



Code de conduite CIBC

Novembre 2024

Réservé à l'usage externe de la CIBC
Approuvé par le Conseil d'administration de la Banque CIBC,
en vigueur le 1^{er} novembre 2024



Table des matières

Un message de Victor G. Dodig, président et chef de la direction

i

Aperçu	Notre raison d'être	2
	Assurer l'efficacité de notre Code	3
	Approbation de notre Code	4
	Déroations	4
1.0		
Agir de façon éthique et exprimer nos préoccupations	1.1 Orientation de la prise de décisions	6
	1.2 Attentes à l'égard de nos gestionnaires de personnel	7
	1.3 Exprimer nos préoccupations	7
	1.4 Participation aux enquêtes	8
	1.5 Interdiction d'exercer des représailles	8
2.0		
Renforcer l'intégrité et la confiance	2.1 Nous respectons les exigences juridiques et réglementaires	10
	2.2 Nous respectons les politiques, les lignes directrices et les processus de la Banque CIBC	11
	2.3 Nous agissons dans les limites de notre autorité	11
	2.4 Nous livrons une concurrence loyale	12
	2.5 Nous connaissons notre clientèle et fournissons des conseils appropriés	13
	2.6 Nous décourageons, prévenons et détectons les crimes financiers	14
	2.7 Nous agissons de façon responsable dans la gestion de l'information privilégiée et de nos transactions personnelles sur titres	16
3.0		
Repérer et éviter les conflits d'intérêts	3.1 Nous faisons attention aux cadeaux, aux divertissements et aux autres avantages que nous offrons ou acceptons	19
	3.2 Nous n'investissons pas, ne mettons pas en commun, n'empruntons pas, ne prêtons pas et ne recevons pas de fonds personnels	20
	3.3 Nous évaluons et sélectionnons soigneusement nos fournisseurs	21
	3.4 Nous sommes prudents à l'égard des désignations et des nominations personnelles	21
	3.5 Nous obtenons les autorisations appropriées avant de participer à des activités et à des placements externes	22
	3.6 Nous respectons les restrictions relatives au traitement des opérations personnelles	23
4.0		
Promouvoir l'inclusion, le respect et la sécurité	4.1 Nous interdisons la discrimination, le harcèlement et la violence	25
	4.2 Nous favorisons un milieu de travail sain et sûr	27
5.0		
Protéger nos renseignements et nos actifs	5.1 Nous protégeons les renseignements personnels de notre clientèle et des membres de notre équipe	29
	5.2 Nous protégeons la confidentialité et la sécurité de l'information et des biens de la Banque CIBC	30
	5.3 Nous tenons à jour des dossiers complets et exacts et traitons les données comme un catalyseur essentiel	31
6.0		
Préserver notre marque et représenter la Banque CIBC	6.1 Nous participons aux activités communautaires de façon responsable	33
	6.2 Nous faisons preuve de diligence lorsque nous communiquons avec des organismes gouvernementaux, des organismes de réglementation ou des représentants du gouvernement	34
	6.3 Nous utilisons les médias sociaux de façon appropriée	35
	6.4 Nous obtenons les approbations avant de parler en public, de nous adresser aux médias ou de produire un document	36
	6.5 Nous respectons la propriété intellectuelle	37
Conclusion		38



Un message de Victor G. Dodig, président et chef de la direction

À la Banque CIBC, nous jouons tous un rôle important dans la protection de l'intégrité et de la sécurité de notre banque et dans la promotion d'une culture dont nous pouvons tous être fiers.

Notre Code de conduite (le « Code ») est un point de référence important qui nous sert de boussole quant à notre façon de traiter toutes les parties intéressées et d'interagir avec elles, notamment notre clientèle, les autres membres de l'équipe CIBC, nos collectivités et nos investisseurs. Chacun d'entre nous a la responsabilité personnelle de lire, de comprendre et de respecter notre Code. Si quelque chose nous semble anormal, nous sommes tous invités à exprimer nos préoccupations et devons avoir l'assurance qu'elles seront traitées de façon appropriée.

Je suis fier de faire partie d'une équipe qui place sa clientèle au cœur de tout ce qu'elle fait, tout en veillant à ce que la Banque CIBC soit un milieu de travail sûr et respectueux. Une culture inclusive, connectée et axée sur la raison d'être est essentielle pour aider notre clientèle à réaliser ses ambitions, et notre Code est un élément fondamental qui nous permet de favoriser un milieu où nous pouvons tous nous épanouir, ce qui nous permet d'offrir de la valeur à toutes nos parties intéressées.



Victor G. Dodig
Président et chef de la direction

«
À la Banque CIBC, nous jouons
tous un rôle important dans
la protection de l'intégrité et
de la sécurité de notre banque
et dans la promotion d'une
culture dont nous pouvons
tous être fiers »

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



Aperçu



Dans cette section

Notre raison d'être	2
Assurer l'efficacité de notre Code	3
Approbation de notre Code	4
Dérogations	4

Aperçu

Notre Code établit un cadre intégré de principes, de politiques, de lignes directrices et de processus clés conçus pour donner aux membres de l'équipe les moyens d'agir conformément aux normes les plus élevées au chapitre de l'éthique et de la conduite professionnelle.

Notre Code s'applique à chacun d'entre nous à la Banque CIBC¹. Chacun d'entre nous a la responsabilité personnelle de lire, de comprendre et de respecter notre Code.

En respectant la lettre et l'intention de notre Code dans tout ce que nous faisons, nous contribuons à promouvoir une culture de respect et de conformité et à protéger l'intégrité et la sécurité de notre banque.



CIBC DAM image

Notre raison d'être

La raison d'être de la Banque CIBC, qui consiste à vous aider à réaliser vos ambitions, est notre étoile polaire, celle qui oriente nos actions et nos décisions. Dans un environnement en évolution rapide, nous croyons qu'il est plus pertinent que jamais de bâtir une culture axée sur la raison d'être et une équipe inclusive et connectée qui incarne notre raison d'être au quotidien.

Notre Code appuie notre raison d'être et établit les normes que nous avons mises en place quant à la façon dont nous devons nous comporter et traiter les autres. Ainsi, nous gérons le risque et gagnons la confiance de notre équipe, de notre clientèle, de nos actionnaires et de nos collectivités.

Les termes « **nous** », « **nos** » et « **membres de l'équipe** » désignent collectivement tous les employés, travailleurs occasionnels et membres du conseil de la Banque CIBC et visent à indiquer que le respect de notre Code est une responsabilité individuelle et partagée de tous les employés, travailleurs occasionnels et membres du conseil de la Banque CIBC de toutes les régions.

La « **Banque CIBC** » ou la « **banque** » désigne la Banque Canadienne Impériale de Commerce et ses filiales en propriété exclusive.

« **Membres du conseil de la Banque CIBC** » désigne les membres du conseil d'administration de la Banque Canadienne Impériale de Commerce et de ses filiales en propriété exclusive.

1. Le Code de conduite CIBC s'applique à tous les membres de l'équipe CIBC et à ses filiales en propriété exclusive, à l'exception des membres de l'équipe de CIBC Cayman Bank Limited et de CIBC Capital Markets (Europe) S.A. (Luxembourg), qui ont leur propre code de conduite pour se conformer aux exigences locales.

Assurer l'efficacité de notre Code

Chaque année, tous les employés et les travailleurs occasionnels doivent suivre le programme Formation obligatoire et évaluation et attester qu'ils ont lu et compris notre Code et qu'ils le respectent de façon continue. Les membres du conseil d'administration de la Banque CIBC doivent également retourner un certificat attestant leur conformité à notre Code.

Des liens vers les principaux contacts et les principales ressources, y compris les politiques, les lignes directrices et les processus propres aux régions où nous exerçons nos activités, se trouvent dans notre Code. Si quelque chose n'est pas clair ou si nous avons des questions, nous communiquerons avec notre gestionnaire de personnel ou une autre personne-ressource appropriée figurant dans notre Code, ou nous enverrons un courriel à Code of Conduct mailbox.

Nous avons également mis en place des mécanismes pour détecter et repérer les infractions potentielles à notre Code,

notamment de solides contrôles internes, des processus de surveillance rigoureux et des rapports exhaustifs. Lorsque des infractions potentielles à notre Code sont détectées ou repérées, elles sont examinées par l'intermédiaire des canaux appropriés, conformément aux lois applicables et aux politiques, aux lignes directrices et aux processus de la Banque CIBC, afin d'en déterminer les résultats et les conséquences.

Nous tirons parti des observations et des tendances clés pour améliorer notre Code et nous assurer qu'il établit clairement les normes quant à la façon dont nous devons agir et traiter nos collègues, notre clientèle et nos collectivités.

Dans le contexte de ces processus de surveillance et de production de rapports, nous rendons régulièrement compte au conseil d'administration des infractions à notre Code, des risques liés au comportement et à la culture et des principaux changements réglementaires.



Le saviez-vous?

Le programme de formation obligatoire de la Banque CIBC protège notre banque contre les risques juridiques, financiers et de réputation, et comprend notamment des cours sur notre Code, la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, la gestion du risque, la prévention et la détection de la fraude, la protection des renseignements, le maintien d'un milieu de travail respectueux et sûr, ainsi que d'autres formations propres aux régions et aux secteurs d'activité.

Nous pouvons accéder au programme Formation obligatoire et évaluation, ainsi qu'à d'autres formations et ressources utiles, à tout moment de l'année pour actualiser nos connaissances.

Une infraction au Code est un problème sérieux qui peut entraîner des conséquences.

Tout employé qui enfreint une disposition de notre Code peut se voir imposer des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif valable, sans préavis ni salaire tenant lieu de préavis, et s'expose à une poursuite au civil ou au criminel, ou à des mesures réglementaires. Un tel comportement peut aussi avoir des conséquences sur les évaluations du rendement et la rémunération de l'employé.

Tout travailleur occasionnel qui enfreint une disposition de notre Code applicable aux travailleurs occasionnels peut se voir imposer, par la Banque CIBC, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation de son affectation, sans préavis, et s'expose à une poursuite au civil ou au criminel, ou à des mesures réglementaires.

Approbation de notre Code

Notre Code est approuvé chaque année par le conseil d'administration.

Dérogations

Comme notre Code guide nos décisions et établit les attentes quant à notre façon d'agir et de nous comporter, il est rare qu'une dérogation à notre Code soit approuvée. Si nous avons des questions, nous en discutons avec notre gestionnaire de personnel et envoyons un courriel à Code of Conduct mailbox.

Le conseil d'administration de la Banque CIBC doit approuver et divulguer publiquement les dérogations pour les membres du conseil d'administration de la Banque CIBC et certains cadres supérieurs.



1.0

Agir de façon éthique et exprimer nos préoccupations

Dans cette section

1.1	Orientation de la prise de décisions	6
1.2	Attentes à l'égard de nos gestionnaires de personnel	7
1.3	Exprimer nos préoccupations	7
1.4	Participation aux enquêtes	8
1.5	Interdiction d'exercer des représailles	8



1.0 Agir de façon éthique et exprimer nos préoccupations

Agir de façon éthique désigne le fait d'être consciencieux et de tenir compte de nos principes dans nos prises de décisions. Nous devons tous agir conformément aux normes les plus élevées au chapitre de l'éthique et de la conduite professionnelle, ce qui signifie que nous prenons des décisions qui sont dans l'intérêt de la Banque CIBC, ainsi que des membres de notre équipe, de notre clientèle, de nos actionnaires et de nos collectivités. Si nous avons des questions ou si quelque chose semble anormal, nous devons exprimer nos préoccupations.

1.1 Orientation de la prise de décisions

Bien que notre Code énonce les normes relatives à la façon dont nous devons nous comporter, il ne traite pas de toutes les situations. Cela signifie que nous devons réfléchir de façon critique et exercer notre jugement lorsque nous devons prendre des décisions qui sont difficiles ou qui pourraient avoir des répercussions importantes sur notre banque, nous-mêmes ou les autres.



Si quelque chose semble anormal ou nécessite un examen plus approfondi, prenez le temps de réfléchir :

- Cela correspond-il à notre façon habituelle de fonctionner?
- Cela pourrait-il avoir un effet négatif sur vous, notre équipe, notre clientèle, les actionnaires ou la collectivité en général?
- Devrions-nous consulter notre Code ou les politiques, les lignes directrices et les processus pertinents de la Banque CIBC?



Bien qu'il ne soit pas toujours facile de repérer ces situations, nous devons nous fier à notre instinct. Nous devons prendre le temps de comprendre les faits et les conséquences potentielles de notre action ou de notre inaction afin que nous puissions prendre les mesures appropriées.

- Nous devons passer en revue notre Code et les politiques, les lignes directrices et les processus pertinents de la Banque CIBC.
- Nous devons rester objectifs et éviter les influences et les préjugés inappropriés.
- Nous devons faire appel aux ressources applicables pour obtenir des renseignements, des conseils et des directives supplémentaires.



Si nous ne savons pas comment procéder ou si la décision ne relève pas de notre autorité, du soutien nous est offert. Nous pouvons demander conseil à notre gestionnaire de personnel ainsi qu'à d'autres ressources internes, y compris celles indiquées dans notre Code, pour obtenir l'aide et les conseils dont nous avons besoin.

En appliquant ce cadre aux situations où la décision ou les mesures à prendre appropriées ne sont pas claires de façon immédiate et en réfléchissant à la question de savoir si nos décisions sont prises selon les normes les plus élevées au chapitre de l'éthique et de la conduite professionnelle, nous pouvons tous contribuer à protéger l'intégrité et la sûreté de notre banque.

1.2 Attentes à l'égard de nos gestionnaires de personnel

Les gestionnaires de personnel jouent un rôle essentiel en faisant la promotion d'une culture de respect et de conformité et en favorisant les comportements attendus au sein de leurs équipes. Ils agissent souvent comme **premier point de contact** lorsqu'un ou une membre de l'équipe a une question, ou est aux prises avec un dilemme ou une décision difficile, et sont responsables de veiller à ce que leur équipe comprenne notre Code.

Compte tenu de leur poste d'influence, les gestionnaires de personnel doivent toujours rester objectifs, donner l'exemple en respectant les normes les plus élevées en matière d'éthique et de conduite professionnelle et ne jamais accorder la priorité aux résultats personnels ou d'affaires au détriment de la conformité à notre Code, à nos politiques, à nos lignes directrices ou à nos processus. Les gestionnaires de personnel doivent écouter activement leur équipe et favoriser un milieu où chacun se sent à l'aise de poser des questions ou de soulever des préoccupations sans crainte de représailles.

Si un ou une gestionnaire de personnel est informé(e) d'une conduite qui ne respecte pas les normes indiquées dans notre Code ou nos politiques, nos lignes directrices ou nos processus, il ou elle a la responsabilité de réagir rapidement à la préoccupation et de la soumettre aux parties intéressées appropriées. Les gestionnaires de personnel qui ne prennent pas les mesures requises pourraient faire l'objet de mesures disciplinaires.



1.3 Exprimer nos préoccupations

La Banque CIBC s'engage à examiner les préoccupations soulevées par les membres de son équipe et à y répondre rapidement et équitablement, conformément aux lois applicables et aux politiques, aux lignes directrices et aux processus de la Banque CIBC.

Si nous avons des questions ou si nous estimons que quelque chose est anormal, nous devons le dire. Dans la plupart des cas, **notre gestionnaire de personnel est notre premier point de contact**, y compris dans les situations qui, selon nous, ne respectent pas le Code ou pourraient nuire à la Banque CIBC ou à nos parties intéressées. Si la préoccupation porte sur notre gestionnaire de personnel ou si nous ne sommes pas à l'aise d'en discuter avec lui ou elle, nous pouvons communiquer avec le supérieur ou la supérieure de notre gestionnaire de personnel ou avec les autres principaux contacts mentionnés dans notre Code pour obtenir du soutien et des conseils.

Le Programme d'alerte professionnelle confidentiel de la Banque CIBC est également accessible en ligne et par téléphone et vous permet d'exprimer vos préoccupations de façon anonyme, conformément à notre Politique de dénonciation.

Si nous communiquons des renseignements à un organisme de réglementation ou d'application de la loi en vertu des lois sur la dénonciation, il n'est pas nécessaire de communiquer avec un service de la Banque CIBC pour le faire. Rien dans notre Code, nos politiques, nos lignes directrices ou nos processus, ou dans toute entente conclue avec la Banque CIBC, ne nous empêche de nous livrer à des activités autorisées par les lois sur la dénonciation.

Pour en savoir plus : ►

[Programme d'alerte professionnelle](#)

1.4 Participation aux enquêtes

Dans certaines circonstances, on peut nous demander de participer à un examen, à une demande de renseignements ou à une enquête interne. À ces fins, nous avons le devoir de coopérer et de fournir des renseignements honnêtes, exacts, complets et opportuns. Bien que nous nous efforcions de protéger la confidentialité de toutes les parties concernées par un examen, une demande de renseignements ou une enquête interne, cela n'est pas toujours possible, selon la nature de l'affaire ou de la préoccupation soulevée.

Lorsque des demandes sont faites par une partie externe, comme une demande de renseignements d'un organisme de réglementation, nous en informons notre gestionnaire de personnel avant de prendre d'autres mesures. Il incombe aux gestionnaires de personnel de traiter rapidement la demande, notamment en la soumettant aux parties intéressées appropriées, au besoin.

1.5 Interdiction d'exercer des représailles

Le signalement d'une préoccupation n'entraîne pas de représailles. Personne ne peut exercer de représailles (suspension, congédiement, discrimination, harcèlement ou menace ou toute autre forme de représailles) à l'endroit d'un ou d'une membre de l'équipe ou d'une autre personne qui a :

- signalé de bonne foi une inconduite réelle ou possible;
- fourni des renseignements aux fins d'un examen, d'une demande de renseignements ou d'une enquête interne, ou y a participé.

Si nous croyons être victimes de représailles pour avoir exprimé une préoccupation, nous devons en informer immédiatement la Banque CIBC en communiquant avec le ou la gestionnaire de personnel, le ou la partenaire d'affaires RH ou le ou la conseiller(ère), Relations avec les employés de notre secteur d'activité. Il est également possible de faire appel au Programme d'alerte professionnelle confidentiel de la Banque CIBC.



2.0

Renforcer l'intégrité et la confiance

Dans cette section

- 2.1 Nous respectons les exigences juridiques et réglementaires 10
- 2.2 Nous respectons les politiques, les lignes directrices et les processus de la Banque CIBC 11
- 2.3 Nous agissons dans les limites de notre autorité 11
- 2.4 Nous livrons une concurrence loyale 12
- 2.5 Nous connaissons notre clientèle et fournissons des conseils appropriés 13
- 2.6 Nous décourageons, prévenons et détectons les crimes financiers 14
- 2.7 Nous agissons de façon responsable dans la gestion de l'information privilégiée et de nos transactions personnelles sur titres 16



2.0 Renforcer l'intégrité et la confiance

En consacrant tout notre cœur et notre esprit à notre travail et en respectant les normes les plus élevées au chapitre de l'éthique et de la conduite professionnelle, nous démontrons notre intégrité et gagnons la confiance des membres de notre équipe, de notre clientèle, de nos actionnaires et de nos collectivités.



2.1 Nous respectons les exigences juridiques et réglementaires

En tant que banque dotée d'une présence mondiale, nous sommes assujettis aux lois et aux règlements des régions où nous exerçons nos activités. Nous nous engageons à les connaître et à les respecter et comprenons que toute infraction aux exigences juridiques et réglementaires peut avoir de graves conséquences.

Les membres de l'équipe qui détiennent un permis d'un organisme de réglementation ou qui sont inscrits à un ordre professionnel doivent également respecter les exigences relatives à leur permis ou à leur inscription. Si notre secteur d'activité est assujéti à des exigences réglementaires qui sont plus restrictives que notre Code, nos politiques, nos lignes directrices ou nos processus, nous suivons les exigences les plus restrictives.



Le saviez-vous?

Si nous sommes accusés d'une infraction criminelle, nous devons en informer immédiatement notre gestionnaire de personnel, même si nous ne sommes pas coupables de l'infraction, et le tenir au courant de toute procédure connexe.

Les gestionnaires de personnel doivent également informer immédiatement le groupe Sécurité de l'entreprise au sujet de l'accusation et du résultat.

2.2 Nous respectons les politiques, les lignes directrices et les processus de la Banque CIBC

Il nous incombe de connaître et de respecter les politiques, les lignes directrices et les processus qui s'appliquent à nous et à nos postes au sein de la banque, et de comprendre que le non-respect de ces politiques, de ces lignes directrices et de ces processus peut avoir de graves répercussions.

Nous devons également nous conformer aux directives que nous donne notre gestionnaire de personnel, à moins qu'elles ne soient incompatibles avec notre Code, nos politiques, nos lignes directrices ou nos processus, ou avec les exigences juridiques et réglementaires. Si nous avons des questions ou hésitons quant aux mesures à prendre, nous exprimons nos préoccupations et cherchons à obtenir des conseils appropriés.



Le saviez-vous?

Comme il est indiqué dans le Cadre environnemental et social mondial, il incombe à tous les membres de l'équipe de mettre en œuvre nos engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) en suivant les politiques, les lignes directrices et les processus de la Banque CIBC pour déterminer, évaluer et gérer les risques et les répercussions environnementaux et sociaux liés à la prestation de produits et de services.

2.3 Nous agissons dans les limites de notre autorité

Il nous incombe de comprendre le cadre d'autorité que nous confèrent notre poste ou nos compétences professionnelles et d'agir toujours dans les limites de ce cadre. En présence d'une situation qui exige un niveau d'autorité que notre poste ou nos compétences professionnelles ne nous confèrent pas, nous demandons conseil à notre gestionnaire de personnel pour contribuer à appuyer les prochaines étapes appropriées.

Nous fournissons uniquement à notre clientèle les conseils que nous sommes autorisés à lui fournir et, si requis, que notre permis ou inscription nous exige de lui fournir dans le cadre de notre travail. Cela signifie que nous ne donnons pas à la clientèle des conseils d'ordre financier, juridique, fiscal, fiduciaire, de placement ou autres, et que nous ne traitons pas d'opérations ou ne concluons pas d'entente pour la Banque CIBC sans avoir obtenu l'autorisation et les documents appropriés.

2.4 Nous livrons une concurrence loyale

Nous traitons nos concurrents de façon juste, honnête et légale. Cela signifie que nous ne communiquons pas, n'acquérons pas et n'utilisons pas de renseignements de nature délicate sur le plan de la concurrence, de secrets commerciaux ou de renseignements exclusifs de tiers, à moins d'avoir le droit de le faire.

Les lois interdisent certaines ententes entre entreprises, peu importe leur incidence sur la concurrence. Plus précisément, nous ne concluons pas d'ententes pour :

- fixer le prix des produits ou des services;
- partager des membres de la clientèle ou des marchés, y compris toute entente visant à éviter la concurrence dans un marché ou une région en particulier;
- empêcher, éliminer ou supprimer l'approvisionnement d'un produit;
- fixer les salaires et les autres conditions d'emploi importantes.

De plus, d'autres lois empêchent la Banque CIBC de participer à des arrangements ou à des activités qui réduisent ou empêchent la concurrence. Comme ces lois sont complexes, si nous avons des préoccupations au sujet d'éventuelles opérations avec des concurrents ou des membres de la clientèle, nous en discuterons avec le groupe Affaires juridiques.



2.5 Nous connaissons notre clientèle et fournissons des conseils appropriés

En traitant avec notre clientèle, nous apprenons à la connaître de même que sa situation financière, notamment ses besoins financiers, ses objectifs de placement, son profil de risque, ses buts et ses aspirations. C'est ainsi que nous pouvons fournir les renseignements pertinents et exacts dont elle a besoin pour prendre les décisions financières qui cadrent avec ses objectifs.

Voici ce que cela suppose :

- nous communiquons en temps opportun, au moyen d'un langage simple et facile à comprendre;
- nous obtenons le consentement exprès pour l'achat d'un produit ou d'un service;
- nous expliquons clairement les frais ou les coûts liés à la vente et à l'utilisation d'un produit ou d'un service;
- nous prenons la situation en charge lorsque des problèmes surviennent en fournissant une solution juste, rapide et transparente;
- nous effectuons un contrôle préalable approprié pour veiller à ce que les faits et les renseignements recueillis auprès de notre clientèle sont exacts et complets.

Qu'est-ce que la vente abusive?

La vente abusive consiste en la vente de produits ou de services financiers qui ne conviennent pas à notre clientèle, en des ventes qui sont effectuées sans tenir raisonnablement compte de la situation de notre clientèle ou de ses objectifs et besoins financiers et en des ventes où l'on fournit à la clientèle des renseignements incomplets, flous ou trompeurs.



Le saviez-vous?

Il est généralement permis d'offrir une réduction de frais sur les services bancaires (ou un autre avantage) à notre clientèle si elle accepte d'acheter plus d'un produit bancaire à la Banque CIBC. Le programme de forfaits des Services bancaires de détail CIBC représente un exemple de ce type d'entente.

Toutefois, il n'est pas permis d'exercer des pressions ou de forcer un membre de la clientèle à obtenir un produit ou un service comme condition pour obtenir un autre produit ou service. La tarification doit être conforme aux politiques, aux lignes directrices et aux procédures applicables en matière de crédit. Pour obtenir d'autres conseils, nous devons consulter notre gestionnaire de personnel ou le document La vente liée coercitive et d'autres comportements interdits.

Lorsque nous traitons avec la clientèle, nous n'adoptons jamais les comportements suivants :

- Dénaturer la situation financière actuelle, future ou passée d'un membre de la clientèle.
- Exercer des pressions indues ou une contrainte sur des membres de la clientèle actuels ou potentiels ou profiter de ceux-ci à quelque fin que ce soit.
- Utiliser un langage trompeur ou vendre au membre de la clientèle un produit ou un service qui ne lui convient pas compte tenu de ses besoins financiers ou de sa situation.
- Imposer des conditions qui exigent qu'un membre de la clientèle confie des affaires supplémentaires à la Banque CIBC.
- Modifier ou fabriquer des documents de clientèle, même si le membre de la clientèle y consent.
- Apporter des modifications à des formulaires déjà signés, même pour corriger une erreur.
- Falsifier, modifier ou utiliser abusivement l'identité, la signature ou les initiales d'une personne.
- Enregistrer ou approuver sciemment une opération fautive ou trompeuse.
- Contourner les procédures d'une manière qui compromet l'intégrité des dossiers et des divulgations de la Banque CIBC, comme créer nos propres formulaires ou lettres.
- Ne pas repérer ou divulguer un conflit d'intérêts.
- Retarder l'ouverture ou la fermeture d'un compte afin d'atteindre un objectif assorti d'un délai.
- Ne pas signaler un problème lié au membre de la clientèle.

Si nous repérons l'une ou l'autre des activités ci-dessus ou que nous en prenons connaissance, nous devons exprimer nos préoccupations immédiatement en nous adressant à notre gestionnaire de personnel ou à tout autre contact approprié indiqué dans notre Code.

2.6 Nous décourageons, prévenons et détectons les crimes financiers

Nous sommes habilités à agir avec intégrité et à préserver la confiance du public en exerçant nos activités conformément aux lois applicables, ainsi qu'aux politiques, aux lignes directrices et aux processus de la Banque CIBC qui favorisent la dissuasion, la prévention et la détection des crimes financiers, notamment :

- Les pots-de-vin, la fraude, les détournements par virement bancaire, les paiements de facilitation, la collusion, le vol, la contrefaçon, la fraude fiscale ou autres pratiques commerciales frauduleuses.
- Le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes, l'ingérence étrangère ou les opérations assujetties à des mesures de sanctions économiques.

Nous effectuons un contrôle préalable approprié, notamment en obtenant des renseignements. Connaître votre clientèle à jour pour toutes les relations avec la clientèle, et nous respectons les exigences applicables en matière de production de rapports et de tenue de dossiers. Nous collaborons également aux enquêtes internes liées aux crimes financiers, y compris celles menées par le Groupe de lutte contre le blanchiment d'argent CIBC.

Nous donnons l'exemple en tout temps en respectant les normes les plus élevées au chapitre de l'éthique et de la conduite professionnelle dans le but de préserver la confiance des membres de notre équipe, de notre clientèle, de nos actionnaires et de nos collectivités. Nous ne commettons pas de crimes financiers; un tel comportement est strictement interdit. Pour en savoir plus, consultez la section [2.1 – Nous respectons les exigences juridiques et réglementaires](#).

Notre **Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin** vise à faire connaître les exigences réglementaires liées aux pots-de-vin et à la corruption et à favoriser la conformité à cet égard, et s'ajoute aux normes d'éthique énoncées dans notre Code. La politique énonce explicitement l'engagement de la Banque CIBC à l'égard de normes d'éthique élevées et d'une approche de tolérance zéro à l'égard des pots-de-vin, de la corruption et des paiements de facilitation. Elle contribue également à réduire au minimum le risque d'influence inappropriée sur les décisions prises par les membres de l'équipe, les membres de la clientèle, les fournisseurs et d'autres personnes à l'égard des activités de la Banque CIBC.

La **Politique sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes CIBC** est conçue pour contribuer à protéger la sécurité, la solidité et la réputation de la Banque CIBC en réduisant au minimum le risque que cette dernière participe à des activités de blanchiment d'argent ou de financement d'activités terroristes, que ce soit par inadvertance ou autrement. La politique fait la promotion d'une culture de gestion du risque et de la conformité à l'égard de la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes à l'échelle de la Banque CIBC, et établit des exigences minimales visant à détecter et à décourager le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, ainsi qu'à évaluer et à atténuer le risque de blanchiment d'argent et de financement des activités terroristes à l'échelle de notre banque.

La **politique de l'entreprise en matière de sanctions** établit les exigences à l'échelle de l'entreprise pour la gestion du risque lié à la conformité aux sanctions en repérant et en prévenant les activités liées aux personnes ou aux organisations ciblées par des sanctions conformément aux lois applicables, y compris les exigences visant à déterminer, à soumettre à un autre palier d'intervention, à résoudre et à signaler toute activité commerciale touchant, directement ou indirectement, un particulier, une entité, un groupe ou un territoire de compétence sanctionné et à mener enquête à ce sujet.

Prévention de la corruption et d'autres pratiques commerciales frauduleuses

- Nous n'aidons pas la clientèle à modifier, à supprimer ou à masquer des renseignements pour éviter les exigences juridiques ou commettre des fraudes.
- Nous n'offrons ni n'acceptons aucun cadeau, divertissement ou autre avantage susceptible de créer une obligation, une attente ou conflit réel, potentiel ou perçu pour la Banque CIBC.
- Nous suivons les procédures d'authentification de la clientèle pour protéger la Banque CIBC et notre clientèle contre l'accès non autorisé aux comptes, aux renseignements et aux actifs.
- Nous exprimons nos préoccupations lorsque nous savons ou apprenons qu'un pot-de-vin ou une autre pratique commerciale frauduleuse est sur le point de survenir, ou si des circonstances permettent que des pots-de-vin ou d'autres pratiques commerciales frauduleuses surviennent.

Prévention du blanchiment d'argent et du financement des activités terroristes, et mesures liées aux personnes ou aux organisations ciblées par des sanctions

- Nous n'effectuons pas d'opérations avec des États, des entités ou des personnes ciblées par les mesures de lutte contre le financement des activités terroristes applicables et ne fournissons pas, directement ou indirectement, de services financiers à ces États, à ces entités ou à ces personnes, ou à leur profit.
- Nous soumettons toute préoccupation liée aux sanctions à l'Équipe responsable des sanctions.
- Nous signalons les opérations inhabituelles au Groupe de lutte contre le blanchiment d'argent CIBC en nous fondant sur ce que nous savons de notre clientèle et de ses activités bancaires habituelles.
- Nous exprimons nos préoccupations lorsque nous croyons que la Banque CIBC est utilisée à des fins criminelles en communiquant avec le Groupe de lutte contre le blanchiment d'argent CIBC.



2.6 Nous décourageons, prévenons et détectons les crimes financiers (suite)



Qu'est-ce que la fraude?

Une fraude désigne tout acte ou omission intentionnel conçu pour tromper autrui dans le but de détourner des biens ou des actifs ou de contourner la réglementation, les lois ou les politiques, les lignes directrices ou les processus de la Banque CIBC dans le but de réaliser un gain ou d'obtenir un avantage financier.

Qu'est-ce qu'un pot-de-vin?

Un pot-de-vin désigne le fait de donner, de promettre, d'offrir, de demander, d'accepter, d'offrir de recevoir, de solliciter, de recevoir ou de transférer un avantage financier ou autre, directement ou indirectement, dans le but d'inciter à l'exécution inappropriée d'une fonction ou d'une activité ou de la récompenser. Un pot-de-vin n'implique pas nécessairement un paiement en espèces réel et peut prendre de nombreuses formes, notamment un avantage, une opération commerciale, le remboursement des dépenses d'une personne, un don de bienfaisance, un divertissement ou un hébergement professionnel, un cadeau, un paiement de facilitation, un pot-de-vin, des offres d'emploi ou des contrats de biens ou de services, des offres de postes ou de stages non rémunérés, une contribution politique, un don ou un voyage.

Qu'est-ce que la corruption?

La corruption désigne l'utilisation abusive d'un poste ou d'un pouvoir qui est confié à une personne à des fins personnelles inappropriées.

Qu'est-ce qu'un paiement de facilitation?

Un paiement de facilitation s'entend d'un paiement fait à un fonctionnaire ou à un organisme public, directement ou indirectement, dans le but d'accélérer ou de garantir l'exécution d'une mesure gouvernementale courante que le fonctionnaire ou l'organisme public est légalement tenu de fournir sans un tel paiement. Comme pour les autres pots-de-vin, les paiements de facilitation peuvent prendre la forme d'espèces ou de tout article de valeur, comme des cartes-cadeaux, des billets pour des activités, etc.



Le saviez-vous?

Nous ne sommes pas tenus d'obtenir l'approbation de notre gestionnaire de personnel avant de soumettre un Rapport d'opérations inhabituelles (Canada / États-Unis [en anglais seulement]) à notre Groupe de lutte contre le blanchiment d'argent (LBA) régional.

En fait, lorsque nous envisageons de soumettre un signalement à notre Groupe LBA régional, ou lorsque nous avons soumis un tel signalement, nous ne devons pas en parler au membre de la clientèle, à une personne associée au compte en cause ni à toute personne ne faisant pas partie de notre Groupe LBA régional.

Pour en savoir plus : ►

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

2.7 Nous agissons de façon responsable dans la gestion de l'information privilégiée et de nos transactions personnelles sur titres

Si nous avons de l'information privilégiée au sujet d'une entité (y compris la Banque CIBC), nous n'effectuons jamais de négociation d'actions ou d'autres titres de cette entité, et nous n'en parlons pas à d'autres personnes, notamment lors de la prestation de conseils. Ces actes sont illégaux.

Nous respectons les protocoles d'information internes établis pour contrôler l'utilisation d'une information privilégiée ou de tout renseignement confidentiel acquis au cours de notre emploi. Nous n'agissons jamais en fonction d'informations confidentielles ou privilégiées et ne les divulguons jamais, sauf si cela s'avère nécessaire dans le cours normal des activités ou dans l'exécution de nos fonctions, et toujours dans le respect des politiques de la Banque CIBC.

Nous suivons également les exigences réglementaires et les politiques de la Banque CIBC qui peuvent s'appliquer à nous dans le cadre des transactions personnelles, y compris l'approbation préalable des transactions sur titres et sur actions de la Banque CIBC. Nous communiquerons avec le Service de la conformité si nous ne savons pas comment gérer une situation ou des renseignements confidentiels ou importants.

L'information privilégiée désigne des renseignements non publics importants concernant une société ouverte (y compris la Banque CIBC) qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur la valeur marchande des titres de la société s'ils sont divulgués, ou auxquels un investisseur raisonnable accorderait probablement de l'importance dans ses décisions de placement en vue d'acheter, de conserver ou de vendre des titres.



Le saviez-vous?

Les politiques et les exigences juridiques en matière d'opérations entre initiés interdisent aux employés et aux travailleurs occasionnels, ainsi qu'aux administrateurs et aux dirigeants de la Banque CIBC, d'effectuer les opérations suivantes :

- négocier des options de vente, des options d'achat ou des contrats sur instruments dérivés visant des actions de la Banque CIBC;
- négocier tout autre produit dérivé hors cote destiné à couvrir des placements en actions de la Banque CIBC;
- vendre à découvert des actions de la Banque CIBC.

Ces membres de l'équipe peuvent également être assujettis à des restrictions concernant le moment où ils peuvent négocier des titres de la Banque CIBC. Les membres du conseil d'administration, les dirigeants et certains autres membres de l'équipe de la Banque CIBC ne sont pas autorisés à acheter ou à vendre des titres de la Banque CIBC à l'extérieur des créneaux de négociation. Pour en savoir plus, consultez la Politique en matière d'opérations entre initiés applicable.

3.0

Repérer et éviter les conflits d'intérêts

Dans cette section

- 3.1 Nous faisons attention aux cadeaux, aux divertissements et aux autres avantages que nous offrons ou acceptons 19
- 3.2 Nous n'investissons pas, ne mettons pas en commun, n'empruntons pas, ne prêtons pas et ne recevons pas de fonds personnels 20
- 3.3 Nous évaluons et sélectionnons soigneusement nos fournisseurs 21
- 3.4 Nous sommes prudents à l'égard des désignations et des nominations personnelles 21
- 3.5 Nous obtenons les autorisations appropriées avant de participer à des activités et à des placements externes 22
- 3.6 Nous respectons les restrictions relatives au traitement des opérations personnelles 23



3.0 Repérer et éviter les conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu peut nuire à la réputation de la Banque CIBC. Nous évitons toute situation où nos intérêts personnels peuvent entrer en conflit ou être perçus comme étant en conflit avec les intérêts de la Banque CIBC, des membres de l'équipe, de notre clientèle ou de nos fournisseurs².

Dans certaines situations, un conflit d'intérêts potentiel doit être divulgué. Cette divulgation dépend des circonstances et des exigences réglementaires applicables.

Si nous avons besoin d'autres conseils, si nous ne pouvons pas déterminer s'il existe un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu ou si ce conflit doit être divulgué, nous devons immédiatement communiquer avec notre gestionnaire de personnel ou écrire au Service de la conformité.



Le saviez-vous?

Voici des exemples de conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus :

- choisir un fournisseur ou des travailleurs occasionnels pour des affectations ou des mandats en fonction d'une relation personnelle étroite;
- avoir une relation hiérarchique ou travailler avec une personne avec qui nous entretenons une relation personnelle étroite dans laquelle nous avons, ou pouvons sembler avoir, le pouvoir d'influer sur sa rémunération, ses conditions de travail ou ses perspectives de promotion;
- utiliser ou communiquer des renseignements que nous détenons en raison de nos fonctions à la Banque CIBC pour servir les intérêts d'une personne avec qui nous entretenons une relation personnelle étroite;
- recommander des membres de l'équipe ou des membres de la clientèle à une entreprise détenue ou exploitée par nous-mêmes ou par une personne avec qui nous entretenons une relation personnelle étroite, à moins que les politiques ou les procédures de la Banque CIBC l'autorisent;
- être copropriétaire ou que des membres de notre famille immédiate soient copropriétaires d'une entreprise, d'un bien immobilier ou d'un immeuble locatif avec des membres de notre clientèle, ou le fait de combiner des ressources financières avec des membres de notre clientèle;
- ne pas respecter les restrictions relatives au traitement des opérations personnelles.

Relation personnelle étroite : Ce terme suppose un lien personnel, passé ou actuel, découlant d'une relation affective ou financière. Les relations personnelles étroites incluent, par exemple, les relations avec les membres de la famille immédiate, des partenaires amoureux ou les personnes avec qui nous entretenons une relation sur le plan financier.

Famille immédiate : Notre conjoint ou conjoint de fait, nos parents, nos frères et sœurs, nos enfants, nos grands-parents, nos beaux-parents, nos beaux-frères et belles-sœurs, les conjoints de nos parents, les enfants de notre conjoint, nos grands-parents par alliance, nos demi-frères et demi-sœurs, nos petits-enfants, nos personnes à charge, notre tuteur légal ainsi que toute société par actions ou autre entité juridique sous notre contrôle ou celui de membres de notre famille immédiate.

2. Un fournisseur s'entend d'une organisation, y compris ses représentants, ses employés et ses sous-traitants, qui fournit des biens et des services à la Banque CIBC, à ses filiales ou à ses sociétés affiliées.

3.1 Nous faisons attention aux cadeaux, aux divertissements et aux autres avantages que nous offrons ou acceptons

Nous connaissons les restrictions des politiques de la Banque CIBC relatives à l'offre et à l'acceptation de cadeaux, de divertissements et d'autres avantages. Le fait d'offrir un cadeau, un divertissement ou un autre avantage à un membre de l'équipe, à un membre de la clientèle, à un fournisseur, à un membre de la clientèle potentiel, à un membre des médias, à un fonctionnaire ou à des organismes, ou encore d'en accepter un, pourrait entraîner un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu.

Nous n'offrons ni n'acceptons aucun cadeau, divertissement ou autre avantage susceptible de créer une obligation, une attente ou conflit réel, potentiel ou perçu dans le cadre de notre travail à la Banque CIBC. Même en l'absence d'un conflit d'intérêts, un cadeau, un divertissement ou un autre avantage pourrait être considéré comme une tentative d'influencer une décision. Nous n'essayons jamais d'influencer le résultat d'une décision en offrant ou en acceptant un cadeau, un divertissement ou un autre avantage.

Nous respectons les limites annuelles maximales établies par la Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin de la Banque CIBC et les autres exigences des politiques, des lignes directrices ou des processus de la Banque CIBC lorsque nous offrons ou acceptons des cadeaux, des divertissements ou d'autres avantages. Nous respectons également les politiques applicables de la Banque CIBC en ce qui a trait aux contributions politiques, comme la Politique en matière d'activités politiques et la Politique en matière d'activités politiques - États-Unis (en anglais seulement).

Lorsque nous engageons des dépenses, notamment lorsque nous utilisons une carte d'entreprise approuvée, ou que nous approuvons des dépenses au nom de la Banque CIBC, nous suivons les politiques, les lignes directrices et les processus de la Banque CIBC pour nous assurer que les dépenses sont raisonnables, engagées à des fins professionnelles valides, qu'elles respectent les limites relatives aux cadeaux et aux divertissements, le cas échéant, et qu'elles sont appuyées par des reçus.

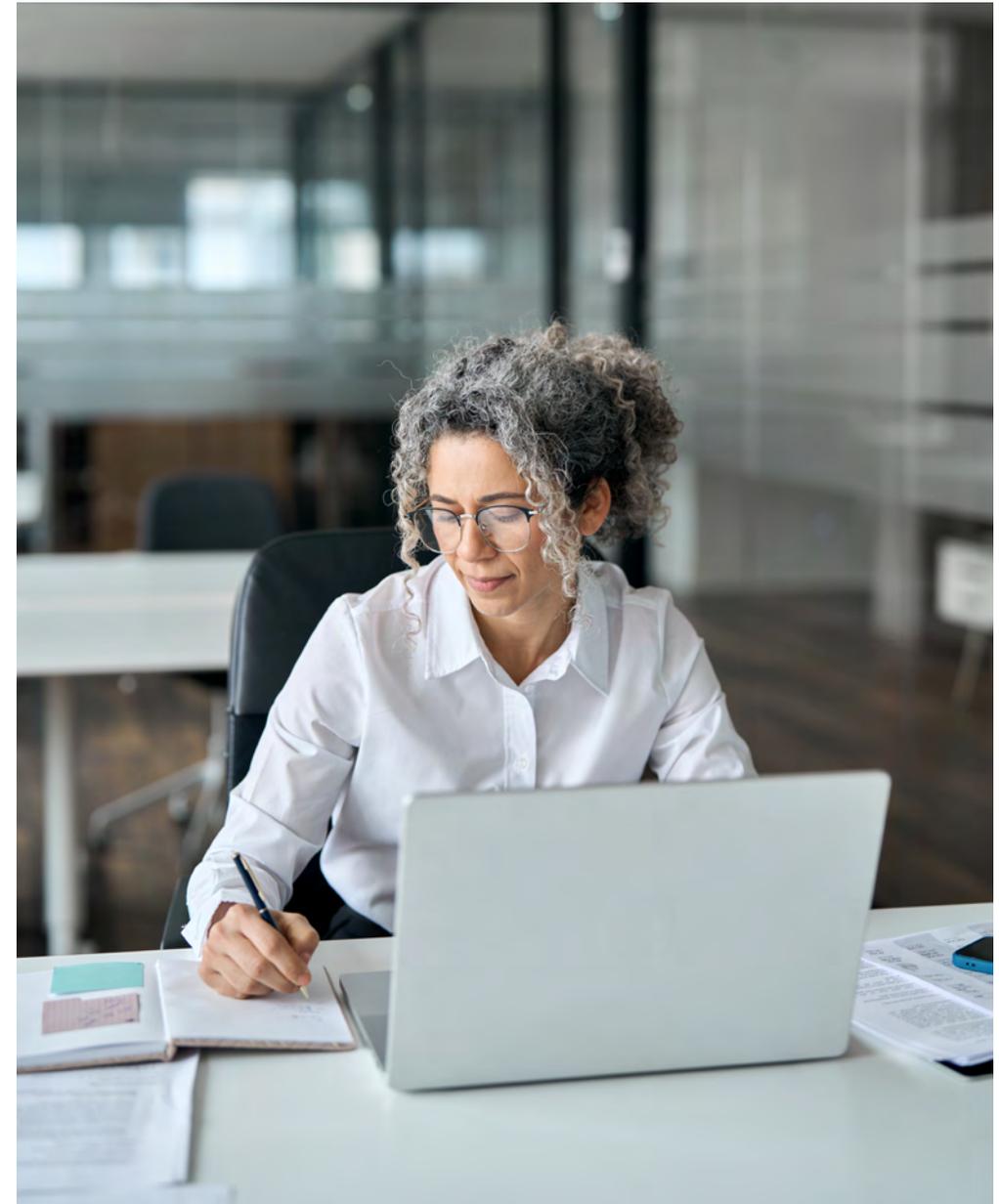


Le saviez-vous?

Lorsque nous faisons attention aux cadeaux, aux divertissements et aux autres avantages que nous offrons ou acceptons, nous tenons compte de ce qui suit :

- Produits ou services ayant plus qu'une valeur symbolique
- Dons en espèces ou en quasi-espèces
- Produits à prix réduit
- Voyages ou hébergements
- Billets pour un événement

N'oubliez pas que différentes règles s'appliquent aux cadeaux et aux divertissements. Par exemple, la valeur maximale annuelle applicable des dons au Canada est de 200 \$.



3.2 Nous n'investissons pas, ne mettons pas en commun, n'empruntons pas, ne prêtons pas et ne recevons pas de fonds personnels

Nous n'investissons pas, ne mettons pas en commun, n'empruntons pas, ne prêtons pas et ne recevons pas de fonds personnels ou d'autres biens personnels (directement ou indirectement) dans toute situation qui met en cause un membre de la clientèle, un membre de l'équipe ou un fournisseur qui entretient ou pourrait entretenir une relation d'affaires avec notre banque. Cette restriction ne s'applique pas :

- aux opérations avec des membres de notre famille immédiate;
- aux opérations avec des membres de la clientèle qui sont des intermédiaires financiers (comme des grands magasins ou d'autres institutions financières) si l'opération est effectuée aux conditions du marché.

Lorsque nous sollicitons des dons de bienfaisance ou participons à une collecte de fonds, que ce soit au nom de la Banque CIBC ou d'un autre organisme, nous mettrons l'accent sur le caractère volontaire du don. Nous ne plaçons pas les membres de l'équipe (en particulier ceux qui relèvent de nous, directement ou indirectement), les membres de la clientèle ou les fournisseurs dans une position où ils pourraient se sentir obligés de contribuer, ou craindre d'être traités inéquitablement s'ils ne font pas de don.

Si nous participons à un tirage ou à un concours lié à une collecte de fonds caritative à la Banque CIBC, nous devons respecter les exigences applicables et consulter les Lignes directrices pour la tenue de concours à la Banque CIBC.



Le saviez-vous?

- Les tirages moitié-moitié ne sont pas autorisés même s'ils sont effectués dans le but d'amasser des fonds pour un organisme de bienfaisance. Ces types de tirages sont considérés comme des loteries ou des jeux de hasard sans élément d'habileté et l'organisme gouvernemental pertinent exige une licence.
- La mise en commun comprend des clubs d'épargne. Bien que la mise en commun de fonds personnels avec des membres de l'équipe puisse sembler une bonne façon de favoriser l'épargne personnelle, cette activité entraînerait un conflit d'intérêts et elle est interdite.

3.3 Nous évaluons et sélectionnons soigneusement nos fournisseurs

Nous nous efforçons de sélectionner des fournisseurs qui se comportent conformément à notre [Code de conduite des fournisseurs](#). Nous achetons des biens et des services conformément aux politiques, aux lignes directrices et aux processus de la Banque CIBC, ainsi qu'aux lois et aux exigences réglementaires applicables afin d'évaluer, de négocier et de conclure des contrats avec nos fournisseurs et de régir leurs activités.

Nous ne sélectionnons pas de fournisseurs et n'approuvons et ne signons pas d'ententes des fournisseurs qui pourraient nous placer en situation de conflit d'intérêts. Nos fournisseurs sont également tenus de faire preuve d'un soin et d'une diligence raisonnables pour éviter tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu, et ne doivent pas tenter d'obtenir un avantage ou un traitement préférentiel en raison d'un conflit d'intérêts.

Pour en savoir plus : ►

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

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

3.4 Nous sommes prudents à l'égard des désignations et des nominations personnelles

Un conflit d'intérêts peut survenir si nous acceptons une délégation de signature ou une procuration d'un membre de la clientèle pour le compte d'un membre de la clientèle. Nous pourrions aussi découvrir qu'un membre de la clientèle a fait de nous un bénéficiaire, un exécuteur testamentaire ou liquidateur ou un autre représentant personnel (p. ex., tuteur, fiduciaire ou curateur). La Banque CIBC déconseille aux membres de l'équipe d'accepter ces désignations et ces nominations. Selon les circonstances, nous pourrions devoir demander au membre de notre clientèle de révoquer la désignation ou nous pourrions devoir refuser la nomination. Si nous voulons agir à titre de signataire autorisé, de mandataire ou de représentant personnel ou demeurer un bénéficiaire, nous devons obtenir ou chercher à obtenir l'autorisation préalable de notre gestionnaire de personnel et du Service de la conformité dès que nous prenons connaissance de la désignation ou de la nomination. Dans la plupart des cas, les règles ne nous empêchent pas d'être un bénéficiaire ou d'agir à titre de mandataire, d'exécuteur testamentaire ou liquidateur, de tuteur ou d'autre représentant personnel d'un membre de notre famille immédiate.

N'oubliez pas que la Banque CIBC a le droit d'exiger que nous renoncions à tout legs ou à toute nomination ou que nous cessions de traiter avec la succession d'un membre de la clientèle en cas de conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu.



3.5 Nous obtenons les autorisations appropriées avant de participer à des activités et à des placements externes

La Banque CIBC soutient notre participation au sein d'organismes, de clubs et d'associations communautaires dans nos collectivités. Toutefois, nous devons consacrer nos heures de travail à notre travail à la Banque CIBC. Nous tous, y compris les travailleurs occasionnels, devons discuter de toute activité externe avec notre gestionnaire de personnel afin que tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu soit traité de façon appropriée. Si, après avoir discuté avec notre gestionnaire de personnel, il a été déterminé que l'approbation de notre participation à une activité ou à un placement externe est requise, nous devons également soumettre un Formulaire de divulgation d'activités externes³. Pour en savoir plus sur la façon de soumettre une déclaration, nous devons consulter les lignes directrices appropriées sur les activités externes pour notre région.

Nous évitons les postes, les associations, les placements et les autres activités externes pouvant nuire ou sembler nuire à notre travail à la Banque CIBC et à notre jugement par rapport à ce que nous devons faire pour notre clientèle et les membres de l'équipe. Afin d'éviter les conflits d'intérêts, nous n'agissons pas à titre de dirigeant ou d'administrateur de l'entreprise d'un membre de la clientèle.

Soyez consciencieux.

Il pourrait toujours exister un conflit ou un conflit d'intérêts potentiel, même si nous n'avons pas encore reçu d'avantage en participant à l'activité externe. Un avantage peut comprendre une rémunération, un revenu ou toute autre forme d'avantage.



Le saviez-vous?

En général, si nous effectuons du bénévolat non rémunéré en dehors de nos heures normales de travail auprès d'un organisme sans but lucratif pour lequel nous ne sommes pas administrateur, dirigeant ou membre d'un comité, l'approbation n'est pas requise (par exemple, le bénévolat communautaire et de bienfaisance, comme l'entraînement d'une équipe sportive, le rôle de guide ou l'aide apportée à une banque alimentaire).

Voici une liste non exhaustive des activités externes :

- Avoir un emploi supplémentaire ou faire des travaux contractuels à l'extérieur de la Banque CIBC, notamment travailler pour une autre institution financière ou une institution offrant des services ou des produits financiers.
- Mener des activités professionnelles à l'extérieur de la Banque CIBC.
- Effectuer des placements privés (appelés opérations sur titres privés) ou détenir une participation majoritaire dans des sociétés ouvertes.
- Agir à titre d'administrateur, de dirigeant ou de membre d'un comité au sein d'une entreprise, d'une organisation ou d'une association (y compris les organismes ou associations sans but lucratif).
- Agir à titre de partie à une entente de planification successorale ou fiscale (ne concernant pas un membre de votre famille immédiate), par exemple, agir à titre de constituant, de donateur ou de souscripteur d'actions.
- Agir à titre de représentant personnel d'un membre de la clientèle (autre qu'un membre de votre famille immédiate).
- Être titulaire d'un permis ou travailler à titre d'agent d'assurance vie, notamment en tentant activement de vendre des produits d'assurance.
- Agir à titre d'agent ou de courtier immobilier (sauf dans des circonstances très limitées).
- Être propriétaire d'un immeuble locatif (comme il est indiqué dans nos Lignes de conduite relatives aux activités externes, l'exigence de divulgation d'un immeuble locatif dépend de notre région).
- Mener une campagne ou assumer une charge publique.

3. Les membres du conseil de la Banque CIBC suivent les politiques du conseil pour faire autoriser leurs activités externes.

3.6 Nous respectons les restrictions relatives au traitement des opérations personnelles

Le traitement d'opérations pour nous-mêmes ou pour des proches peut nous mettre en situation de conflit d'intérêts.

Nous ne traitons pas, ni ne demandons à un autre membre de l'équipe qui relève directement ou indirectement de nous ou de qui nous relevons, de traiter une opération pour nous-mêmes ou pour une autre personne avec qui nous avons une relation personnelle étroite, un intérêt financier ou pour qui nous sommes un représentant personnel (par exemple, agissant à titre de fiduciaire, d'exécuteur testamentaire ou liquidateur, de tuteur, de membre d'un comité, de curateur ou en vertu d'une procuration). Une opération comprend notamment une demande de renseignements, comme l'accès à un dossier, à un profil ou à un compte, ou l'exécution d'une fonction administrative, par exemple, l'ouverture d'un produit.

N'oubliez pas ce qui suit :

L'interdiction de traiter une opération personnelle comprend également les opérations effectuées dans notre propre profil ou compte au moyen des systèmes internes de la Banque CIBC.

Bien qu'il puisse sembler plus facile et plus pratique d'avoir recours aux systèmes internes de la Banque CIBC pour traiter nos propres opérations personnelles, nous devons toujours nous servir des plateformes approuvées, comme Services bancaires téléphoniques, Services bancaires en direct et Services bancaires mobiles.



Le saviez-vous?

CIBC Wood Gundy a élaboré des politiques et des procédures à l'intention des conseillers en placement afin de leur permettre de traiter avec les membres de leur famille immédiate. Pour en savoir davantage, consultez la Politique de conduite CIBC Wood Gundy ou nos politiques régionales relatives aux conflits d'intérêts pour les conseillers en placement.

4.0

Promouvoir l'inclusion, le respect et la sécurité

Dans cette section

- 4.1 Nous interdisons la discrimination,
le harcèlement et la violence 25
- 4.2 Nous favorisons un milieu de travail
sain et sûr 27



4.0 Promouvoir l'inclusion, le respect et la sécurité

Nous avons tous un rôle à jouer en vue de respecter notre engagement à offrir un milieu de travail inclusif, sain et sûr. Nous connaissons et respectons les politiques, les lignes directrices et les processus de la Banque CIBC, ainsi que les lois applicables sur les droits de la personne, sur la santé et la sécurité et sur l'interdiction de la violence au travail.



4.1 Nous interdisons la discrimination, le harcèlement et la violence

Nous contribuons à repérer, à éliminer et à prévenir les obstacles pour les membres de notre équipe et notre clientèle et nous tenons compte des commentaires pour nous assurer que les besoins en matière d'accessibilité sont satisfaits conformément aux principes d'indépendance, d'intégration et d'accès à des occasions équitables.

Nous sommes toujours professionnels, nous traitons les autres avec dignité et respect, et nous réfléchissons aux répercussions que notre comportement peut avoir sur nos collègues, notre clientèle et la collectivité en général. Nous ne nous livrons pas à la discrimination, au harcèlement, au harcèlement sexuel ou à la violence, peu importe le type, ni à tout comportement irrespectueux ou qui ne cadre pas avec notre engagement à offrir un milieu de travail inclusif, respectueux et sûr, et ne tolérons pas ces comportements.

Ces comportements, qu'ils se manifestent en personne ou en ligne et qu'ils soient intentionnels ou non, sont strictement interdits.

La discrimination désigne tout acte, toute conduite, décision, norme, politique, programme ou pratique, intentionnel ou non, qui crée une distinction entre certaines personnes ou certains groupes en fonction d'une caractéristique protégée par la loi, notamment :

- l'âge;
- la couleur;
- l'origine ethnique ou nationale;
- l'état matrimonial ou familial;
- l'identité ou l'expression de genre;
- le handicap physique ou mental;
- la race;
- la religion;
- le sexe;
- l'orientation sexuelle;
- toute autre caractéristique protégée énoncée dans les lois applicables.



Le saviez-vous?

Voici des exemples de comportements acceptables : compliments occasionnels de nature socialement acceptable ou comportement généralement considéré comme acceptable par une personne raisonnable (à moins qu'on nous dise que ce n'est pas acceptable).

Les comportements acceptables comprennent également l'orientation, l'encadrement, l'évaluation, l'appréciation, la gestion des présences ou la prise d'une mesure disciplinaire par notre gestionnaire de personnel jugés raisonnables et fondés sur des objectifs d'affaires légitimes et conformes aux procédures et aux directives établies.

4.1 Nous interdisons la discrimination, le harcèlement et la violence (suite)

Nous sommes fiers que les membres de notre équipe puissent exprimer leurs préoccupations sans crainte de représailles. Si nous sommes la cible d'un comportement irrespectueux ou qui ne cadre pas avec notre engagement à offrir un milieu de travail inclusif, respectueux et sûr, ou si nous en sommes témoin, nous devons immédiatement exprimer nos préoccupations en nous adressant à notre gestionnaire de personnel, notre partenaire d'affaires RH ou une autre personne-ressource clé.

Nous n'exercerons pas de représailles envers tout membre de l'équipe qui, agissant de bonne foi et sur la base de convictions raisonnables, effectue un signalement ou soulève des questions ou des préoccupations liées à la discrimination, au harcèlement ou à la violence en milieu de travail, ou qui fournit des renseignements ou de l'aide relativement à une enquête.



4.2 Nous favorisons un milieu de travail sain et sûr

Nous avons tous un rôle à jouer pour veiller à ce que notre milieu de travail soit sain et sûr. Il s'agit d'un effort de collaboration et d'un devoir commun. Nous connaissons et comprenons nos rôles et nos responsabilités en matière de santé et de sécurité, ainsi que de prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence.

Nous prenons des précautions raisonnables et nécessaires pour nous protéger et protéger les autres au travail. Nous signalons les problèmes de santé et de sécurité dès que possible afin qu'ils puissent faire l'objet d'une enquête et que les mesures correctives nécessaires soient prises.

Pour en savoir plus : ▶

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

[Rapport sur la durabilité de la Banque CIBC;](#)

[Plan d'accessibilité CIBC](#)



Le saviez-vous?

Lorsque nous planifions une activité, nous devons nous assurer de mettre en place les procédures et les mesures de protection requises et d'obtenir les approbations des cadres supérieurs et les licences. Pour en savoir plus, consultez le document Sécurité des activités de la Banque CIBC : planification et participation – Fiche d'information.



5.0

Protéger nos renseignements et nos actifs



Dans cette section

- 5.1 Nous protégeons les renseignements personnels de notre clientèle et des membres de notre équipe 29
- 5.2 Nous protégeons la confidentialité et la sécurité de l'information et des biens de la Banque CIBC 30
- 5.3 Nous tenons à jour des dossiers complets et exacts et traitons les données comme un catalyseur essentiel 31

5.0 Protéger nos renseignements et nos actifs

La protection des renseignements et des actifs qui nous ont été confiés est un élément essentiel du maintien de l'intégrité et de la sécurité de notre banque.

5.1 Nous protégeons les renseignements personnels de notre clientèle et des membres de notre équipe

Nous prenons toutes les mesures raisonnables pour préserver et assurer la confidentialité des renseignements personnels de la clientèle et des membres de l'équipe CIBC.

Le Cadre de gestion mondiale de la protection des renseignements personnels (le « Cadre ») établit les principes fondamentaux, ainsi que les principales activités et responsabilités du programme de gestion de la protection des renseignements personnels de la Banque CIBC. Afin de soutenir et de mettre en œuvre le Cadre, la Politique mondiale sur la protection des renseignements personnels et d'autres politiques pertinentes sur la protection des renseignements personnels des employés, établit les exigences essentielles pour atténuer le risque, y compris le droit de la Banque CIBC de surveiller, de vérifier et d'inspecter notre utilisation des systèmes et de la technologie de la Banque CIBC.

Conformément aux lois applicables, à notre autorisation d'accès et à nos procédures opérationnelles, nous ne recueillerons, utiliserons, communiquerons et aurons accès aux renseignements personnels de la clientèle ou des membres de l'équipe, y compris les coordonnées des personnes-ressources de la Banque CIBC, que si nous le faisons pour un objectif professionnel valide. Lorsque nous avons un objectif professionnel valide pour accéder à des renseignements personnels, nous limitons l'accès à ce qui est raisonnable dans les circonstances.

Nous connaissons et suivons les procédures de soumission à un autre palier d'intervention des préoccupations et des incidents liés à la protection des renseignements personnels dès que possible afin que les risques potentiels ou réels liés à la protection des renseignements personnels fassent l'objet d'une enquête et qu'ils soient maîtrisés et signalés à l'interne et à l'externe, au besoin, en temps opportun.

Voici d'autres façons de protéger les renseignements personnels :

- Être toujours conscient de nos environs immédiats lorsque nous nous trouvons dans un lieu public ou lorsque nous travaillons à distance.
- Ne jamais discuter de renseignements confidentiels et de renseignements personnels sur un membre de la clientèle ou un employé qui pourraient être entendus par des personnes non autorisées.
- Réduire au minimum l'utilisation de copies imprimées des renseignements de la Banque CIBC pour le travail.

N'oubliez pas ce qui suit :

Nous ne devons pas accéder aux renseignements concernant les membres de l'équipe sans avoir obtenu leur consentement et sans avoir un motif professionnel valable. Se livrer à ce comportement constitue une violation grave de la protection des renseignements personnels et est strictement interdit.



Le saviez-vous?

Même si le consentement est donné, l'accès aux renseignements sur le compte d'un membre de la famille pour s'assurer que tout est en règle n'est pas considéré comme un motif professionnel valide et constitue une violation de la protection des renseignements personnels. On s'attend à ce que nous informions le membre de la famille des canaux appropriés qu'il doit utiliser pour accéder aux renseignements sur son compte (p. ex., à un centre bancaire, ou par l'intermédiaire de Services bancaires téléphoniques, de Services bancaires en direct ou de l'application Services bancaires mobiles).

N'oubliez pas qu'il est également interdit de traiter des opérations dans les profils ou les comptes des personnes avec qui nous entretenons une relation personnelle étroite, ce qui comprend la consultation des renseignements sur le compte.

5.2 Nous protégeons la confidentialité et la sécurité de l'information et des biens de la Banque CIBC

Les renseignements de la Banque CIBC sont confidentiels et il s'agit de l'un de nos actifs les plus importants. Nous prenons toutes les mesures raisonnables et appropriées pour protéger les renseignements et les données, les systèmes technologiques, les ressources, les logiciels, les applications ou les installations de la Banque CIBC. La Banque CIBC enregistre et surveille nos activités dans ses systèmes technologiques, ses ressources et ses installations afin de détecter et de prévenir les utilisations, les communications ou les accès non autorisés.

Lorsque nous envoyons des communications par l'intermédiaire des réseaux de la Banque CIBC, nous devons toujours adopter un ton professionnel et nous comporter conformément à notre Code, à nos politiques, à nos lignes directrices et à nos processus. Nous respectons ces exigences, que nous utilisons le matériel de la Banque CIBC ou le nôtre.

Notre utilisation personnelle des systèmes de la Banque CIBC doit être raisonnable et ne doit pas nuire à nos responsabilités professionnelles et à nos besoins liés au travail. Nous ne devons pas nous servir des systèmes de la Banque CIBC pour consulter ou communiquer des documents inappropriés ou pour travailler au nom d'une autre entreprise ou organisation.

Pour protéger les renseignements de la Banque CIBC :

- Nous ne devons pas transmettre ni faire suivre, de façon directe ou indirecte, des renseignements classés par la Banque CIBC comme étant internes, confidentiels (niveau normal ou élevé) ou à diffusion restreinte, qu'il s'agisse de renseignements sur des membres de la clientèle ou de renseignements privés de la Banque CIBC, à une adresse courriel personnelle autre que celle de la Banque CIBC, ou en provenance de celle-ci. Pour obtenir des conseils sur l'utilisation appropriée des courriels, consultez la Politique d'utilisation acceptable de l'information et des systèmes d'information CIBC.
- Nous installons uniquement les logiciels autorisés de la Banque CIBC sur des appareils lorsque nous les utilisons pour le travail et suivons les processus approuvés pour le faire.
- Nous ne communiquons pas nos mots de passe pour les systèmes de la Banque CIBC et nous protégeons nos appareils contre l'accès non autorisé.
- Nous signalons les courriels suspects à l'aide du bouton « Signaler un courriel » dans Outlook.
- Nous ne laissons pas les appareils informatiques et les documents imprimés de la Banque CIBC sans surveillance.

Lorsque nous effectuons du travail pour le compte de la Banque CIBC, nous devons uniquement utiliser des technologies et des méthodes de communication approuvées par la Banque CIBC. L'utilisation de messages textes et de la messagerie d'applications de médias sociaux (p. ex., WhatsApp, WeChat, etc.) à partir d'appareils personnels à des fins professionnelles pour la Banque CIBC est strictement interdite.

Nous ne contournons pas les mesures de contrôle mises en place en vue de protéger les biens de la Banque CIBC. Ces mesures de contrôle comprennent l'utilisation de coffres-forts, de chambres fortes et d'autres équipements de sécurité, le contrôle d'accès physique ou logique et d'autres processus liés à la sécurité. La Banque CIBC exige que nous retournions ou détruisions les biens lui appartenant sur demande.



5.3 Nous tenons à jour des dossiers complets et exacts et traitons les données comme un catalyseur essentiel

Nous nous sommes engagés à être responsables, transparents et réactifs dans notre façon d'utiliser, de protéger et de gérer les données. Nous utilisons les données de manière éthique et uniquement aux fins pour lesquelles elles ont été recueillies. Nous respectons la Politique de gestion du cycle de vie des données, de gouvernance des données et de gestion des dossiers, qui définit les principes directeurs, la structure organisationnelle et les rôles et responsabilités liés à la gouvernance, ainsi que le modèle opérationnel de surveillance pour veiller à ce que les données et les dossiers conviennent à leur utilisation prévue et soient gérés en fonction des exigences en matière de destruction.

Si les dossiers de la Banque CIBC sont incomplets ou inexacts, la confiance de nos parties intéressées et l'intégrité de notre réputation peuvent être compromises. Nous veillons à ce que les dossiers des membres de l'équipe, de la clientèle, des fournisseurs ou d'autres personnes respectent les politiques de la Banque CIBC.



6.0

Préserver notre marque et représenter la Banque CIBC

Dans cette section

- 6.1 Nous participons aux activités communautaires de façon responsable 33
- 6.2 Nous faisons preuve de diligence lorsque nous communiquons avec des organismes gouvernementaux, des organismes de réglementation ou des représentants du gouvernement 34
- 6.3 Nous utilisons les médias sociaux de façon appropriée 35
- 6.4 Nous obtenons les approbations avant de parler en public, de nous adresser aux médias ou de produire un document 36



6.0 Préserver notre marque et représenter la Banque CIBC

Notre marque prête vie à notre raison d'être et à notre engagement d'aider notre clientèle, nos collectivités et les membres de notre équipe à réussir. C'est ce que nous défendons, ce que nous faisons et notre façon de le faire. Dans toutes nos interactions, y compris avec notre clientèle, nos collègues, nos amis, les membres de notre famille et l'ensemble de la collectivité, nous représentons notre marque en respectant les normes les plus élevées en matière d'éthique et de conduite professionnelle.

6.1 Nous participons aux activités communautaires de façon responsable

La Banque CIBC appuie notre participation aux activités communautaires et respecte notre droit d'exprimer publiquement nos points de vue personnels, y compris nos opinions politiques et nos pratiques religieuses. Lorsque nous participons à ces activités, nous exprimons notre point de vue en tant que personnes et non en tant que représentants de la Banque CIBC. Nous ne mènerons pas d'activités politiques et ne nous engagerons pas dans des activités religieuses au travail ou lorsque nous représentons la Banque CIBC. Ces activités comprennent la sollicitation de contributions, la tenue d'une campagne ainsi que la promotion de causes, de croyances ou de pratiques politiques ou religieuses. Cette interdiction ne restreint en rien notre droit d'observer nos croyances et pratiques politiques ou religieuses individuelles d'une manière privée. Ce faisant, nous ne devons pas compromettre l'image ou la réputation de la Banque CIBC, que ce soit pendant les heures de travail ou en dehors de celles-ci, et nous devons respecter les politiques régionales et obtenir l'approbation de notre Service de la conformité régional pour toute demande liée à des activités politiques externes.



6.2 Nous faisons preuve de diligence lorsque nous communiquons avec des organismes gouvernementaux, des organismes de réglementation ou des représentants du gouvernement

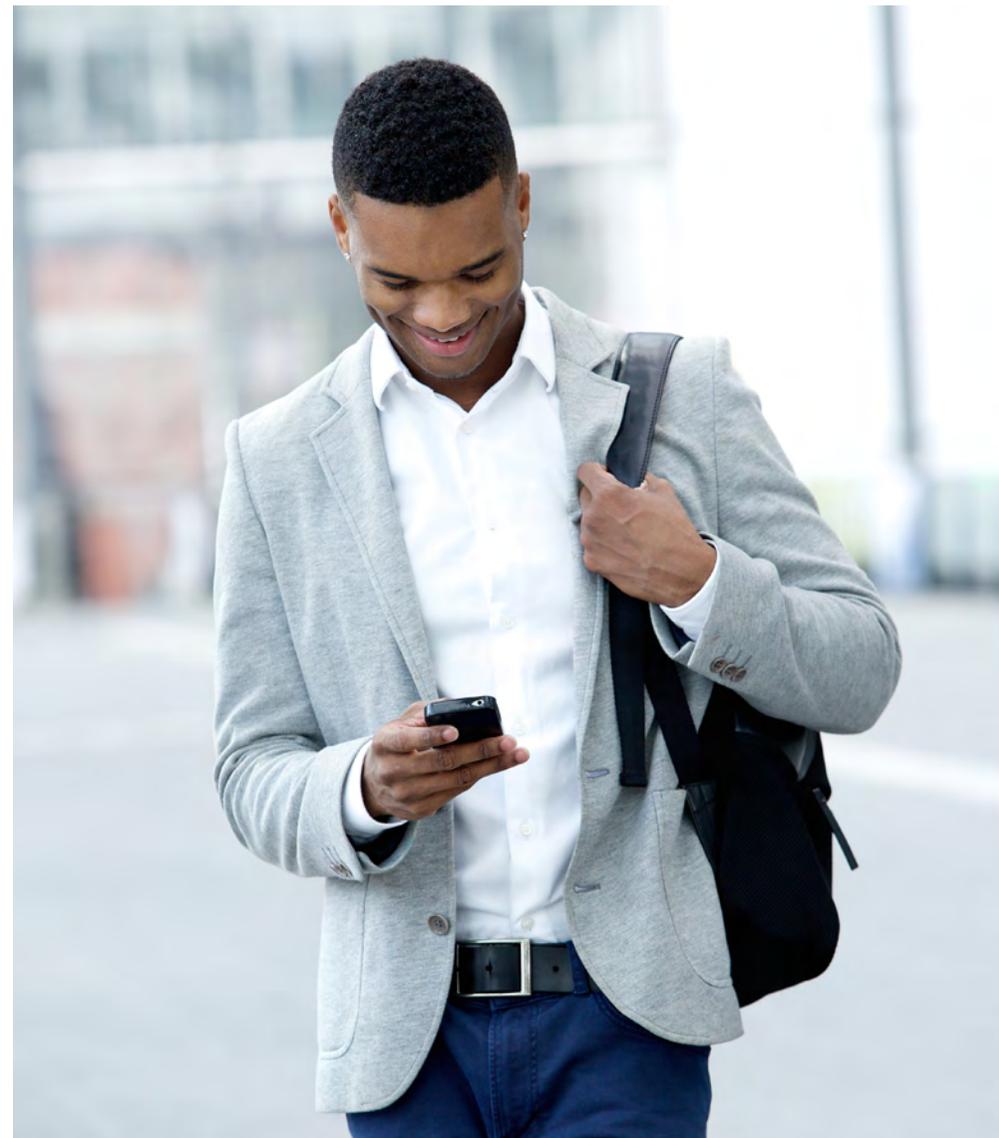
Nous communiquons avec des organismes gouvernementaux, des organismes de réglementation ou des représentants du gouvernement au nom de la Banque CIBC uniquement si nous avons l'autorité nécessaire pour le faire, et nous devons le faire de façon exacte et exhaustive. Dans certaines situations, les membres de l'équipe qui communiquent avec des représentants du gouvernement pour le compte de la Banque CIBC doivent se conformer aux exigences en matière d'approbation préalable, d'inscription et de déclaration des activités de lobbying énoncées dans les politiques de la Banque CIBC.



6.3 Nous utilisons les médias sociaux de façon appropriée

Comme les médias sociaux permettent de diffuser largement des renseignements, la protection de la marque et de la réputation de la Banque CIBC repose sur notre responsabilité commune.

Nous devons tous bien comprendre les attentes à notre égard lorsque nous utilisons les médias sociaux, y compris les plateformes internes, pendant et en dehors des heures de travail, afin que notre marque, notre réputation, les renseignements sur la clientèle et les autres renseignements de la Banque CIBC soient protégés et que les normes de professionnalisme soient respectées.



Le saviez-vous?

L'expression « médias sociaux » désigne globalement tous les sites Web et toutes les applications qui permettent de communiquer des renseignements au moyen d'interactions sociales **en ligne**. Voici des exemples : les réseaux sociaux, les blogues et les forums de discussion.

Un réseau social est une forme de média social qui permet d'échanger des renseignements avec des amis, des collègues et des suiveurs qui vous sont liés. Voici des exemples : Facebook, X (anciennement Twitter), Threads, TikTok, LinkedIn, Instagram, Snapchat, Tumblr, WhatsApp, Weixin (WeChat) et Weibo.

Workplace CIBC est également une plateforme de médias sociaux réservée à l'usage interne et doit être utilisée de façon appropriée. Pour toute question ou discussion sur les médias sociaux à la Banque CIBC, notamment à quoi nous pouvons accéder et ce que les politiques permettent, consultez le groupe Réponses médias sociaux.

N'oubliez pas que tout ce qui est communiqué par l'intermédiaire des médias sociaux pourrait être rendu public ou révéler notre identité, peu importe les paramètres de confidentialité, l'utilisation d'un pseudonyme ou la suppression de ce qui a été affiché.

6.4 Nous obtenons les approbations avant de parler en public, de nous adresser aux médias ou de produire un document

Si nous prévoyons parler ou écrire dans un forum public à titre de représentant de la Banque CIBC, si un journaliste communique avec nous ou si nous risquons d'être perçus comme un représentant de la Banque CIBC (p. ex., parler aux médias, faire un exposé, publier un article, soumettre un livre blanc ou un rapport externe pour une conférence du secteur), nous obtenons l'autorisation préalable de notre gestionnaire de personnel et d'une personne-ressource appropriée de l'Équipe des communications CIBC.



Le saviez-vous?

Si nous sommes, ou pouvons être, perçus comme parlant au nom de la Banque CIBC, nous devons obtenir l'approbation de notre gestionnaire de personnel et d'un représentant du groupe Communications et affaires publiques ou de l'équipe Communications de l'entreprise, États-Unis. Selon les circonstances, un Formulaire de divulgation d'activités externes peut aussi être requise.

Si nous participons à titre personnel à une tribune publique ne portant pas sur le secteur des services financiers et que nous n'agissons pas à titre de représentant de la Banque CIBC, nous devons informer notre auditoire que nous ne parlons pas au nom de la Banque CIBC et que les opinions que nous exprimons sont les nôtres. Nous devons toutefois garder à l'esprit que certaines personnes pourraient quand même nous percevoir comme un représentant de la Banque CIBC.

6.5 Nous respectons la propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle est un type de propriété spécial que nous pouvons créer en travaillant à la Banque CIBC. Par exemple, nos logos et nos slogans, même nos sites Web, nos publications, nos secrets commerciaux et nos processus administratifs, sont la propriété intellectuelle de la Banque CIBC, même après que nous avons quitté nos fonctions. La propriété intellectuelle de la Banque CIBC est protégée par les lois sur les marques de commerce, le droit d'auteur et les brevets et ne peut être utilisée par d'autres sans notre permission. Nous ne pouvons utiliser le nom commercial et les marques de commerce de la Banque CIBC à l'extérieur de la Banque CIBC que dans le contexte de nos tâches habituelles ou d'une fonction externe à laquelle la participation de la Banque CIBC a été préalablement autorisée.

Les autres entreprises protègent également leur propriété intellectuelle et font respecter leurs droits de propriété intellectuelle. Les noms de marque, les logos, les slogans, les conceptions graphiques, les parfums, les couleurs, les sons, les goûts, les hologrammes et les images animées des entreprises peuvent être protégés par les lois sur les marques de commerce. Nous sommes conscients que les publications sous quelque forme de média que ce soit, d'images, de photographies, d'émissions, d'enregistrements, de données en ligne ou d'autres documents en ligne, et de logiciels, même s'ils sont accessibles au public, sont souvent protégées par les lois sur le droit d'auteur, les modalités, ou les deux. Avant de copier, de recueillir, de distribuer ou d'utiliser la propriété intellectuelle d'un tiers, nous nous assurons que nous sommes autorisés à le faire.



Conclusion

Nous avons tous un rôle à jouer pour assurer l'intégrité et la sécurité de notre banque et pour partager la responsabilité de repérer, de gérer et d'atténuer les risques. En lisant, en comprenant, en mettant en pratique et en respectant de façon constante les principes de notre Code dans nos interactions quotidiennes, nous contribuons à respecter nos obligations professionnelles et notre réputation, et à concrétiser notre raison d'être. Si nous ne savons pas quel choix faire ou comment agir conformément aux normes les plus élevées en matière d'éthique et de conduite professionnelle, nous ne devons pas hésiter à demander de l'aide.

