite dans [Notre approche de carboneutralité](#) de la Banque CIBC.

3 Les émissions de portées 1 et 2 sont calculées et présentées selon la norme suivante : World Resources Institute (WRI)/World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), *The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard* (édition révisée), mars 2024.

4 Les crédits d'élimination du carbone achetés en 2024 sont liés à des projets de reboisement qui respectent la norme AB32, *Compliance*, du programme d'adhésion volontaire au marché de la Climate Action Reserve.

Rapport sur la durabilité 2024  
 et Énoncé de responsabilité  
 envers le public

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

**Émissions liées aux activités d'exploitation**

Mesure	Unité	2024	2023	2022	2021	2020	
Émissions de portée 1 <sup>1</sup>	t éq. CO <sub>2</sub>	19 410 <sup>✓</sup>	21 321 <sup>✓</sup>	22 157 <sup>✓</sup>	21 017 <sup>✓</sup>	22 252	
Émissions de portée 2 (fondées sur l'emplacement) <sup>2</sup>	t éq. CO <sub>2</sub>	24 344 <sup>✓</sup>	25 713 <sup>✓</sup>	27 608 <sup>✓</sup>	30 254 <sup>✓</sup>	34 848	
Total des émissions de portées 1 et 2 (fondées sur l'emplacement)	t éq. CO <sub>2</sub>	43 754	47 034	49 765	51 271	57 099	
Émissions de portée 3	Utilisation interne du papier <sup>3</sup>	t éq. CO <sub>2</sub>	4 717 <sup>✓</sup>	8 664 <sup>✓</sup>	4 990 <sup>✓</sup>	5 806 <sup>✓</sup>	6 713 <sup>✓</sup>
	Voyages d'affaires <sup>4</sup>	t éq. CO <sub>2</sub>	6 253 <sup>✓</sup>	6 039 <sup>✓</sup>	4 580 <sup>✓</sup>	1 203 <sup>✓</sup>	3 901 <sup>✓</sup>
	Contrats de sous-location	t éq. CO <sub>2</sub>	8 999 <sup>✓</sup>	9 294 <sup>✓</sup>	8 196 <sup>✓</sup>	3 223 <sup>✓</sup>	4 581
	Total	t éq. CO <sub>2</sub>	19 969 <sup>✓</sup>	23 997 <sup>✓</sup>	17 766 <sup>✓</sup>	10 232 <sup>✓</sup>	15 195
Total des émissions de GES attribuables aux activités (émissions de portées 1, 2 et 3)	t éq. CO <sub>2</sub>	63 723	71 031	67 531	61 503	72 294	
Intensité des émissions de portées 1 et 2 (par mètre carré)	kg éq. CO <sub>2</sub> /m <sup>2</sup>	37,4	39,1	41,3	43,6	48,2	
Consommation totale d'électricité	MWh	167 286	174 367	192 698	205 683	224 460	
Total des achats de CER appliqués aux émissions liées aux activités <sup>5</sup>	MWh	167 286	143 855	67 736	25 099	14 714	
Émissions évitées par les CER	t éq. CO <sub>2</sub>	22 713	23 828	22 469	13 404	8 802	
Émissions compensées par les crédits pour l'élimination du carbone (axés sur la nature)	t éq. CO <sub>2</sub>	21 041	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	
Émissions nettes équilibrées (CER et crédits pour l'élimination du carbone)	%	100 %	51 %	45 %	26 %	15 %	

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 (portées 1 et 2) pour la période de 2020 à 2024 couvrent 95 % de la surface utile occupée totale (CIBC Caribbean 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 portées 1, 2 et 3 (comme les installations louées par la Banque CIBC qui sont sous-louées à un sous-locataire) s'étend du 1<sup>er</sup> août au 31 juillet pour ce qui est des émissions de GES attribuables à des biens immobiliers aux États-Unis et au Canada, et des achats connexes de CER et de crédits pour l'élimination du carbone. Toutes les autres mesures liées aux émissions (p. ex., consommation de papier de portée 3 et déplacements professionnels) sont fondées sur l'exercice (du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre).

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

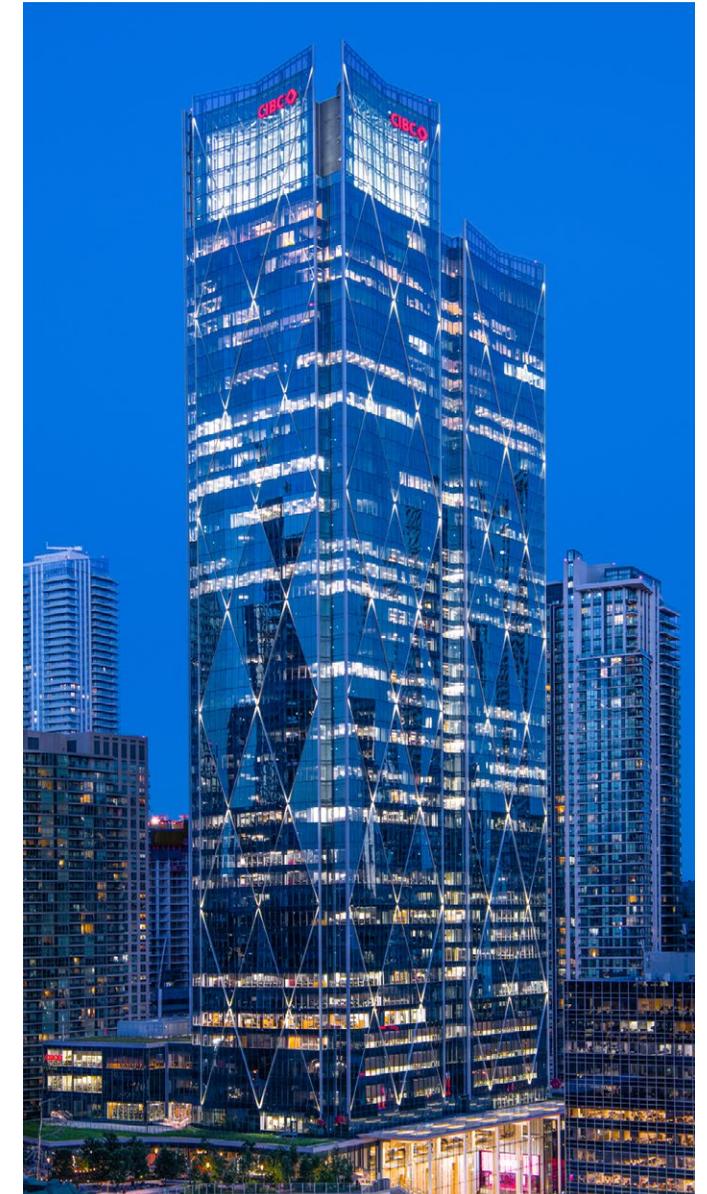
1 Les émissions de portée 1 comprennent les émissions directes provenant de la combustion de gaz naturel et de carburant (mazout et propane).

2 Les émissions de portée 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 de 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<sup>er</sup> novembre au 31 octobre). L'estimation du cycle de vie lié à la consommation de papier à l'interne a été réalisée à l'aide d'un [calculateur environnemental de l'impact du papier](#).

4 Les déplacements professionnels des employés comprennent les déplacements en avion, en train et en automobile pour les activités de l'entreprise au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni au cours de l'exercice (du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre).

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**

- 6.1 Énoncé de responsabilité  
envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation  
de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan  
d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting  
Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting  
Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable  
(ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant  
les énoncés prospectifs

# 6.0 Annexe

## 6.1

# Énoncé de responsabilité envers le public

Cet énoncé permet de satisfaire aux exigences du gouvernement du Canada relatives aux énoncés de responsabilité envers le public pour les banques (*Loi sur les banques*, art. 627.996, et *Règlement sur le 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 2023. 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 3.1](#), la [section 3.2](#) et la [section 3.3](#)
3. **Dons de bienfaisance** – voir la [section 3.1](#), la [section 3.2](#) et la [section 3.3](#)
4. **Dons et bénévolat des employés** – voir la [section 3.3](#)
5. **Consultations des parties intéressées** – voir la [section 1.4](#)
6. **Soutien aux PME** – voir la [section 2.4](#) et la [section 3.2](#)
7. **Financement par emprunt de sociétés au Canada** – voir la [section 6.1.1](#)
8. **Accès aux services financiers** – voir la [section 3.2](#) et la [section 6.3](#)
9. **Centres bancaires et guichets automatiques bancaires ouverts et fermés** – voir la [section 6.1.2](#)
10. **Emploi au Canada** – voir la [section 6.1.3](#)
11. **Impôts et taxes** – voir la [section 6.1.4](#)
12. **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
<b>6.0 Annexe</b>	
6.1	<b>Énoncé de responsabilité envers le public</b>
6.2	Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
6.3	Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
6.4	Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
6.5	Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
6.6	Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
6.7	Glossaire
6.8	Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

## 6.1.1 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		0 \$ à 24 999 \$	25 000 \$ à 99 999 \$	100 000 \$ à 249 999 \$	250 000 \$ à 499 999 \$	500 000 \$ à 999 999 \$	1 000 000 \$ à 4 999 999 \$	5 000 000 \$ et plus	Total
Au 31 octobre 2024 (en millions de dollars)									
Colombie-Britannique	Montant autorisé	42	215	253	284	476	2 258	27 898	31 426
	Nombre de sociétés	6 077	4 694	1 819	840	676	917	708	15 731
Alberta	Montant autorisé	29	169	188	210	332	1 865	42 383	45 176
	Nombre de sociétés	4 359	3 655	1 347	621	458	772	539	11 751
Saskatchewan	Montant autorisé	9	52	59	58	97	509	3 619	4 403
	Nombre de sociétés	1 145	1 067	414	172	137	231	97	3 263
Manitoba	Montant autorisé	8	43	53	65	114	621	7 870	8 774
	Nombre de sociétés	975	912	362	195	168	264	164	3 040
Ontario	Montant autorisé	144	758	858	934	1 623	5 901	128 388	138 606
	Nombre de sociétés	22 060	16 498	6 127	2 695	2 199	2 275	2 008	53 862
Québec	Montant autorisé	30	152	181	264	449	2 841	27 719	31 636
	Nombre de sociétés	4 433	3 279	1 224	736	600	1 060	769	12 101
Nouveau-Brunswick	Montant autorisé	3	15	16	21	63	283	1 683	2 084
	Nombre de sociétés	454	322	112	56	83	102	59	1 188
Nouvelle-Écosse	Montant autorisé	6	32	37	66	122	598	4 563	5 424
	Nombre de sociétés	865	665	254	181	152	236	128	2 481
Île-du-Prince-Édouard	Montant autorisé	1	6	9	10	25	131	235	417
	Nombre de sociétés	188	123	61	30	34	54	21	511
Terre-Neuve-et-Labrador	Montant autorisé	3	18	15	16	28	124	864	1 068
	Nombre de sociétés	453	373	108	47	40	59	25	1 105
Territoires du Nord-Ouest, Nunavut et Yukon	Montant autorisé	2	10	10	16	22	97	765	922
	Nombre de sociétés	306	218	67	47	30	47	30	745
Total	Montant autorisé	277	1 470	1 679	1 944	3 351	15 228	245 987	269 936
	Nombre de sociétés	41 315	31 806	11 895	5 620	4 577	6 017	4 548	105 778

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
<b>6.0 Annexe</b>
<b>6.1 Énoncé de responsabilité envers le public</b>
6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
6.7 Glossaire
6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public

- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

## 6.1.2 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. Pour consulter le localisateur de centres bancaires et de guichets automatiques CIBC, [suivez ce lien](#). Voici la liste des centres bancaires CIBC ouverts, déménagés ou fermés et des guichets automatiques bancaires (GAB) CIBC installés ou fermés au Canada en 2024.

### Ouvertures de centres bancaires

#### Ontario

35 Montpelier Street	Brampton
----------------------	----------

#### Alberta

2670 James Mowatt Trail Southwest	Edmonton
-----------------------------------	----------

#### Saskatchewan

#665, 801 - 15th Street East	Prince Albert
------------------------------	---------------

### Fermetures de centres bancaires

#### Alberta

Maskwachees Mall - Highway 2A South	Maskwacis
515 13th Street North	Lethbridge
5103 - 3rd Street	Boyle

#### Colombie-Britannique

3082 - 272nd Street <sup>1</sup>	Aldergrove
1704 East Broadway	Vancouver

#### Ontario

2 Albert Street	Coboconk
23 King Street West	Harrow
47 - 1st Avenue South	Chesley
441 Dundas Street	Woodstock
13211 Ilderton Road	Ilderton
101 Brock Street North	Whitby
3295 Walker Road	Windsor

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.  
 2 Ce centre bancaire a été relocalisé à l'intérieur de l'aéroport international Pearson de Toronto (auparavant dans la section des arrivées des vols intérieurs de l'aérogare 1 et maintenant dans la section des arrivées des vols internationaux de l'aérogare 1).  
 3 Il y avait trois GAB à cet endroit.  
 4 Il y avait deux GAB à cet endroit.

#### Saskatchewan

1132 Central Avenue	Prince Albert
---------------------	---------------

### Déménagements de centres bancaires

#### Colombie-Britannique

4622 Brentwood Boulevard Unit 1	Burnaby
---------------------------------	---------

#### Ontario

5980 Airport Road <sup>2</sup>	Mississauga
--------------------------------	-------------

### Installations de GAB

#### Alberta

2670 James Mowatt Trail <sup>3</sup>	Edmonton
--------------------------------------	----------

#### Colombie-Britannique

2901 272 Street	Aldergrove
4622 Brentwood Unit 1 <sup>4</sup>	Burnaby

#### Ontario

1 Rideaucrest Drive	Nepean
1006 Broad Street East	Dunnville
1030 McConnell Avenue	Cornwall
1034 Pleasant Park Road	Ottawa
104 Rue St Guillaume	Vars
1065 King Street Box 273	L'Orignal
11 Wilson West	Perth
110 Beckwith Street North	Smiths Falls
1112-1114 Concession Street	Russell
1166 Bank Street	Ottawa
119 Mann Avenue	Ottawa
12 Young Street	Capreol
12438 County Road 2	Morrisburg
1275 Kensington Parkway	Brockville
13 Highway 94	Corbeil

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public**
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

**Ontario**

1375 Seymour Street	North Bay
1386 Richmond Road	Ottawa
1400 Boundary Road	Cornwall
1412 Pembroke Street East	Pembroke
1435 Caldwell Avenue	Ottawa
1445 Innisfil Beach Road	Innisfil
150 Madawaska Boulevard	Arnprior
1515 County Road 20	Dunvegan
1515 St. Laurent Boulevard	Ottawa
15919 Highway 2 PO Box 8	Long Sault
16 Central Avenue	Brockville
163 Bell Street North	Ottawa
1661 Hunt Club Road	Ottawa
1780 Heron Road	Ottawa
1794 Dunrobin Road	Kanata
19537 Opeongo Line Box 38	Barry's Bay
198 Main Street North	Exeter
20 Lynch Street	Brampton
201 Second Street West	Cornwall
2201 Jockvale Road	Nepean
235 Military Road	Lancaster
255 Parkdale Avenue	Ottawa
2821 Princess Street	Kingston
28508 Centre Road	Strathroy
287A Somerset Street East	Ottawa
2985 Highway 43	Kemptville
3 Main Street West	Maxville
305 St. Lawrence Street	Merrickville
310 McConnell Street	Mattawa
322 Townline Road East	Carleton Place
326-332 Bank Street	Ottawa
3332 McCarthy Road	Ottawa
344 Main Street	Alexandria

**Ontario**

345 County Road 17	Hawkesbury
348 Elgin Street	Ottawa
35 Montpelier Street <sup>1</sup>	Brampton
361 Poulin Avenue	Ottawa
38 Main Street	Chesterville
4 Lorry Greenberg Drive	Ottawa
414 County Road 17	Hawkesbury
431 Donald Street	Ottawa
435 Albert Street	Ottawa
4505 Bank Street	Ottawa
4564 Fallowfield Road	Nepean
490 Rideau Street	Ottawa
5026 Bank Street	Ottawa
5087 Highway 17	Alfred
512 Bank Street	Ottawa
5546 Albion Road South	Gloucester
56 Bath Road	Kingston
5756 Highway 138	Cornwall
5819 Highway 34	Vankleek Hill
5927 Perth Street	Richmond
594 10th Street	Hanover
5980 Airport Road	Mississauga
60 William Street	Brockville
631 Principale Street	Casselman
64 Beechwood Avenue	Vanier
652 Dunlop Street West	Barrie
655 Bronson Avenue	Ottawa
685 River Road	Ottawa
6868 Highway 7	Springville
7618 Popularside Road 3	Collingwood
800 Stonehaven Drive	Kanata
843 Tower Street South	Fergus
915 Watters Street	Orleans

<sup>1</sup> Il y avait deux GAB à cet endroit.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public**
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

**Ontario**

925 Brock Road South	Pickering
952 McGill Street	Hawkesbury
965 Edward Street	Prescott
971 Lansdowne Street	Peterborough
PO Box 45 3456 Highway 138	Monkland
RR 1 2238 Sydenham Road	Elginburg

**Québec**

105, chemin Pleasant Valley Sud	Saint-Bernard-de-Lacolle
105, rue Main	North Hatley
108, boulevard Gréber	Gatineau
127, rue Front	Aylmer
151, boulevard Maloney	Gatineau
2, boulevard Louise-Campagna	Gatineau
2335, rue Saint-Louis	Gatineau
24, boulevard Mont-Bleu	Gatineau
25, boulevard Sacré-Cœur	Gatineau
487, boulevard Alexandre-Taché	Gatineau
54, rue Maple	Grenville
737, chemin Larocque	Valleyfield
786, rue Main	Gatineau
882, boulevard Maloney	Gatineau
9, rue Dubarry	Gatineau

**Saskatchewan**

801 15th Street East #665 <sup>1</sup>	Prince Albert
--	---------------

**Fermetures de GAB**

**Alberta**

0 Highway 2A South	Maskwacis
5103 - 3rd Street	Boyle

**Alberta**

515 13th Street North <sup>2</sup>	Lethbridge
------------------------------------	------------

**Colombie-Britannique**

1704 East Broadway <sup>2</sup>	Vancouver
3082 272nd Street <sup>1</sup>	Aldergrove
3200 Island Highway, Unit 123 <sup>2</sup>	Nanaimo
4622 Brentwood Boulevard Unit 1 <sup>1</sup>	Burnaby

**Manitoba**

30 B Shifton Road	Winnipeg
305 McPhillips Street, Unit #700	Winnipeg
406 University Crescent	Winnipeg

**Ontario**

101 Brock Street North <sup>2</sup>	Whitby
1050 Kingsway Boulevard	Sudbury
1166 Bank Street	Ottawa
120 Adelaide Street West	Toronto
1349 Lasalle Boulevard	Sudbury
1386 Richmond Road	Ottawa
163 Bell Street North	Ottawa
1642 Merivale Road	Nepean
1780 Heron Road	Ottawa
23 King Street West	Harrow
255 Parkdale Avenue	Ottawa
26 Regional Road	Capreol
2985 Highway 43	Kemptville
305 Main Street	Ilderton
3295 Walker Road <sup>2</sup>	Windsor
4 Lorry Greenberg Drive	Ottawa
40 Dundas Street West	Toronto
41 Simcoe Plaza	Terrace Bay

<sup>1</sup> Trois GAB ont été retirés à cet endroit.

<sup>2</sup> Deux GAB ont été retirés à cet endroit.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public**

- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

**Ontario**

431 Donald Street	Ottawa
441 Dundas Street	Woodstock
47 1st Avenue South	Chesley
490 Rideau Street	Ottawa
50 Rideau Street	Ottawa
5025 Glen Erin Drive <sup>1</sup>	Mississauga
5074 Sheppard Avenue East	Scarborough
5980 Airport Road <sup>2</sup>	Mississauga
64 Beechwood Avenue	Vanier
7364 Yonge Street	Innisfil
Cameron Street <sup>1</sup>	Coboconk

**Québec**

45, rue Main	North Hatley
--------------	--------------

**Saskatchewan**

#665 801-15th Street East <sup>3</sup>	Prince Albert
1121 102nd Street	North Battleford

## 6.1.3 Emploi au Canada

### Employés à temps plein et à temps partiel<sup>4</sup> (au 31 octobre 2024)

Province ou territoire	Employés à temps plein	Employés à temps partiel	Total
Colombie-Britannique	3 343	421	3 764
Alberta	2 169	345	2 514
Saskatchewan	800	119	919
Manitoba	463	80	543
Ontario	29 641	1 358	30 999
Québec	3 940	363	4 303
Nouveau-Brunswick	677	75	752
Nouvelle-Écosse	788	94	882
Île-du-Prince-Édouard	58	20	78
Terre-Neuve-et-Labrador	190	36	226
Territoires du Nord-Ouest	29	9	38
Nunavut	10	0	10
Yukon	37	8	45
<b>Total</b>	<b>42 145</b>	<b>2 928</b>	<b>45 073</b>

<sup>1</sup> Deux GAB ont été retirés à cet endroit.

<sup>2</sup> Six GAB ont été retirés à cet endroit.

<sup>3</sup> Trois GAB ont été retirés à cet endroit.

<sup>4</sup> Le nombre d'employés comprend les employés permanents actifs et en congé autorisé rémunéré ou non, au 31 octobre 2024. À l'exclusion des employés d'INTRIA et de CIBC Innovation Finance Ltd.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public**
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

## 6.1.4 Impôts et taxes au Canada

Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2024, le Groupe de sociétés CIBC a comptabilisé au total 2,9 milliards de dollars en impôts et taxes au Canada, tous paliers de gouvernement confondus. Ce montant se compose de 2,0 milliards de dollars en charges d'impôts exigibles consignées dans l'État des résultats et dans l'État des autres éléments du résultat étendu, de 82 millions de dollars en taxes et impôts sur le capital consignés dans l'État des résultats, et de 764 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 2024 fait suite à des changements par rapport au budget fédéral de 2023 qui ont été promulgués en juin 2024, y compris le refus de la déduction des dividendes reçus à l'égard des actions canadiennes détenues par des banques canadiennes.

Groupe de sociétés CIBC (en milliers de dollars)	Impôts sur les bénéfiques	Impôts et taxes sur le capital	Autres taxes et impôts
Gouvernement fédéral	1 242 579	-	187 780
Gouvernements des provinces et des territoires	-	-	-
Colombie-Britannique	68 874		21 024
Alberta	44 959		6 766
Saskatchewan	8 655	20 503	4 251
Manitoba	8 433	22 625	3 542
Ontario	594 253		474 652
Québec	48 896		49 642
Nouveau-Brunswick	5 016	9 540	4 069
Nouvelle-Écosse	9 857	16 706	7 989
Île-du-Prince-Édouard	1 205	2 304	1 020
Terre-Neuve-et-Labrador	3 345	9 881	2 767
Territoires du Nord-Ouest	657		225
Nunavut	150		51
Yukon	598		170
<b>Total</b>	<b>2 037 477</b>	<b>81 559</b>	<b>763 948</b>

## 6.2

# 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.

### Principes du Code

<p><b>Principe 1 :</b> Les banques établiront et mettront en œuvre des politiques, des procédures et des processus appropriés pour l'application du Code.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les politiques de gestion du risque de la Banque CIBC, y compris les cadres de gestion et de contrôle de la conformité réglementaire, aident à jeter les bases de la gestion du risque lié à la conformité réglementaire.</li> <li>Notre Centre d'excellence des aînés CIBC, dirigé par notre champion des aînés, soutient la mise en œuvre de notre feuille de route stratégique et l'amélioration de nos produits et services pour répondre aux besoins des aînés.</li> <li>Les nouveaux employés de première ligne reçoivent une formation pertinente pendant le processus d'accueil pour les aider à mieux servir les clients âgés.</li> <li>Les membres de l'équipe sont invités à utiliser notre site intranet, qui contient une bibliothèque de ressources pour soutenir les clients âgés, y compris les procédures pertinentes sur les mesures d'adaptation en matière d'accessibilité, l'information sur la prévention de la fraude et le signalement, ainsi que les services offerts.</li> <li>Les procédures d'aide aux clients et de soumission des préoccupations à un niveau hiérarchique supérieur sont bien définies et faciles d'accès.</li> <li>Les sites de ressources internes sont examinés annuellement pour s'assurer que tous les processus et toutes les informations sont à jour et exacts.</li> <li>Le Centre d'excellence des aînés participe dès le départ à des initiatives qui ont une incidence sur la clientèle afin de veiller à ce que les besoins et les intérêts des aînés soient pris en compte.</li> </ul>
<p><b>Principe 2 :</b> Les banques communiqueront efficacement avec les aînés.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le site Web du Centre de soutien des aînés CIBC est une plateforme accessible et facile à utiliser qui offre aux aînés des occasions d'en apprendre davantage sur la façon dont nous pouvons répondre à leurs besoins, sur les programmes et les produits qui leur sont offerts, sur les conseils financiers et sur la façon de repérer les types courants de fraudes.</li> <li>La Banque CIBC s'efforce de fournir du contenu pertinent par l'intermédiaire de son Centre de soutien des aînés en offrant d'importants tutoriels sur les services bancaires numériques, la protection contre la fraude, les procurations, les comptes conjoints, les avantages sociaux des aînés, l'information sur l'accessibilité, et plus encore. Ces informations sont aussi disponibles dans nos centres bancaires.</li> <li>Nous avons fait connaître les ressources offertes aux clients âgés au moyen de publications saisonnières sur les médias sociaux, ainsi que de campagnes par courriel pour les personnes qui font déjà partie de la population des aînés ou qui commencent juste à en faire partie.</li> <li>En 2024, nous avons mené un sondage par courriel pour recueillir les commentaires des aînés afin d'optimiser la communication par courriel et de confirmer la pertinence et l'utilité du contenu.</li> </ul>
<p><b>Principe 3 :</b> Les banques offriront une formation appropriée à leurs employés et représentants qui interagissent avec les aînés.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les membres de l'équipe de première ligne suivent la formation sur le Code pour les aînés dans le cadre du programme Formation sectorielle obligatoire et évaluation (FSOE) de la Banque CIBC. Chaque année, cette formation est passée en revue par des parties intéressées internes chargées de confirmer si le contenu est pertinent, exact et entièrement accessible.</li> <li>Tous les membres actifs de l'équipe de première ligne avaient suivi la formation en date du 1<sup>er</sup> janvier 2022.</li> <li>Depuis 2022, les nouveaux membres de l'équipe en interaction directe avec les clients suivent également la formation pendant leur intégration.</li> <li>En 2024, la Banque CIBC a fait appel à un expert en la matière indépendant pour évaluer le cours de formation sur le Code des aînés destiné au personnel de première ligne et formuler des recommandations en vue d'en améliorer l'efficacité et la pertinence. L'évaluation vise à s'assurer que le contenu est intéressant et couvre entièrement tous les principes du Code. Le Centre d'excellence des aînés évaluera les recommandations supplémentaires cernées dans le cadre de l'évaluation en vue de leur intégration à notre programme de formation.</li> </ul>

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
<b>6.0 Annexe</b>
6.1 Énoncé de responsabilité envers le public
<b>6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés</b>
6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
6.7 Glossaire
6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

**Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public**

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
<b>6.0 Annexe</b>	
6.1	Énoncé de responsabilité envers le public
6.2	Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
6.3	Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
6.4	Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
6.5	Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
6.6	Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
6.7	Glossaire
6.8	Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

**Principes du Code**

<p><b>Principe 4 :</b> Les banques mettront à la disposition des employés et des représentants qui interagissent avec les clients les ressources appropriées.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les sites intranet de la Banque CIBC offrent aux membres de l'équipe de première ligne des ressources pour servir les clients âgés. Notre page intranet consacrée aux aînés continue d'être un carrefour d'information, en offrant notamment des fiches-conseils, des procédures de soumission des plaintes à un autre palier d'intervention, des modes de signalement des fraudes, des mesures d'adaptation en matière d'accessibilité et des services, ainsi que des liens vers des sites Web et des articles utiles.</li> <li>La Banque CIBC passe régulièrement en revue les pages intranet pour s'assurer qu'elles sont à jour et qu'elles comprennent des documents pertinents.</li> <li>Le module de formation obligatoire sur le Code des aînés informe les employés des ressources disponibles.</li> <li>Nous utilisons notre plateforme interne de médias sociaux pour annoncer des liens vers des ressources supplémentaires, cadrant avec les messages et les communiqués d'actualité pertinents.</li> <li>Les employés de première ligne qui ont besoin de soutien supplémentaire peuvent communiquer avec le Service d'aide aux employés (Ligne d'aide nationale) pour communiquer avec une personne formée et bien informée qui est disponible pour les aider.</li> <li>Chaque trimestre, nous informons nos partenaires du Centre d'excellence des aînés et du Comité de direction de tout changement et de toute mise à jour sur la façon dont nous soutenons nos clients âgés.</li> </ul>
<p><b>Principe 5 :</b> Les banques s'efforceront d'atténuer les préjudices financiers potentiels pour les aînés.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Banque CIBC a renforcé ses procédures afin d'améliorer la détection précoce et la prévention des arnaques, notamment en ajoutant d'autres stratégies d'intervention de première ligne pour les clients qui pourraient être en danger. Ces mesures visent à réduire l'exposition à la fraude et à atténuer les préjudices financiers potentiels.</li> <li>La Banque CIBC a mené une campagne au moyen de courriels, de publications sur médias sociaux et de messages diffusés sur le système interactif de réponse vocale, sur les écrans des GAB et sur les écrans numériques dans les centres bancaires afin d'informer les clients des arnaques qui ciblent le plus souvent les aînés, comme l'usurpation de l'identité de la banque et de l'Agence du revenu du Canada (ARC). La campagne visait à sensibiliser les gens à ces pratiques prédatrices, à encourager les membres de la famille des aînés à parler de ces questions avec leurs proches et à promouvoir certains des services de sécurité de la Banque CIBC, comme la vérification vocale et les alertes à la fraude.</li> <li>En juin, la Banque CIBC a lancé sur les médias sociaux une campagne à l'occasion de la Journée mondiale de sensibilisation à la maltraitance des personnes âgées, qui a eu beaucoup de succès, afin d'informer les aînés et leur famille des signes courants d'escroquerie. Une autre activité a eu lieu en personne, à notre siège social mondial, où les employés ont distribué des signets présentant des conseils pour prévenir les arnaques.</li> </ul>
<p><b>Principe 6 :</b> Les banques tiendront compte des données démographiques du marché et des besoins des aînés quand elles procéderont à la fermeture de succursales.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de fermeture permanente d'une banque, les clients âgés seront informés des autres emplacements de centre bancaire. Ils recevront également de l'information sur les ressources des services bancaires en direct, un lien vers le site Web du Centre de soutien des aînés CIBC et un numéro de ligne d'appel pour les clients touchés qui auraient des questions ou qui auraient besoin d'un soutien supplémentaire. Ces mesures de notification sont signalées à l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC).</li> <li>Notre solide programme de communication vise à communiquer avec tous les clients âgés au sujet de la fermeture ou du déménagement à venir d'un centre bancaire. Nos efforts visant à communiquer avec les aînés au sujet de changements à venir comprennent des appels faits de manière proactive et des conversations avec les conseillers, des lettres détaillées et des avis affichés dans les centres bancaires touchés.</li> <li>Pour les fermetures de centres bancaires dans les régions rurales, la Banque CIBC organisera une rencontre communautaire pour donner aux clients l'occasion de discuter de leurs préoccupations en personne avec l'équipe du centre bancaire, d'en apprendre davantage sur les autres emplacements de centres bancaires et la façon de s'y rendre, de poser des questions et de trouver des façons de s'adapter à ces changements d'une manière qui convient le mieux à leurs besoins.</li> <li>Pour les fermetures de centres bancaires dans les régions urbaines, la Banque CIBC tiendra une rencontre Passez nous voir pour répondre aux questions et aux préoccupations des clients et les renseigner sur d'autres façons d'effectuer leurs opérations bancaires, que ce soit à un autre centre bancaire ou au moyen de solutions numériques.</li> <li>Nous continuons d'offrir de l'information numérique à nos clients âgés lors de conversations avec les conseillers et au moyen de guides explicatifs sur les services bancaires en direct offerts dans notre Centre de soutien des aînés CIBC.</li> </ul>
<p><b>Principe 7 :</b> Les banques communiqueront publiquement les mesures qu'elles ont prises pour appuyer les principes énoncés dans le Code.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans notre Rapport annuel sur la durabilité, qui est publié sur notre site Web, 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. Nous fournissons un exemplaire de ce rapport à l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC).</li> </ul>

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité**
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

## 6.3

# Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité

## Généralités

Le présent rapport d'étape décrit les progrès de la Banque CIBC et d'INTRIA Items Inc. en 2024

### Siège social de la Banque CIBC

81 Bay Street, CIBC SQUARE

Toronto (Ontario) Canada

M5J OE7

Site Web : [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais)

Courriel : [mailbox.accessibility@cibc.com](mailto: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 sur le plan d'accessibilité de 2024, 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 formats en gros caractères et imprimés dans les 15 jours suivant la demande initiale.
- Nous fournirons le document en braille dès que possible, dans les 25 jours suivant la demande initiale.

Pour demander l'un de ces formats :

- Envoyez un courriel au directeur de programme, Accessibilité à [mailbox.accessibility@cibc.com](mailto:mailbox.accessibility@cibc.com)
- Appelez la Banque CIBC : 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 CIBC, Expérience client 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 Simplicii. 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 :

**Écrivez-nous** : [mailbox.accessibility@cibc.com](mailto:mailbox.accessibility@cibc.com)

**Appelez-nous** : 1 800 465-CIBC (2422) ou 1 800 465-7401 (ATME)

**Utilisez le service de relais IP**

(appareil de messagerie Web) ou faites un appel de relais vidéo à partir du Service de relais vidéo (SRV) canadien

**Écrivez-nous** :

Service à la clientèle CIBC a/s du Directeur de programme, Accessibilité, Expérience client  
C.P. 15, succursale A, Toronto (Ontario) M5W 1A2

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

## 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	Statut	Commentaires
<b>Emploi</b> 	Continu	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 la formation et les activités axées sur le sentiment d'appartenance	Achévé	<ul style="list-style-type: none"> <li>La proportion de personnes handicapées au sein de notre effectif continue de croître pour atteindre 10,7 % (+ 0,3 point sur 12 mois) au quatrième trimestre, dépassant les prévisions de fin d'exercice d'au moins 9 % de l'effectif au Canada s'identifiant comme personnes handicapées en 2024, dans le cadre de nos objectifs de représentation liés à l'inclusion au travail dans notre stratégie d'inclusion. Nous continuons de tirer parti de nos partenariats d'inclusion avec des organismes comme Lime Connect, qui est axé sur les étudiants ou diplômés handicapés, l'INCA et Specialisterne Canada, qui cible les talents neurodivergents, afin de trouver les meilleurs candidats. Cela comprend une visibilité accrue des offres d'emploi et l'engagement dans plus de 20 initiatives de recrutement à l'échelle nationale, qui ont permis d'embaucher plus de 10 personnes cette année grâce à ces partenariats.</li> <li>Nos neuf comités d'action sur l'inclusion et nos dix réseaux d'affinité, dont le Réseau accessibilité des employés pour les personnes handicapées et les alliés, contribuent à renforcer les capacités inclusives de nos leaders et de nos équipes afin d'éliminer les obstacles, d'encourager les divulgations volontaires, d'aider à l'avancement professionnel et de promouvoir le sentiment d'appartenance et la fidélisation.</li> </ul>
	Continu	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.	Achévé	<ul style="list-style-type: none"> <li>Notre offre d'adaptation est intégrée à toutes les offres d'emploi, y compris le processus de demande de soutien lié aux mesures d'adaptation.</li> </ul>
	Continu	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 normes du secteur actuelles en matière de soutien aux candidats handicapés.	Achévé	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous offrons une formation continue aux personnes qui participent au processus de recrutement par l'intermédiaire de plusieurs canaux, y compris des publications dans un forum de recrutement du personnel en ligne, nos documents de formation Rappel des principes de base et des présentations lors des séances de discussion ouverte sur le recrutement du personnel.</li> </ul>

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité**
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

**Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public**

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
<b>6.0 Annexe</b>
6.1 Énoncé de responsabilité envers le public
6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
<b>6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité</b>
6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
6.7 Glossaire
6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Priorité de la LCA	Échéancier	Description	Statut	Commentaires
<b>Emploi (suite)</b> 	Continu	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 notre banque.	Achevé	<ul style="list-style-type: none"> <li>En 2024, nous avons accueilli un nouveau partenaire externe pour soutenir notre Sondage annuel auprès des employés. Les employés handicapés ont obtenu une note de 5 % inférieure dans la catégorie d'appartenance par rapport à l'ensemble de la Banque CIBC, ce qui montre qu'il existe des occasions de continuer à améliorer le sentiment d'appartenance des personnes handicapées.</li> <li>En 2024, les comités d'action sur l'inclusion ont organisé des exercices d'écoute avec des employés qui s'identifient eux-mêmes comme des personnes handicapées pour aider les leaders à apprendre d'expériences vécues et à créer des tactiques pour combler les lacunes tout au long du recrutement, de l'accueil et de l'expérience employé.</li> <li>Le Réseau accessibilité des employés utilise Workplace, la plateforme de communication sociale interne de la Banque CIBC, pour établir des liens entre les membres de l'équipe, renseigner les membres et les sensibiliser au moyen de récits d'expériences vécues, du partage de ressources et d'articles et de la promotion d'activités internes et partenaires.</li> <li>Nos réseaux d'affinité sont mis en évidence pour les candidats potentiels pendant notre processus de recrutement à la page maCarrière, sous la rubrique Pourquoi travailler à la Banque CIBC?, un espace réservé à nos présentations de recrutement pour les activités et à nos fiches de vente que notre équipe Recrutement du personnel utilise pour présenter la Banque CIBC.</li> </ul>
	Continu	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 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.
	Continu	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.
Continu	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.	

**Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public**

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité**
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Priorité de la LCA	Échéancier	Description	Statut	Commentaires
<b>Emploi (suite)</b> 	Continu	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.	Achévé	<p>Notre Réseau accessibilité des employés continue d'agir à titre de principal groupe de ressources des employés à l'échelle de la société pour les membres de l'équipe handicapés et leurs alliés. Nous continuons d'offrir aux employés dans cet espace 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.</p> <p>Le Réseau accessibilité des employés met en contact plus de 2 800 membres de l'équipe à l'échelle de la banque au moyen de programmes annuels qui soutiennent les occasions de sensibilisation, de réseautage et de perfectionnement professionnel.</p>
	Continu	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.	Achévé	Chaque trimestre, nous examinons les mesures, les tendances et les commentaires, y compris ceux des personnes qui ont vécu des expériences, en ce qui a trait aux mesures d'adaptation des lieux de travail. Les commentaires reçus à ce jour ont permis de repérer des occasions d'accroître le soutien offert aux employés neurodivergents, d'améliorer les méthodes de suivi des demandes liées aux technologies d'assistance, d'améliorer les caractéristiques d'accessibilité dans les anciens espaces et d'accroître l'accessibilité des actifs numériques. Nous continuerons de surveiller les tendances pour repérer d'autres occasions.
	Continu	Continuer de veiller à ce que toutes les nouvelles initiatives de formation soient conçues pour être inclusives et accessibles.	Achévé	<p>Nous continuons de faire évoluer nos normes de conception en matière d'accessibilité (créées en 2022) et de former les conseillers en apprentissage afin qu'ils appliquent ces normes dans leur travail. Nous veillons à ce que toutes les formations soient inclusives et accessibles en tirant parti des principes de conception inclusive, si bien que les apprentissages suivants sont maintenant entièrement accessibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Toutes les nouvelles solutions d'apprentissage créées depuis 2022</li> <li>▪ Toutes les formations obligatoires existantes et tous les programmes de l'entreprise</li> <li>▪ Tous les programmes de leadership</li> <li>▪ Nos programmes d'initiation à volume élevé (Programme de perfectionnement des représentants en services financiers, Programme de perfectionnement des spécialistes associés en services financiers, Programme de perfectionnement des spécialistes en services financiers)</li> </ul> <p>D'autres offres, dont le Programme d'accueil de Services bancaires canadiens, seront accessibles en 2025.</p>
	2024	Lancer des modules de formation numérique pour aider les employés et les leaders à comprendre les principes de base de l'accessibilité afin de soutenir efficacement les membres de l'équipe et les clients handicapés et de collaborer avec eux.	En cours	Nous collaborons avec des fournisseurs experts en apprentissage et en conception inclusive pour élaborer et lancer un programme d'apprentissage d'entreprise visant à répondre aux exigences réglementaires prévues ou futures de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> , avec un lancement cible pour tous les membres de l'équipe en 2025.

**Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public**

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité**
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Priorité de la LCA	Échéancier	Description	Statut	Commentaires
<b>Environnement bâti</b> 	Continu	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 équipes Conception, Architecture et Expérience du milieu de travail surveillent activement les changements apportés aux politiques et lignes directrices pertinentes et mettent à jour les normes de conception du milieu de travail en conséquence.
	Continu	Continuer de repérer et d'éliminer les obstacles physiques un emplacement à la fois pour répondre aux besoins des clients et des employés handicapés.	Achévé	Continuer de soutenir les exigences prévues de la LCA pour l'environnement bâti en mettant l'accent sur la résolution des lacunes d'accessibilité intérieure afin de respecter les codes d'accessibilité locaux actuels.
	2024	Nous poursuivons notre programme de revitalisation globale, y compris l'élimination de tous les obstacles à l'accès à des emplacements précis, dans la mesure du possible.	Achévé	Les projets d'actualisation des marchés de détail dans les principaux centres bancaires ont été menés à bien, notamment en comblant les lacunes d'accessibilité dans ces emplacements. Ces projets d'actualisation comprenaient la rénovation intérieure pour respecter les normes d'accessibilité, y compris la reconfiguration des cabines pour les coffrets de sûreté et la construction de toilettes accessibles.
	2024	Nous continuerons de mettre en œuvre des programmes fondés sur des composantes pour éliminer les obstacles à l'accessibilité (sorties d'urgence, comptoirs de service à la clientèle, etc.).	Achévé	Les programmes fondés sur les composantes comprenaient principalement des modifications aux cabines pour les coffrets de sûreté, aux toilettes et aux comptoirs de service pour répondre aux exigences en matière d'accessibilité.
	2024	Nous examinerons les données obtenues annuellement grâce à notre partenariat avec AccessNow afin de comparer les commentaires à la stratégie et aux normes actuelles de conception inclusive de la Banque CIBC.	Achévé	Rapports trimestriels distribués et traités. Les lacunes à combler liées aux améliorations apportées à l'environnement bâti sont prises en compte et solutionnées dans la mesure du possible.
<b>Technologies de l'information et des communications</b> 	Continu	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.	Achévé	Terminé et continu à mesure que la technologie évolue.
	Continu	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.	Achévé	Terminé et en cours pour les nouveaux employés.
	Continu	Donner une formation sur l'accessibilité numérique propre à chaque poste à tous les employés qui offrent des applications numériques.	Achévé	Livrable achevé. Nous créons actuellement une nouvelle formation interne qui sera lancée en 2025.
	Continu	Faire connaître la Norme de conception inclusive pour les interfaces utilisateurs d'applications de la Banque CIBC et informer les membres de l'organisation de notre norme pour toutes les nouvelles applications numériques.	Achévé	Nous continuons de renseigner les employés au moyen d'initiatives de marketing internes.
	Continu	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.	Achévé	L'outil est accessible. Cela sera examiné aux fins de mises à jour à mesure que du nouveau contenu sera disponible.
	2024	Nous élaborerons une méthodologie de conception inclusive pour favoriser des expériences numériques inclusives. Nous établirons un processus pour mener les tests d'expérience utilisateur auprès des personnes handicapées afin d'intégrer leurs commentaires dans les conceptions.	En cours	Méthodologie de conception inclusive mise à l'essai. Des travaux sont en cours pour allouer les ressources.

**Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public**

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité**
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Priorité de la LCA	Échéancier	Description	Statut	Commentaires
<b>Communication (autre que les technologies de l'information et des communications)</b> 	Continu	Renforcer le carrefour intranet du Centre d'excellence en y ajoutant des outils et des ressources pour guider les employés.	Achévé	Nous avons fait connaître le Centre de ressources sur l'accessibilité auprès de différentes équipes à l'échelle de la banque et nous continuerons de faire la promotion de cette ressource à l'interne.
	Continu	Maintenir notre politique Engagement et plan à l'égard de l'accessibilité du service à la clientèle.	Achévé	Notre Norme d'accessibilité du service à la clientèle peut toujours être consultée sur le site CIBC.com
	2024	Nous élargirons la formation en petits groupes actuelle sur l'accessibilité pour les employés de première ligne afin d'atteindre un public plus vaste.	Achévé	Nous avons élaboré des modules vidéo et des questions de vérification des connaissances connexes pour accroître la portée de notre formation des employés de première ligne. 77 % des employés inscrits dans les centres de contact de CIBC ont réussi ce cyberapprentissage.
	2024	Nous passerons en revue les normes de langage clair lorsqu'elles sont publiées afin de mettre à jour les politiques, lignes directrices et programmes de la Banque CIBC, au besoin.	Achévé	Nous avons passé en revue les normes d'ébauche et fourni des commentaires pendant la période de consultation à l'été 2024. Lorsque les normes définitives seront publiées, nous examinerons les mises à jour qui pourraient être nécessaires aux politiques, aux lignes directrices et aux programmes de la Banque CIBC.
	2024	Nous élaborerons une liste de vérification pour le langage clair et en ferons la promotion pour guider les employés dans leurs communications.	Achévé	Nous avons élaboré des lignes directrices sur le langage clair pour les employés CIBC et les avons publiées dans notre Centre de ressources sur l'accessibilité destiné aux employés.
<b>Achat de produits, de services et d'installations</b> 	Continu	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.	Achévé	La Banque CIBC conclut plus de 3 000 contrats par année pour obtenir des produits ou des services au moyen de modèles qui comprennent des clauses liées à l'accessibilité.
	Continu	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.	Achévé	Affaires juridiques CIBC continue d'informer l'Approvisionnement de tout changement apporté aux précédents juridiques de la Banque CIBC qui inclurait des changements au programme d'accessibilité de la Banque CIBC.
	2024	Nous examinerons notre Code de conduite des fournisseurs et fournirons un texte à jour définissant nos normes d'accessibilité (s'il y a lieu).	Achévé	Le Code de conduite des fournisseurs a été mis à jour et publié en novembre 2024.

Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité**
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Priorité de la LCA	Échéancier	Description	Statut	Commentaires
<b>Conception et prestation de programmes et de services</b> 	Continu	Faire connaître l'importance de l'accessibilité. Les tactiques comprennent 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 handicapées (MSEPH).	Achévé	En mai, nous avons célébré la JMSA en donnant un aperçu des activités à la banque et dans la collectivité, axées sur les personnes handicapées. En octobre, nous avons tenu avec fierté une conférence d'une journée à l'occasion du MSEPSH à notre siège social de Toronto. Plus de 100 membres de la collectivité ont participé à la Conférence sur l'innovation en matière d'accessibilité. En décembre, notre Réseau accessibilité des employés a organisé notre activité annuelle de la JIPH pour les employés.
	Continu	Identifier nos clients handicapés dans les sondages auprès des clients pour comprendre leurs commentaires et continuer d'apprendre comment améliorer nos produits et services.	Achévé	Dans nos sondages de recherche, les clients peuvent maintenant s'identifier comme des personnes handicapées et nous faire part de leurs commentaires sur leur expérience client.
	Continu	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.	Achévé	Nous continuons d'écouter les commentaires de nos employés et nous surveillons notre portail de ressources pour les employés afin de repérer d'éventuelles mises à jour et améliorations.
	2024	Nous élaborerons une gamme d'outils, y compris des listes de vérification, qui guideront les employés dans la conception et la livraison de documents numériques accessibles et inclusifs à portée interne ou externe.	Achévé	Nous avons élaboré et fourni des liens vers les normes actuelles du secteur pour la conception et la diffusion de documents numériques accessibles. Vous les trouverez dans notre Centre de ressources sur l'accessibilité destiné aux employés.
<b>Transport</b> 		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bien que cette section n'ait pas été incluse dans le plan d'accessibilité initial en 2023 (publié en juin 2023), la commissaire à l'accessibilité a depuis publié d'autres lignes directrices (<i>Lignes directrices sur les exigences en matière de transport en vertu du Règlement canadien sur l'accessibilité</i>, mars 2024). Par conséquent, nous réévaluerons les priorités en matière de transport concernant la Banque CIBC et Inria Items Inc.</li> <li>▪ Nous avons déjà des politiques et des processus pour traiter les demandes d'adaptation des employés, y compris celles liées au transport.</li> <li>▪ Jusqu'à maintenant, nous n'avons reçu aucun commentaire sur les obstacles au transport, mais nous chercherons de façon proactive des occasions d'amélioration en lien avec cette priorité. De plus amples renseignements sur les priorités en matière de transport seront inclus lorsque nous publierons notre plan d'accessibilité en 2026.</li> </ul>		

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité**
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 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 2024, notre partenariat s'est poursuivi avec une société de données de premier plan qui se spécialise dans la compréhension des personnes handicapées. Cette société indépendante a mené des consultations auprès de personnes handicapées au sujet de l'expérience employé et de l'expérience client. De plus, dans le cadre de notre processus de préparation du présent rapport d'étape, nous avons consulté les employés de notre Réseau accessibilité des employés. La section suivante décrit la manière dont les personnes handicapées ont été consultées lors de la préparation du rapport d'étape de 2024.

### Consultation des employés

Nous avons mené une recherche quantitative auprès de plus de 500 employés (en français et en anglais). Les répondants étaient atteints de divers handicaps, comme 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 résidaient d'un océan à l'autre, pour la plupart en Ontario<sup>1</sup>.

Notre sondage visait à comprendre la sensibilisation aux initiatives d'accessibilité de 2024, la valeur perçue de ces initiatives et le degré de satisfaction des employés à l'égard de ces initiatives. Ces consultations nous ont aidés à obtenir des points de vue et nous aideront à établir l'ordre de priorité des mesures pour les années à venir.

Ce sujet passionne nos employés, comme en témoigne un taux de réponse au sondage beaucoup plus élevé que prévu. Nous avons appris qu'il est possible de mieux faire connaître les initiatives d'accessibilité mises en œuvre à la banque. C'est particulièrement important, car toutes les initiatives mentionnées dans le sondage ont été perçues comme utiles et les notes de satisfaction globale ont été positives. Les employés ont également fait part de certains des obstacles qu'ils ont rencontrés à la banque. Par exemple, bien que les notes de satisfaction, de valeur et de sensibilisation aient été élevées pour notre Programme d'adaptation des lieux de travail, les réponses ont indiqué la possibilité d'examiner les délais d'exécution tout au long du processus et de rechercher des occasions d'amélioration. Ces renseignements nous aideront à prendre des mesures pour améliorer l'expérience employé.

## Commentaires

### Commentaires reçus sur la mise en œuvre de notre plan

À ce jour, aucun client ni employé ne nous a envoyé de commentaires sur la mise en œuvre de notre plan d'accessibilité depuis sa publication en juin 2023.

### Commentaires reçus sur les obstacles rencontrés

Au cours de la période couverte par le rapport, soit du 1<sup>er</sup> novembre 2023 au 31 octobre 2024, nous avons principalement reçu des commentaires de clients et d'employés sur l'accessibilité concernant ce qui suit :

1. la technologie de l'information et des communications, par exemple, les changements apportés à la conception des applications mobiles;
2. la conception et la prestation de programmes et de services, par exemple, des procédures exigeant des visites en centre bancaire pour les clients ayant des problèmes de mobilité;
3. l'environnement bâti, par exemple, les 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 pour servir le client ou l'employé qui les a fournis, ont été analysés et acheminés aux unités d'exploitation appropriées et traités, ou seront pris en compte dans les améliorations futures et les plans d'action futurs sur l'accessibilité (par exemple, les améliorations apportées aux centres bancaires à la suite de commentaires sur l'accessibilité pour des mesures particulières à envisager).

<sup>1</sup> Le sondage s'est déroulé du 16 au 27 septembre 2024. N = 580

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)**
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

## 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)

### Consultations

**Déclaration d'utilisation** La Banque CIBC a présenté les renseignements mentionnés dans cet index du contenu GRI pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2023 au 31 octobre 2024, 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	<a href="#">1.1 À propos de la Banque CIBC Rapport annuel 2024</a> - Note 29, Informations sectorielles et géographiques (page 185) - Renseignements destinés aux actionnaires (page 193)
2-2	Entités incluses dans les informations sur la durabilité de l'organisation	<a href="#">6.1 Énoncé de responsabilité envers le public Rapport annuel 2024</a> - Note 25, Principales filiales (page 182) CIBC Mellon est incluse dans les rapports financiers de la société, mais non dans son rapport sur la durabilité.
2-3	Période, fréquence et point de contact de la présentation de l'information	<a href="#">1.5 À propos du présent rapport</a>
2-4	Reformulation de l'information	<a href="#">1.5 À propos du présent rapport</a>
2-5	Assurance externe	<a href="#">1.5 À propos du présent rapport Page sur la durabilité</a>

#### 2. Activités et travailleurs

2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	<a href="#">1.1 À propos de la Banque CIBC</a> <a href="#">2.4 Respect des droits de la personne</a> <a href="#">6.1 Énoncé de responsabilité envers le public Sociétés affiliées</a> <a href="#">6.1.2 Réseau bancaire canadien Rapport annuel 2024</a> - Événements importants (page 6) - Note 3, Transactions importantes (page 136) - Note 25, Principales filiales (page 182) <a href="#">La Banque CIBC et les droits de la personne : énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes</a>
-----	--	--

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)**
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

**2. Activités et travailleurs (suite)**

2-7	Employés	<a href="#">1.1 À propos de la Banque CIBC</a> <a href="#">3.1.2 Inclusion au travail</a> <a href="#">6.1.3 Emploi au Canada</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	<a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>

**3. Gouvernance**

2-9	Structure et composition de la gouvernance	<a href="#">1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG</a> <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2025</a>
2-10	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2025</a>
2-11	Président de l'organe de gouvernance le plus élevé	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2025</a>
2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	<a href="#">1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG</a> <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2025</a>
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	<a href="#">1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG</a>
2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la présentation de l'information sur la durabilité	<a href="#">1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG</a> <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2025</a>
2-15	Conflits d'intérêts	<a href="#">2.1 Conduite éthique des affaires</a> <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2025</a>
2-16	Communication des préoccupations majeures	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2025</a> <a href="#">2.1 Conduite éthique des affaires</a> <a href="#">2.3 Répondre aux besoins de nos clients</a>
2-17	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2025</a>
2-18	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2025</a>
2-19	Politiques de rémunération	<a href="#">1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG</a> <a href="#">3.1.2 Inclusion au travail</a> <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2025</a>
2-20	Processus de détermination de la rémunération	<a href="#">1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG</a> <a href="#">3.1.2 Inclusion au travail</a> <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2025</a>
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.

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)**
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

**4. Stratégie, politiques et pratiques**

2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	<a href="#">1.2 Message du chef de la direction</a> <a href="#">1.3 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG</a> <a href="#">1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG</a>
2-23	Engagements politiques	<a href="#">2.1 Conduite éthique des affaires</a> <a href="#">2.3 Répondre aux besoins de nos clients</a> <a href="#">2.4 Respect des droits de la personne</a> <a href="#">4.0 Produits et solutions durables</a> <a href="#">Rapport sur l'investissement durable de Gestion d'actifs CIBC</a>
2-24	Intégration des engagements politiques	<a href="#">1.4 Notre gestion des répercussions, des risques et des occasions</a> <a href="#">1.4 Notre gouvernance</a> <a href="#">2.1 Conduite éthique des affaires</a> <a href="#">2.3 Répondre aux besoins de nos clients</a> <a href="#">2.4 Respect des droits de la personne</a>
2-25	Processus de remédiation des impacts négatifs	<a href="#">2.3 Répondre aux besoins de nos clients</a> <a href="#">2.4 Respect des droits de la personne</a>
2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	<a href="#">2.1 Conduite éthique des affaires</a> <a href="#">2.3 Répondre aux besoins de nos clients</a> <a href="#">Rapport sur l'investissement durable de Gestion d'actifs CIBC</a>
2-27	Conformité aux lois et règlements	<a href="#">2.1 Conduite éthique des affaires</a> <a href="#">Rapport annuel 2024</a> – Note 21, Passif éventuel et provisions (pages 176 à 179)
2-28	Adhésion à des associations	<a href="#">3.1.2 Inclusion au travail</a> <a href="#">Rapport sur le climat 2024</a> <a href="#">Rapport sur l'investissement durable de Gestion d'actifs CIBC</a>

**5. Engagement des parties intéressées**

2-29	Approche de l'engagement des parties intéressées	<a href="#">1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG</a>
2-30	Accords de négociation collective	<a href="#">2.4 Respect des droits de la personne</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

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 Énoncé de responsabilité  
envers le public

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

6.3 Rapport d'étape sur le plan  
d'accessibilité

**6.4 Index de la Global Reporting  
Initiative (GRI)**

6.5 Index du Sustainability Accounting  
Standards Board (SASB)

6.6 Objectifs de développement durable  
(ODD) que partage la Banque CIBC

6.7 Glossaire

6.8 Mise en garde concernant  
les énoncés prospectifs

## Thèmes pertinents

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Endroit
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus de détermination des thèmes pertinents	<a href="#">1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG</a>
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-2 Liste des thèmes pertinents	<a href="#">1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG</a>
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Consultez la section <a href="#">1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG</a> pour chaque thème pertinent

## Éthique des affaires

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Endroit
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	<a href="#">2.1 Conduite éthique des affaires</a>
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	<a href="#">2.1 Conduite éthique des affaires</a>
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	<a href="#">2.1 Conduite éthique des affaires</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
GRI 207 : Fiscalité 2019	207-1 Approche de la politique fiscale	<a href="#">6.1.4 Impôts et taxes au Canada</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
GRI 415 : Politiques publiques 2016	415-1 Contributions politiques	<a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
Indicateur propre à la Banque CIBC	100 % des membres de l'équipe ont suivi la formation sur le Code de conduite CIBC	<a href="#">2.1 Conduite éthique des affaires</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>

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

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Endroit
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	<a href="#">2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance</a>
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)	<a href="#">2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
Indicateur propre à la Banque CIBC	Nombre de lacunes relatives à la protection des renseignements personnels à la Banque CIBC à l'extérieur du Canada (États-Unis, Europe, Asie-Pacifique, République de Colombie ou Caraïbes)	<a href="#">2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
Indicateur propre à la Banque CIBC	Violations de la protection des renseignements personnels	<a href="#">2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)**
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

## Expérience client

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Endroit
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	<a href="#">2.3 Répondre aux besoins de nos clients</a>
Indicateur propre à la Banque CIBC	Indice de l'expérience client	<a href="#">2.3 Répondre aux besoins de nos clients</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
Indicateur propre à la Banque CIBC	Gestion et résolution des plaintes des clients	<a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>

## Mobilisation des employés

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Endroit
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	<a href="#">3.1.1 Mobilisation des employés</a>
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	<a href="#">3.1.1 Mobilisation des employés</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-9 Accidents du travail	<a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	<a href="#">2.4 Respect des droits de la personne</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	<a href="#">3.1.1 Mobilisation des employés</a>
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	<a href="#">3.1.1 Mobilisation des employés</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	<a href="#">3.1.1 Mobilisation des employés</a>
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	<a href="#">3.1.1 Mobilisation des employés</a>
Indicateur propre à la Banque CIBC	Score de mobilisation des employés	<a href="#">3.1.1 Mobilisation des employés</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

## Sentiment d'appartenance en milieu de travail

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Endroit
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	<a href="#">3.1.2 Inclusion au travail</a>
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2025</a> <a href="#">1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG</a> <a href="#">3.1.2 Inclusion au travail</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	<a href="#">3.1.2 Inclusion au travail</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
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	<a href="#">3.1.2 Inclusion au travail</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
Indicateur propre à la Banque CIBC	Cible médiane de rémunération directe globale des femmes par rapport à celle des hommes	<a href="#">3.1.2 Inclusion au travail</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>

## Services bancaires inclusifs

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Endroit
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	<a href="#">3.2 Soutenir l'inclusion financière</a>
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	<a href="#">3.2 Soutenir l'inclusion financière</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
FS-14	Initiatives visant à améliorer l'accès aux services financiers pour les personnes défavorisées	<a href="#">3.2 Soutenir l'inclusion financière</a>
FS-16	Initiatives visant à améliorer la littératie financière par type de bénéficiaire	<a href="#">3.2 Soutenir l'inclusion financière</a> <a href="#">3.3 Engagement communautaire</a>

## Relations communautaires

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Endroit
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	<a href="#">3.3 Engagement communautaire</a>
Indicateur propre à la Banque CIBC	Investissements communautaires	<a href="#">3.3 Engagement communautaire</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
GRI 203 : Impacts économiques indirects 2016	203-2 Impacts économiques indirects significatifs	<a href="#">3.3 Engagement communautaire</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

- 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 Énoncé de responsabilité  
envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation  
de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan  
d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting  
Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting  
Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable  
(ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant  
les énoncés prospectifs

## Finance durable

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Endroit
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	<a href="#">4.1 Finance durable</a>
FS-6	Prêts dans des secteurs écologiquement vulnérables	<a href="#">4.1 Finance durable</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
Indicateur propre à la Banque CIBC	Finance durable	<a href="#">4.1 Finance durable</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>

## Droits de la personne

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Endroit
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	<a href="#">2.4 Respect des droits de la personne</a> <a href="#">La Banque CIBC et les droits de la personne : énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes</a>
Indicateur propre à la Banque CIBC	Total des heures de formation sur les droits de la personne et sur l'inclusion	<a href="#">2.4 Respect des droits de la personne</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>

## Changements climatiques

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Endroit
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	<a href="#">5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques</a> <a href="#">Rapport sur le climat 2024</a>
GRI 305 : Émissions en 2016	305-1 Émissions directes de GES (portée 1)	<a href="#">5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques</a> <a href="#">Rapport sur le climat 2024</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
GRI 305 : Émissions en 2016	305-2 Émissions indirectes de GES (portée 2)	<a href="#">5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques</a> <a href="#">Rapport sur le climat 2024</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
GRI 305 : Émissions en 2016	305-3 Autres émissions indirectes de GES (portée 3)	<a href="#">5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques</a> <a href="#">Rapport sur le climat 2024</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
GRI 305 : Émissions en 2016	305-4 Intensité des émissions de GES	<a href="#">5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques</a> <a href="#">Rapport sur le climat 2024</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
GRI 305 : Émissions en 2016	305-5 Réduction des émissions de GES	<a href="#">5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques</a> <a href="#">Rapport sur le climat 2024</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>

## 6.5

# Index du Sustainability Accounting Standards Board (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, financement 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 2024
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	<a href="#">2.3 Répondre aux besoins de nos clients</a> <a href="#">Code de conduite CIBC</a> , pages 11 et 13
Diversité et inclusion des employés	Pourcentage de représentation selon 1) le sexe et 2) la diversité : a) à la haute direction, b) parmi les gestionnaires non-cadres, c) parmi les professionnels, et d) parmi tous les autres employés	FN-AC-330a.1	<a href="#">3.1.2 Inclusion au travail</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
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	<a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a> La Banque CIBC divulgue les avoirs en placements responsables et les actifs sous gestion (ASG) de Gestion d'actifs CIBC et de Gestion privée de patrimoine CIBC (États-Unis). 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	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	<a href="#">4.0 Produits et solutions durables</a>
Description des politiques et procédures de vote par procuration et d'engagement des entités détenues	Description des politiques et procédures de vote par procuration et d'engagement des entités détenues	FN-AC-410a.3	<a href="#">Rapport sur l'investissement durable de Gestion d'actifs CIBC</a>
Éthique des affaires	Description des politiques et procédures de dénonciation	FN-AC-510a.2	<a href="#">2.1 Conduite éthique des affaires</a> <a href="#">2.3 Répondre aux besoins de nos clients</a> <a href="#">Programme d'alerte professionnelle CIBC</a>
Mesures des activités	Total des actifs sous gestion 1) enregistrés et 2) non enregistrés	FN-AC-000.A	La Banque CIBC déclare les actifs sous gestion et les biens administrés. La Banque CIBC ne déclare pas le total des actifs enregistrés et non enregistrés. <a href="#">Rapport annuel 2024</a> , pages 26 et 28 (Canada et États-Unis)
	Total des actifs sous garde et sous gestion	FN-AC-000.B	<a href="#">Message aux actionnaires pour le premier trimestre de 2025</a>

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

## Banques commerciales

Sujet	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2024
1.0 Aperçu	1) Nombre d'atteintes à la protection des données, 2) pourcentage d'atteintes à la protection des données personnelles, 3) nombre de titulaires de compte touchés	FN-CB-230a.1	<a href="#">2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance	Description de la méthode de détermination et de gestion des risques liés à la sécurité des données	FN-CB-230a.2	<a href="#">2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance</a>
3.0 Ouverture de possibilités	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, au niveau de la relation client, entre 2022 et 2024. Pour en savoir plus, consultez la section <a href="#">3.2 Soutenir l'inclusion financière</a> et les <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a> .
4.0 Produits et solutions durables			
5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques	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 inciter 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 <a href="#">3.2 Soutenir l'inclusion financière</a> et les <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a> .  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 <a href="#">3.3 Engagement communautaire</a> .  La Banque CIBC ne fait aucune autre divulgation sur cette mesure.
	Intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'analyse du crédit		
6.1 Énoncé de responsabilité envers le public	Risque de crédit commercial et industriel, par secteur	FN-CB-410a.1	La Banque CIBC déclare ses prêts dans des secteurs écologiquement vulnérables. <a href="#">Rapport annuel 2024</a> , pages 63 et 93  Exposition aux secteurs privé et public par groupes sectoriels (tient compte de l'exposition dans le cadre de l'approche fondée sur les notations internes avancées) et analyse de l'information financière annuelle supplémentaire sur les prêts nets et les acceptations.
6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés			
6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité			
6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)	Description de la méthode d'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans l'analyse de crédit	FN-CB-410a.2	La Banque CIBC déclare annuellement les opérations qui ont atteint la clôture financière et qui ont été examinées selon les Principes de l'Équateur. Le plus récent rapport de la Banque CIBC se trouve sur le site Web <a href="#">Equator Principles Members and Reporting</a> (en anglais seulement).
6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)	Émissions financées		
6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC	Émissions financées brutes absolues, désagrégées selon 1) la portée 1, 2) la portée 2 et 3) la portée 3	FN-CB-410b.1	<a href="#">Rapport sur le climat 2024</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>  La Banque CIBC divulgue les émissions financées absolues calculées d'après la norme mondiale de comptabilité et de déclaration des GES de la Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) (deuxième édition).  Nous calculons les émissions financées absolues pour nos clients en nous fondant sur les catégories d'actifs du PCAF pertinentes. La divulgation des émissions des clients combine les émissions de portées 1 et 2 selon le secteur du portefeuille. Le cas échéant, les émissions de portée 3 sont communiquées pour certains secteurs et dissociées des émissions de portées 1 et 2. À l'heure actuelle, nos calculs des émissions financées absolues ne tiennent pas compte des investissements ou des facilités de financement; toutefois, nous avons l'intention de divulguer les émissions liées à ces activités financières dans les divulgations futures, en utilisant les méthodologies applicables du PCAF.
6.7 Glossaire			
6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs			

**Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public**

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Sujet	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2024
Émissions financées (suite)	Pondération brute pour chaque secteur par catégorie d'actif	FN-CB-410b.2	<p><a href="#">Rapport sur le climat 2024</a>  <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a></p> <p>La Banque CIBC prend en compte les montants des prêts impayés pour déterminer les émissions financées, conformément à la méthodologie du PCAF. Ces expositions utilisées pour les prêts visés sont présentées avec les émissions financées associées par secteur dans notre <a href="#">Rapport sur le climat 2024</a>. <a href="#">Notre approche de carboneutralité</a> fournit des renseignements sur notre méthodologie élaborée à l'interne pour calculer les cibles de réduction des émissions financées pour 2030, qui inclut les montants des prêts engagés au lieu de ceux des prêts impayés.</p>
	Pourcentage de la pondération brute incluse dans le calcul des émissions financées	FN-CB-410b.3	<p><a href="#">Rapport sur le climat 2024</a></p> <p>À l'heure actuelle, la Banque CIBC ne divulgue pas le pourcentage de l'exposition brute associée au calcul de ses émissions financées par rapport à l'ensemble de ses activités de prêt, de placement et de souscription. Toutefois, les montants utilisés associés aux prêts admissibles par secteur sont divulgués avec les émissions financées associées, et ils peuvent être comparés de façon plus générale aux activités de prêt indiquées dans les rapports financiers de la Banque CIBC.</p>
	Description de la méthode utilisée pour calculer les émissions financées	FN-CB-410b.4	<p><a href="#">Rapport sur le climat 2024</a>  <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>  <a href="#">Accélération de la lutte contre les changements climatiques - Notre approche de carboneutralité</a></p> <p>La Banque CIBC déclare publiquement qu'elle respecte la norme du PCAF et ses méthodologies propres aux catégories d'actifs utilisées pour calculer les émissions financées absolues.</p>
	Éthique des affaires	Description des politiques et procédures de dénonciation	FN-CB-510a.2
Gestion du risque systémique	Cote de banque d'importance systémique mondiale (BISM), par catégorie	FN-CB-550a.1	<p><a href="#">Rapport annuel 2024</a>, page 37</p> <p>La Banque CIBC a été désignée par le BSIF comme une banque d'importance systémique intérieure (BSI) au Canada.  <a href="#">Message aux actionnaires pour le premier trimestre de 2025</a></p>
	Description de la méthode utilisée pour intégrer les 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	<p><a href="#">Rapport annuel 2024</a>, pages 35 et 71</p>
Mesures des activités	1) Nombre et 2) valeur des prêts par segment : a) particuliers, b) PME et c) grandes entreprises	FN-CB-000.B	<p>La Banque CIBC divulgue la valeur des prêts par type et par région. Consultez le <a href="#">Rapport annuel 2024</a>, page 94.</p> <p>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 emprunt, ainsi que le nombre de sociétés auxquelles un financement par emprunt a été accordé. Consultez la section <a href="#">6.1.1 Financement par emprunt de sociétés au Canada</a>.</p>

Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public

## Financement à la consommation

Sujet	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2024
1.0 Aperçu	1) Nombre d'atteintes à la protection des données, 2) pourcentage d'atteintes à la protection des données personnelles, 3) nombre de titulaires de compte touchés	FN-CF-230a.1	<a href="#">2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance	Description de la méthode de détermination et de gestion des risques liés à la sécurité des données	FN-CF-230a.3	<a href="#">2.2 Protection des renseignements personnels et des renseignements, et mesures pour s'assurer d'une IA digne de confiance</a>
3.0 Ouverture de possibilités	Taux d'approbation pour 1) les produits de crédit et 2) les produits prépayés pour les demandeurs	FN-CF-270a.2	La Banque CIBC ne divulgue pas ce renseignement. À la page 63 de son <a href="#">Rapport annuel 2024</a> , la Banque CIBC présente la qualité du crédit de ses portefeuilles de détail selon l'approche fondée sur les notations internes avancées (NI avancée).
4.0 Produits et solutions durables	1) Nombre de plaintes de clients déposées, 2) pourcentage avec des mesures financières ou non financières	FN-CF-270a.4	La Banque CIBC ne divulgue pas ce renseignement. La Banque CIBC communique la gestion et la résolution des plaintes dans le Rapport annuel du Bureau de révision des plaintes clients (pour le Canada), soit le palier de résolution de plaintes le plus élevé au sein de la Banque CIBC (niveau 3). Consultez la section <a href="#">2.3 Répondre aux besoins de nos clients</a> , les <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a> et le <a href="#">Rapport annuel de 2024 du Bureau de révision des plaintes clients de la Banque CIBC</a> .

6.0 Annexe

- 6.1 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

## Banque d'investissement et courtage

Sujet	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2024
Diversité et inclusion des employés	Pourcentage de représentation selon 1) le sexe et 2) la diversité : a) à la haute direction, b) parmi les gestionnaires non-cadres, c) parmi les professionnels, et d) parmi tous les autres employés	FN-IB-330a.1	<a href="#">3.1.2 Inclusion au travail</a> <a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
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 la répartition des revenus pour chaque catégorie précisée. À partir de 2024, elle a déclaré les activités de finance durable admissibles par produit d'entreprise. Pour en savoir plus, consultez la section <a href="#">4.1 Finance durable</a> . En 2024, nous avons mobilisé 42,5 milliards de dollars pour des activités de finance durable, soit un total cumulatif de 199,8 milliards de dollars (66,6 %) en vue d'atteindre notre objectif de finance durable de 300 milliards de dollars (entre 2018 et 2030).
	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	<a href="#">4.0 Produits et solutions durables</a>
Éthique des affaires	Description des politiques et procédures de dénonciation	FN-IB-510a.2	<a href="#">2.1 Conduite éthique des affaires</a> <a href="#">2.3 Répondre aux besoins de nos clients</a> <a href="#">Programme d'alerte professionnelle CIBC</a>
Intégrité professionnelle	Description de la méthode utilisée pour assurer l'intégrité professionnelle, y compris le devoir de diligence	FN-IB-510b.4	<a href="#">2.1 Conduite éthique des affaires</a> <a href="#">2.3 Répondre aux besoins de nos clients</a> <a href="#">Code de conduite CIBC</a>

Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Sujet	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2024
Gestion du risque systémique	Description de la méthode utilisée pour intégrer les 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	<a href="#">Rapport annuel 2024</a> , pages 36 et 71
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	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2025</a>
	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 <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2025</a> .
	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	<a href="#">Rapport annuel 2024</a> , pages 85 et 86 <a href="#">États financiers consolidés de 2024, note 2</a>

### Financement hypothécaire

Sujet	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2024
Pratiques en matière de prêts	1) Nombre et 2) valeur des prêts hypothécaires à l'habitation des types suivants : a) taux fixe et variable combinés, b) pénalité de paiement anticipé et c) total	FN-MF-270a.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 2024 dans le <a href="#">Rapport annuel 2024</a> .
	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	FN-MF-270a.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 <a href="#">Rapport annuel 2024</a> .
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	FN-MF-270b.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 2024 dans le <a href="#">Rapport annuel 2024</a> .
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 dans le <a href="#">Rapport annuel 2024</a> de la Banque CIBC.

## 6.6

# Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC

La Banque CIBC appuie les objectifs de développement durable (ODD) 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 de l'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	<a href="#">3.1.1 Mobilisation des employés</a> <a href="#">3.3 Engagement communautaire</a>
	4.6 : Veiller à ce que tous les jeunes et une proportion considérable d'adultes, hommes et femmes, sachent lire, écrire et compter	<a href="#">3.2 Soutenir l'inclusion financière</a> <a href="#">3.3 Engagement communautaire</a>
	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	<a href="#">1.4 Mise en œuvre de notre stratégie ESG – Notre gouvernance</a> <a href="#">3.1.2 Inclusion au travail</a>
	7.2 : Accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial	<a href="#">4.0 Produits et solutions durables</a> <a href="#">5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques</a>
	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	<a href="#">3.2 Soutenir l'inclusion financière</a> <a href="#">3.3 Engagement communautaire</a>
	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	<a href="#">3.1.1 Mobilisation des employés</a> <a href="#">3.1.2 Inclusion au travail</a>
	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	<a href="#">2.4 Respect des droits de la personne</a>
	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	<a href="#">3.2 Soutenir l'inclusion financière</a>
	9.4 : D'ici 2030, moderniser les infrastructures et les industries afin de les rendre durables, grâce à une utilisation plus rationnelle des ressources et à une adoption accrue de technologies et de processus industriels propres et respectueux de l'environnement, tous les pays prenant des mesures conformes à leurs capacités respectives	<a href="#">4.0 Produits et solutions durables</a>
	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	<a href="#">3.1.2 Inclusion au travail</a> <a href="#">3.2 Soutenir l'inclusion financière</a>
	12.5 : D'ici 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation	<a href="#">Tableaux de données ESG de 2024 de la Banque CIBC</a>
	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	<a href="#">5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques</a>
	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	<a href="#">2.1 Conduite éthique des affaires</a> <a href="#">2.4 Respect des droits de la personne</a>
	16.5 : Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes	<a href="#">2.1 Conduite éthique des affaires</a>

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC**
- 6.7 Glossaire
- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

## 6.7 Glossaire

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 Énoncé de responsabilité  
envers le public

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

6.3 Rapport d'étape sur le plan  
d'accessibilité

6.4 Index de la Global Reporting  
Initiative (GRI)

6.5 Index du Sustainability Accounting  
Standards Board (SASB)

6.6 Objectifs de développement durable  
(ODD) que partage la Banque CIBC

### 6.7 Glossaire

6.8 Mise en garde concernant  
les énoncés prospectifs

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 de réduction des émissions financées de 2030, 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 » désigne les habitants originaux du Canada et leurs descendants, y compris les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Les données englobent aussi les personnes qui s'identifient comme étant d'origine mixte ou d'une autre origine 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 ».
Cadres supérieurs	Comprend les vice-présidents principaux (PVP) et leurs supérieurs.
Cadres supérieurs et personnes occupant des postes équivalents	Comprend les niveaux d'emploi 11 et supérieurs. À l'exclusion du chef de la direction.
Commandites	Les commandites comprennent des contributions versées à des organismes qui peuvent avoir une structure à but lucratif ou non 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'autres avantages (comme des repas, des prix et de la marchandise).
Coûts de gestion	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.
Données	Valeur numérique ou non numérique qui est recueillie, traitée, stockée et utilisée pour faciliter les rapports et les décisions courantes ou à long terme.
Dons en espèces et en nature	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.
Effectif	Désigne nos employés permanents.
Émissions de gaz à effet de serre (GES)	Les six gaz énumérés dans le Protocole de Kyoto : le dioxyde de carbone (CO <sub>2</sub> ), le méthane (CH <sub>4</sub> ), l'oxyde nitreux (N <sub>2</sub> O), les hydrofluorocarbures (HFC), les hydrocarbures perfluorés (PFC) et l'hexafluorure de soufre (SF <sub>6</sub> ).
Émissions de portée 1	Les émissions de portée 1 comprennent les émissions directes provenant de la combustion de gaz naturel et de carburant (mazout et propane).
Émissions de portée 2	Les émissions de portée 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 de CER.
Émissions de portée 3	Toutes les autres émissions indirectes de GES (non incluses dans les émissions de portée 2) qui se produisent dans la chaîne de valeur de l'entreprise déclarante. Les émissions de portée 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	Les émissions financées découlent de nos activités de prêt et représentent une majorité écrasante des émissions totales de GES de la banque.
Employés permanents	Le terme « 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 temporaires, les employés retraités, les employés en congé non rémunéré, les travailleurs occasionnels et les employés de CIBC Caribbean.
Employés temporaires	Les employés temporaires désignent nos employés à temps plein et à temps partiel pour une durée fixe avec une date de fin déterminée et un statut temporaire. Comprend les employés temporaires qui travaillent ou qui sont en congé rémunéré au 31 octobre et qui sont rémunérés par l'intermédiaire de la paie CIBC. Sont exclus les employés permanents, les employés retraités, les employés en congé non rémunéré, les travailleurs occasionnels et les employés de CIBC Caribbean.

**Rapport sur la durabilité 2024  
et Énoncé de responsabilité  
envers le public**

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC

**6.7 Glossaire**

- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Ensemble de l'entreprise	Le taux à l'échelle mondiale désigne les employés au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde, à l'exclusion de CIBC Caribbean.
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. L'Équipe CIBC exclut CIBC Caribbean. Les dons et les collectes de fonds de l'Équipe CIBC servent surtout à soutenir directement des organismes de bienfaisance grâce à nos principales campagnes, comme la Journée du miracle CIBC, la Course à la vie CIBC et le Tour CIBC Charles-Bruneau, et d'autres dons et collectes de fonds par l'intermédiaire de notre plateforme de dons et de bénévolat, où les employés peuvent faire des dons à l'organisme de bienfaisance ou à but non lucratif de leur choix. L'Équipe CIBC désigne aussi 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.
Esclavage moderne	L'esclavage moderne est une violation des droits de la personne qui comprend la traite de personnes, le travail forcé et le travail des enfants, sous toutes ses formes.
Évaluation de l'importance de 2024	L'évaluation de l'importance de 2024 désigne l'évaluation de l'importance que la Banque CIBC a effectuée en 2024, par l'intermédiaire d'un tiers, qui a permis de cerner et d'évaluer les risques et les occasions d'importance liés aux facteurs ESG pour la Banque CIBC et ses parties intéressées, ainsi que l'incidence que nous avons sur les personnes et l'environnement.
Finance durable	Consultez la Méthodologie de finance durable de la Banque CIBC pour en savoir plus sur les activités écologiques, de décarbonation et sociales admissibles, les critères d'admissibilité connexes, les produits pour les clients PME et la méthodologie de mesure utilisée pour la classification d'une opération en tant qu'opération de finance durable.
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.
Gestionnaires et professionnels	Comprend les niveaux d'emploi 6 à 8.
Haute direction	Haute direction – Le chef de la direction et les personnes qui relèvent directement du chef de la direction.
Heures de bénévolat des employés	Le bénévolat des employés permanents au Canada qui est effectué pendant les heures de travail rémunérées est calculé en multipliant le salaire horaire moyen des employés permanents au Canada (à l'exclusion des cadres supérieurs, des employés qui participent à des programmes de rémunération spécialisés et des employés en congé prolongé) par le nombre total d'heures de bénévolat. Les heures de bénévolat sont autodéclarées par l'intermédiaire de la plateforme de dons et de bénévolat de la Banque CIBC.
IA générative	L'intelligence artificielle générative (IAG) 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 notamment de texte, de code, de voix, d'image, de vidéo, de données synthétiques.
Indice de l'expérience client (EC)	L'indice EC est un indice composé qui prend en compte des sondages internes et externes auprès des clients ainsi que des mesures axées sur l'expérience client (Services bancaires personnels et PME, Canada; Marchés des capitaux; 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	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.
Investissement communautaire	Comprend les dons en espèces et en nature (dont les commandites), les heures de bénévolat des employés, les coûts de gestion et les dons et collectes de fonds des employés (Équipe CIBC).
LGBTQ+	Les membres de la communauté LGBTQ+ s'entend des personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, asexuelles, queer, bispirituelles, trans, transgenres, non binaires et autres.
Membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction et cadres professionnels	Comprend les niveaux d'emploi 9 et 10.
Membres de l'équipe	Désigne les employés permanents, les employés temporaires et les travailleurs occasionnels, à l'exclusion des employés de CIBC Caribbean.

**Rapport sur la durabilité 2024 et Énoncé de responsabilité envers le public**

- 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 Énoncé de responsabilité envers le public
- 6.2 Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
- 6.3 Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
- 6.4 Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
- 6.5 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- 6.6 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC

**6.7 Glossaire**

- 6.8 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Mobilisation des employés	La Banque CIBC mesure la mobilisation globale des employés au moyen du Sondage annuel auprès des employés, qui s'est déroulé du 10 juin 2024 au 23 juin 2024. Nos employés permanents (à temps plein et à temps partiel) actifs ont été invités à répondre au sondage. Les employés temporaires, les travailleurs occasionnels, les employés retraités et les employés de CIBC Caribbean ont été exclus. Plus de 39 000 membres de l'équipe ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 88 %. En 2024, la Banque CIBC a choisi une nouvelle plateforme, Qualtrics, pour réaliser le Sondage annuel auprès des employés et modifié la méthodologie pour mesurer la mobilisation des employés. Pour 2024, la note de mobilisation des employés est déterminée comme suit : part moyenne des participants qui sont d'accord ou tout à fait d'accord avec quatre énoncés sur leur propension à recommander la Banque CIBC, leur satisfaction professionnelle, leur intention de rester et la fierté de travailler à la Banque CIBC. Auparavant, la note était déterminée en fonction de la part moyenne de réponses favorables à neuf questions sur le degré de mobilisation et d'autonomisation ressentie, et sur la motivation au travail. La mise à jour des questions et de l'échelle de réponse établit une nouvelle référence pour la note de mobilisation des employés. Par conséquent, on ne peut pas comparer cette note avec le résultat de l'an dernier. Les questions utilisées dans le Sondage annuel auprès des employés ont été sélectionnées en collaboration avec Qualtrics. Elles peuvent différer de celles utilisées par d'autres organisations qui font appel à Qualtrics pour mesurer la mobilisation des employés.
Objectif de carboneutralité	L'approche adoptée par la Banque CIBC en vue d'atteindre son objectif de zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) associée à ses activités d'exploitation et de financement d'ici 2050. La Banque CIBC a établi des objectifs de réduction des émissions financées pour 2030 pour ses secteurs à forte intensité carbonique.
Personnes de couleur	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. Sont incluses les personnes qui s'identifient comme étant de race ou d'origine ethnique « Autre », ainsi que les personnes qui s'identifient comme appartenant à une minorité visible au Canada, mais qui n'ont pas répondu à la question sur la race ou l'origine ethnique ou ont répondu « Je préfère ne pas répondre ». C'est ce qui contribue à l'écart entre la mesure des « Personnes de couleur » et la somme des segments de personnel divisés par race ou origine ethnique.
Personnes handicapées	Les personnes handicapées sont des personnes qui s'identifient elles-mêmes comme 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. 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.
Petites et moyennes entreprises (PME)	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.
Principes de l'intelligence artificielle digne de confiance	Nos principes de l'IA digne de confiance (protection des renseignements personnels, sécurité, transparence, fiabilité, responsabilisation, équité) soutiennent l'approche de la Banque CIBC visant à faire en sorte que les systèmes d'IA soient utilisés d'une manière qui favorise la confiance de nos parties intéressées et améliore l'expérience employé et l'expérience client. Ces principes sont conformes aux normes actuelles du secteur, notamment le cadre de gestion du risque de l'IA 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 prêt résidentiel 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.
Superviseurs et collaborateurs individuels	Comprend les niveaux d'emploi 1 à 5.
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.
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 fournissent des services à la Banque CIBC selon ses besoins par l'intermédiaire d'un fournisseur autorisé, au 31 octobre. Sont exclus les employés permanents, les employés temporaires, les employés retraités et les employés de CIBC Caribbean.

## 6.8

# 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 SEC, 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 des États-Unis intitulée *Private Securities Litigation Reform Act of 1995*. Ces énoncés comprennent, sans s'y limiter, les énoncés compris dans le présent rapport liés à notre raison d'être, soit aider nos clients à passer de leurs idées à la réalité, ainsi qu'à nos priorités, nos cibles, nos mesures, nos 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, notre objectif de zéro émission financée d'ici 2050 et la réduction des émissions de GES liées aux activités) et nos objectifs, ainsi que les 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 liés aux facteurs ESG et autres ne soient pas atteints, et que les répercussions économiques et liées aux facteurs 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 ses objectifs. Ces facteurs comprennent les tensions et les politiques en matière d'échanges commerciaux, les droits de douane, les pressions

inflationnistes aux États-Unis, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement mondiale, le risque géopolitique, notamment en raison de la guerre en Ukraine et des conflits au Moyen-Orient, la survenance, la poursuite ou l'intensification d'une urgence de santé publique, telle l'incidence des modes de travail hybride d'après-pandémie, et toute politique et mesure gouvernementale connexe, le non-respect par des tiers de leurs obligations envers nous et nos sociétés affiliées ou associées, notre capacité à mettre en œuvre diverses initiatives en matière de durabilité à l'interne et avec nos clients dans les délais prévus, notre capacité à adapter nos produits et services de finance durable, la disponibilité de données complètes et de grande qualité sur les émissions de GES (y compris auprès des clients de la Banque CIBC) et la normalisation des méthodologies de mesure des facteurs ESG, l'évolution de nos portefeuilles de prêts au fil du temps, la nécessité d'une participation active et continue, ainsi que la coopération et la collaboration de diverses parties intéressées (y compris les entreprises, les institutions financières, les organisations gouvernementales et non gouvernementales et les particuliers), le déploiement de nouvelles technologies et de solutions propres au secteur, l'évolution des comportements des consommateurs, les divers efforts 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 d'émissions provisoires et une transition ordonnée, et 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 cet égard, ce qui pourrait faire en sorte que la Banque CIBC fasse 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 paramètres, 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
<b>6.0</b>	<b>Annexe</b>
6.1	Énoncé de responsabilité envers le public
6.2	Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés
6.3	Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité
6.4	Index de la Global Reporting Initiative (GRI)
6.5	Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
6.6	Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
6.7	Glossaire
<b>6.8</b>	<b>Mise en garde concernant les énoncés prospectifs</b>