



2025 Tableaux de données sur la durabilité

Mars 2026





Table des matières

À propos du présent rapport	1
Délimitation et portée du rapport	1
Mise en garde concernant les énoncés prospectifs	1
Renseignements généraux	2
Renforcement de l'intégrité et de la confiance	5
Gouvernance	5
Éthique des affaires	5
Protection des renseignements personnels	6
Expérience client	7
Impôts et taxes au Canada	7
Contributions politiques et dons	7
Droits de la personne	8
Ouverture de possibilités	9
Mobilisation des employés	9
L'inclusion à la Banque CIBC	14
Relations communautaires	24
Accélération de l'action climatique	25
Émissions de gaz à effet de serre	25
Consommation d'énergie	26
Eau	26
Émissions de gaz à effet de serre de CIBC Caribbean	27
Lieux de travail certifiés LEED	28
Émissions financées	29
Produits et solutions durables	32
Finance durable	32
Investissement durable	32
Bureau de révision des plaintes clients de la Banque CIBC	33
Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)	36
Index de la Global Reporting Initiative (GRI)	42



À propos du présent rapport

À propos du présent rapport

Délimitation et portée du rapport

La Banque CIBC rend compte de ses progrès en matière de durabilité chaque année. À moins d’avis contraire, le présent rapport fait état de nos activités à l’échelle mondiale pour l’exercice 2025, qui a débuté le 1^{er} novembre 2024 et s’est terminé le 31 octobre 2025. Les tableaux de données sur la durabilité complètent le [Rapport sur la durabilité 2025, l’Énoncé de responsabilité envers le public et rapport sur le climat](#).

Toutes les mesures des tableaux de données sur la durabilité 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).

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.

Assurance

Nous avons obtenu une assurance limitée par un tiers indépendant pour certains de nos indicateurs de rendement ESG de 2025. Le rapport d’assurance limitée et l’énoncé de vérification connexes se trouvent dans la bibliothèque liée à la durabilité sur notre [site Web](#). Dans le présent rapport, le symbole d’assurance (✓) sert à indiquer qu’un chiffre a fait l’objet d’une assurance indépendante limitée.

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 réaliser leurs ambitions, ainsi qu’à nos priorités, nos stratégies, 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 de durabilité, 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 l’action climatique. 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 », « stratégie » 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 ne soient pas atteints, et que les répercussions économiques et liées à la durabilité 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 peuvent être : les politiques et les tensions commerciales, notamment les politiques des gouvernements en matière de tarifs douaniers et d’atténuation des tarifs douaniers; les pressions inflationnistes aux États-Unis; les perturbations des chaînes d’approvisionnement mondiales; les risques géopolitiques, notamment liés à la guerre en Ukraine et aux conflits au Moyen-Orient; l’incidence des modes de travail hybride d’après-pandémie; 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 en lien avec la durabilité; 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, l’évolution des points de vue sociaux sur les thèmes liés au changement climatique et à la durabilité; les facteurs géopolitiques qui ont des répercussions sur la demande énergétique mondiale; les défis liés à l’équilibre entre les objectifs d’émissions provisoires et une transition ordonnée au niveau de l’entreprise; 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. Nous vous avertissons que la liste de facteurs de risque ci-dessus n’est pas exhaustive.



Renseignements généraux

Renseignements généraux

Membres de l'équipe

	Unités	2025	2024	2023
Employés permanents ¹				
Canada	S. O.	45 096	43 847	43 991
États-Unis et international ²	S. O.	4 425	4 106	3 880
Nombre total d'employés permanents à l'échelle mondiale ³	S. O.	49 521	47 953	47 871
Employés temporaires ⁴				
Canada	S. O.	1 272	1 208	850
États-Unis et international ²	S. O.	25	22	27
Total des employés temporaires à l'échelle mondiale ³	S. O.	1 297	1 230	877
Travailleurs occasionnels ⁵				
Canada	S. O.	2 899	2 243	1 221
États-Unis et international ²	S. O.	140	118	150
Nombre total d'employés occasionnels à l'échelle mondiale ³	S. O.	3 039	2 361	1 371
Total des membres de l'équipe à l'échelle mondiale	S. O.	53 857	51 544	50 119

Type d'emploi

	Unités	2025	2024	2023
Canada				
Temps plein	S. O.	42 429	41 063	41 103
Temps partiel	S. O.	2 667	2 784	2 888
États-Unis et international ²				
Temps plein	S. O.	4 388	4 070	3 837
Temps partiel	S. O.	37	36	43

¹ 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.

² Les autres pays incluent l'Europe et l'Asie-Pacifique.

³ L'échelle mondiale comprend le Canada, les États-Unis et les autres pays, à l'exclusion de CIBC Caribbean.

⁴ 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.

⁵ 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 Carribbean.



Renseignements généraux

Sexe^{1, 2, 3}

	Unités	2025	2024	2023
Femmes	S. O.	26 860	26 164	26 275
Hommes	S. O.	22 629	21 745	21 543

Âge⁴

	Unités	2025	2024	2023
Moins de 30 ans	S. O.	8 868	9 120	9 450
De 30 à 50 ans	S. O.	26 825	25 387	24 849
Plus de 50 ans	S. O.	13 828	13 446	13 572
Total des employés permanents ⁵	S. O.	49 521	47 953	47 871

¹ Le nombre total de femmes et d’hommes n’équivaut pas au nombre total d’employés permanents de la Banque CIBC à l’échelle mondiale en 2025, car ce total mondial comprend les hommes, les femmes, les employés qui s’identifient comme non binaires et les employés qui ne se sont pas identifiés.

² Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre.

³ 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.

⁴ La segmentation par âge est définie en fonction de la date de naissance dans Workday (un système de gestion du capital humain) au 31 octobre.

⁵ 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.



Renseignements généraux

CIBC Caribbean

CIBC Caribbean – Membres de l’équipe

	Unités	2025	2024	2023
Employés permanents ¹	S. O.	2 428	2 359	2 345
Employés temporaires ²	S. O.	254	281	252
Travailleurs occasionnels ³	S. O.	341	260	253
Total des membres de l’équipe CIBC Caribbean	S. O.	3 023	2 900	2 850

CIBC Caribbean – Type d’emploi^{1,4}

	Unités	2025	2024	2023
Temps plein	S. O.	2 428	2 359	2 345
Temps partiel	S. O.	0	0	0

CIBC Caribbean – Sexe^{1,4}

	Unités	2025	2024	2023
Femmes	S. O.	1 674	1 635	1 634
Hommes	S. O.	754	724	711

CIBC Caribbean – Âge^{1,5}

	Unités	2025	2024	2023
Moins de 30 ans	S. O.	381	328	320
De 30 à 50 ans	S. O.	1 430	1 427	1 445
Plus de 50 ans	S. O.	607	604	580

¹ Le nombre total d’employés permanents de CIBC Caribbean désigne les employés permanents (à temps plein) actifs ou en congé rémunéré au 31 octobre, à l’exclusion des employés temporaires, des employés retraités, des employés en congé non rémunéré et des travailleurs occasionnels.

² Les employés temporaires désignent nos employés à temps plein 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 Caribbean. Sont exclus les employés permanents, les employés retraités, les employés en congé non rémunéré et les travailleurs occasionnels.

³ Les travailleurs occasionnels sont des travailleurs d’appoint qui ne sont pas gérés par le groupe Ressources humaines de CIBC Caribbean et qui n’étaient pas rémunérés par l’intermédiaire du service de la paie de CIBC Caribbean au 31 octobre. Sont exclus les employés permanents, les employés temporaires, les employés retraités et les employés en congé non rémunéré.

⁴ Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre.

⁵ La segmentation par âge est définie en fonction de la date de naissance dans Lanteria (système de ressources humaines) au 31 octobre.



Renforcement de l’intégrité et de la confiance

Gouvernance

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Femmes au sein du conseil d’administration de la Banque CIBC ¹	S. O.	Au moins 40 % de femmes au conseil d’administration de la Banque CIBC	50 %	43 %	46 %

Éthique des affaires

Code de conduite CIBC

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Employés formés sur le Code de conduite CIBC ²	%	S. O.	100 %	100 %	100 %
Employés formés sur le Code de conduite CIBC Caribbean ³	%	S. O.	100 %	S. O.	S. O.

Programme d’alerte professionnelle CIBC

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Nombre de cas de représailles pour avoir signalé une préoccupation au programme d’alerte professionnelle conformément à la Politique de dénonciation ⁴	Nombre	S. O.	0	0	0

Lutte contre la corruption et les pots-de-vin

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Nombre d’amendes ou de règlements auxquels la Banque CIBC a été soumise relativement à des pots-de-vin ou à de la corruption ⁵		S. O.	0	0	0
Nombre d’amendes ou de règlements auxquels la Banque CIBC a été soumise relativement à des pots-de-vin ou à de la corruption concernant CIBC Caribbean		S. O.	0	S. O.	S. O.

¹ Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire en date du 31 octobre.

² Les statistiques sont fondées sur les membres actifs de l’équipe ayant suivi la formation au plus tard le 31 janvier 2025, 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.

³ Le Code de conduite CIBC Caribbean est transmis au moyen des modules annuels Formation d’entreprise obligatoire et évaluation – Attestation d’intégrité et Lutte contre la fraude et les conflits d’intérêts. Les statistiques sont fondées sur les membres actifs de l’équipe ayant suivi la formation au plus tard le 31 mars 2025, et excluent les membres de l’équipe dont l’emploi a pris fin ou qui étaient en congé à cette date.

⁴ 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. À l’exclusion de CIBC Caribbean.

⁵ À l’exclusion de CIBC Caribbean.



Protection des renseignements personnels

Tableaux de données sur la durabilité 2025	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Nombre de plaintes fondées en matière de protection des renseignements personnels contre la Banque CIBC non résolues de la part du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP) ¹		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)	0	0	0
Nombre de lacunes en matière de protection des renseignements personnels constatée par des organismes de réglementation à la Banque CIBC à l'extérieur du Canada ²		Aucune lacune en matière de protection des renseignements personnels constatée par des organismes de réglementation à la Banque CIBC à l'extérieur du Canada	0	0	1
Nombre total de violations impliquant un organisme de réglementation ³		S. O.	27	30	32
Répartition des signalements par région					
Canada		S. O.	11	15	13
États-Unis (É.-U.)		S. O.	11	13	19
Europe		S. O.	2	1	0
Asie-Pacifique		S. O.	0	0	0
Caraïbes		S. O.	3	1	0
Colombie		S. O.	0	0	0
Nombre de personnes concernées ⁴		S. O.	321	4 930	6 945
Nombre d'interruptions de service importantes ou d'incidents de cybersécurité importants ⁵		S. O.	0	0	0

¹ 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).

² 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.

³ Le nombre reflète les atteintes à la protection des renseignements personnels que la Banque CIBC a autodéclarées de façon proactive à un organisme de réglementation.

⁴ Personnes touchées par le nombre total d'atteintes impliquant un organisme de réglementation. Ces personnes comprennent tous les groupes dont des renseignements personnels ont été compromis. Aucune atteinte autodéclarée n'a affecté un nombre important de particuliers en 2025. Une seule atteinte autodéclarée en 2024 a représenté environ 95 % des particuliers affectés et quatre atteintes autodéclarées en 2023 en ont représenté environ 99 %.

⁵ 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.



Expérience client

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Indice de l'expérience client (EC) à la Banque CIBC ¹	%	100 %	111 %	114 %	101 %
CIBC Caribbean – Score net de recommandation	Nombre	35	44	31	S. O.

Impôts et taxes au Canada

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Impôts sur les bénéfices	millions	S. O.	2 050 \$	2 037 \$ ²	1 229 \$
Impôts et taxes sur le capital	millions	S. O.	79 \$	82 \$	81 \$
Autres taxes et impôts	millions	S. O.	859 \$	764 \$	757 \$
Total des impôts ³	millions	S. O.	2 988 \$	2 883 \$	2 067 \$

Contributions politiques et dons

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Canada ⁴	dollars	S. O.	0 \$	0 \$	0 \$

¹ Nous revoyons chaque année l'indice de l'expérience client (EC). L'indice EC forme un tableau de bord à l'échelle de l'entreprise composé de 20 mesures internes et externes de l'expérience client. À l'exclusion de CIBC Caribbean, du Royaume-Uni, du Luxembourg et de la région Asie-Pacifique.

² 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, y compris l'entrée en vigueur d'une mesure fiscale fédérale selon laquelle la déduction des dividendes est désormais refusée aux banques canadiennes.

³ Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2025, le Groupe de sociétés CIBC a comptabilisé au total 3,0 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 79 millions de dollars en taxes et impôts sur le capital consignés dans l'État des résultats, et de 859 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.

⁴ Depuis le 1^{er} novembre 2019, la Banque CIBC interdit les contributions aux associations de circonscriptions, candidats et partis politiques fédéraux et provinciaux, et ne verse aucune contribution à des politiciens municipaux au Canada conformément à notre Politique en matière d'activités politiques.



Droits de la personne

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Heures de formation obligatoires sur les droits de la personne ¹	heures	S. O.	213 851	201 920	170 436
Heures de formation sur l'inclusion et la diversité ²	heures	S. O.	18 563	8 689	15 448
Total des heures consacrées aux droits de la personne et à l'inclusion	heures	S. O.	232 414	210 608	185 884
Négociations collectives et liberté d'association ³	Pourcentage	S. O.	1 %	1 %	1 %
Éléments à risque élevé liés à l'Esclavage moderne dans notre chaîne d'approvisionnement ⁴	Nombre	S. O.	0	0	0

Accidents en milieu de travail⁵

	Unités	Objectif	2025	2024	2023	2022
Blessures mineures en milieu de travail ⁶	nombre de blessures	S. O.	S. O.	658	539	393
Blessures invalidantes en milieu de travail ⁷	nombre de blessures	S. O.	S. O.	45	46	47
Taux de fréquence total des blessures ⁸	Taux	S. O.	S. O.	1,43	1,21	0,84
Taux de fréquence des blessures avec absence ⁸	Taux	S. O.	S. O.	0,10	0,10	0,09
Décès	nombre de décès	S. O.	S. O.	0	0	0

¹ Le temps de formation total sur les droits de la personne correspond à la somme des heures de formation prévues par cours, calculée en multipliant le nombre d'apprenants uniques ayant suivi les cours de formation pertinents par la durée prévue de chaque cours de formation. Cela comprend les employés et les travailleurs occasionnels entre le 1^{er} novembre et le 31 octobre, mais exclut les membres de l'équipe qui n'étaient pas actifs au 31 octobre. Le nombre d'heures de formation obligatoire sur les droits de la personne comprend le nombre d'heures de formation sur la santé et la sécurité, qui représentaient 6 109 heures au 31 octobre 2025. Cette mesure exclut les heures de formation supplémentaires sur la santé et la sécurité, notamment pour des postes et des secteurs d'activité précis. L'ensemble de la formation sur les droits de la personne et l'inclusion exclut CIBC Caribbean, car les membres de cette équipe suivent leur formation sur différents systèmes de gestion de l'apprentissage.

² Le temps de formation est calculé en multipliant le nombre de cours terminés par la durée estimative de chaque cours/programme. Les formations terminées concernent les employés réguliers. Plusieurs programmes de formation sur le leadership inclusif ont été achevés au cours des années précédentes, lorsqu'ils ont été proposés pour la première fois aux employés actuels. Les données de l'exercice 2025 représentent les nouveaux employés et les employés actuels qui n'ont pas déjà suivi la formation.

³ Pourcentage d'employés permanents au Canada qui sont couverts par de telles ententes. 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.

⁴ En 2025, aucun élément à risque élevé lié à l'Esclavage moderne 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 2025, que ce soit à l'égard d'incidents liés à l'Esclavage moderne ou pour remédier à toute perte de revenu qui en découle pour des personnes vulnérables. À l'exclusion de CIBC Caribbean. 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. À l'exclusion de CIBC Caribbean.

⁵ Les données s'appliquent à tous les employés sous réglementation fédérale au Canada, y compris les employés permanents à temps plein et à temps partiel, ainsi que les employés temporaires à temps plein et à temps partiel, occupant un emploi à n'importe quel moment au cours de l'année civile 2024. Les données de 2025 seront soumises au gouvernement fédéral au printemps 2026.

⁶ Les blessures mineures sont des blessures traitées en milieu de travail (au besoin) sans absence, sauf pour la journée de la blessure. L'augmentation du nombre de blessures mineures est principalement attribuable au nombre plus élevé d'employés travaillant dans les locaux après la pandémie de COVID-19, ce qui augmente l'exposition aux incidents potentiels en milieu de travail.

⁷ Les blessures invalidantes sont des blessures suivies d'une absence du travail durant un ou plusieurs jours, en plus de la journée de la blessure.

⁸ Le taux de blessures par 100 employés (en unités de personnel) est égal au nombre de blessures divisé par le nombre d'unités de personnel, divisé par 100. Les résultats de 2023 ont été retraités.

Ouverture de possibilités

Mobilisation des employés

	Unités	Objectif	2025	2024 ¹	2023
Score de mobilisation des employés	%	Score de mobilisation des employés qui atteint ou dépasse la Norme mondiale pour les services financiers (NMSF) ²	84 %✓ ³	80 %✓	90 %✓
Par segments de personnel ⁴					
Hommes	%	S. O.	84 %	80 %	90 %
Femmes	%	S. O.	84 %	81 %	90 %
Personnes de couleur	%	S. O.	84 %	81 %	91 %

CIBC Caribbean – Score de mobilisation des employés⁵

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Score de mobilisation des employés	%	Hausse de 5 % sur 12 mois pour des années consécutives	62 %	61 %	S. O.

¹ 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. Cette méthodologie Qualtrics diffère de celle utilisée en 2023, qui déterminait la note en fonction de la part moyenne de réponses favorables à neuf questions sur le degré de mobilisation et d'autonomisation ressentie, et sur leur motivation au travail. La mise à jour des questions et de l'échelle de réponse a établi une nouvelle référence pour la note de mobilisation des employés de 2024. Par conséquent, on ne peut pas la comparer avec le résultat de 2023.

² 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.

³ La Banque CIBC mesure la mobilisation globale des employés au moyen du Sondage annuel auprès des employés, qui s'est déroulé du 12 mai 2025 au 26 mai 2025. Nos employés permanents (à temps plein et à temps partiel) 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 42 000 employés ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 90 %. Pour 2025, 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. 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.

⁴ Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre.

⁵ CIBC Caribbean a mesuré la mobilisation des employés au moyen du sondage annuel E-Voice, qui s'est déroulé du 29 septembre 2025 au 31 octobre 2025. Les employés permanents à temps plein et les employés temporaires à temps plein dont le mandat est d'une durée déterminée et dont l'état est « agent contractuel » (qui ne sont pas classés dans la catégorie des travailleurs occasionnels) étaient admissibles. Les travailleurs occasionnels ont été exclus. Plus de 1 650 employés ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 62 %. CIBC Caribbean utilise Qualtrics comme plateforme pour le sondage E-Voice. Pour 2025, le score de mobilisation des employés est déterminé par la moyenne des réponses au sondage sur trois questions liées à la possibilité d'exprimer leur opinion sans craindre les représailles, à la communication ouverte et honnête, et au soutien ressenti de leurs efforts pour s'adapter aux changements organisationnels. Les questions utilisées dans le sondage E-Voice 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.



Apprentissage et perfectionnement

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Investissement mondial dans l'apprentissage et le perfectionnement ¹	millions	S. O.	63 \$	58 \$	51 \$
Coût moyen de formation par membre de l'équipe ¹	dollars	S. O.	1 173 \$	1 125 \$	1 017 \$
Nombre moyen d'heures de formation par employé ²	heures	S. O.	28,7	24,3	24,5
Nombre moyen d'heures de formation par sexe ^{2,3}					
Hommes	heures	S. O.	29,1	24,3	24,4
Femmes	heures	S. O.	28,4	24,3	24,6
Nombre moyen d'heures de formation par niveau ²					
Vice-président ou niveau supérieur	heures	S. O.	16,4	14,0	9,1
Gestionnaire de personnel	heures	S. O.	26,8	17,2	21,8
Collaborateur individuel	heures	S. O.	29,1	25,4	25,0

CIBC Caribbean – Apprentissage et perfectionnement

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Investissement dans l'apprentissage et le perfectionnement ⁴	millions	S. O.	2 \$	2 \$	S. O.
Coût de formation moyen par employé ⁵	dollars	S. O.	716 \$	764 \$	S. O.
Nombre moyen d'heures de formation par employé ⁵	heures	S. O.	20,0	15,2	S. O.

¹ Nos investissements mondiaux dans l'apprentissage comprennent toutes les dépenses liées à l'apprentissage et au perfectionnement des membres des équipes dans le monde au 31 octobre, y compris le salaire et le régime d'avantages sociaux de ceux dont le rôle principal consiste à appuyer l'apprentissage et le perfectionnement.

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

³ Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre.

⁴ Les dépenses d'investissement de CIBC Caribbean dans l'apprentissage comprennent toutes les dépenses liées à l'apprentissage et au perfectionnement au 31 octobre. Comprend les employés dont le rôle principal est de concevoir et d'offrir des activités d'apprentissage et de perfectionnement pour la période visée par le rapport.

⁵ La moyenne des heures de formation est calculée en additionnant la durée de tous les cours terminés, et en divisant cette somme par le nombre total d'apprenants uniques. Cela comprend les employés permanents et temporaires qui ont été actifs à tout moment entre le 1^{er} novembre et le 31 octobre, mais qui n'étaient peut-être pas des employés actifs au 31 octobre. Exclut les travailleurs occasionnels.



Taux de roulement¹

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Taux de roulement volontaire ²					
Échelle mondiale ³	%	S. O.	7,4 %	7,7 %	9,6 %
Canada	%	S. O.	7,6 %	8,0 %	9,8 %
Taux de roulement involontaire ⁴					
Échelle mondiale ³	%	S. O.	1,9 %	1,7 %	1,9 %
Canada	%	S. O.	1,9 %	1,6 %	1,8 %
Taux de roulement total ⁵					
Échelle mondiale ³	%	S. O.	11,3 %	11,8 %	14,0 %
Canada	%	S. O.	11,6 %	12,1 %	14,3 %
Roulement volontaire par segment de personnel à l'échelle mondiale ^{2,3,6}					
Femmes	%	S. O.	7,0 %	7,6 %	9,2 %
Personnes de couleur ⁷	%	S. O.	8,0 %	8,3 %	10,4 %
Roulement volontaire par groupe d'âge à l'échelle mondiale ^{2,3,8}					
Moins de 30 ans	%	S. O.	17,4 %	17,2 %	20,7 %
De 30 à 50 ans	%	S. O.	6,9 %	7,3 %	8,9 %
Plus de 50 ans	%	S. O.	1,9 %	2,1 %	2,4 %

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).

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

³ L'échelle mondiale comprend le Canada, les États-Unis et les autres pays, à l'exclusion de CIBC Caribbean.

⁴ Le taux de roulement involontaire exclut les départs à la retraite, les restructurations et les cessations d'emploi volontaires.

⁵ 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.

⁶ Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre.

⁷ 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 ».

⁸ La segmentation par âge est définie en fonction de la date de naissance dans Workday (un système de gestion du capital humain) au 31 octobre.



CIBC Caribbean – Taux de roulement¹

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Taux de roulement volontaire ²	%	S. O.	3,2 %	3,5 %	4,9 %
Taux de roulement involontaire ³	%	S. O.	0,5 %	0,8 %	0,7 %
Taux de roulement total	%	S. O.	6,2 %	9,9 %	10,9 %
CIBC Caribbean – Taux de roulement volontaire selon le sexe ⁴					
Femmes	%	S. O.	3,0 %	3,2 %	4,3 %
CIBC Caribbean – Taux de roulement volontaire par groupe d’âge ⁵					
Moins de 30 ans	%	S. O.	7,9 %	8,5 %	13,1 %
De 30 à 50 ans	%	S. O.	2,8 %	3,3 %	4,7 %
Plus de 50 ans	%	S. O.	1,5 %	1,2 %	0,5 %

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 (à temps plein), les employés actifs et les employés en congé rémunéré (à l'exclusion des employés en congé non rémunéré, des employés temporaires et des travailleurs occasionnels). Le taux 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.

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 involontaire exclut les départs à la retraite, les restructurations et les cessations d'emploi volontaires.

⁴ Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre.

⁵ La segmentation par âge est définie en fonction de la date de naissance dans Lanteria (système de ressources humaines) au 31 octobre.



Avantages financiers

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Salaires et avantages sociaux	milliards	S. O.	9,3 \$	8,3 \$	7,6 \$
Employés admissibles ayant acheté des actions ordinaires de la Banque CIBC en participant au Régime d’achat d’actions par les employés (RAAE) au Canada ¹	%	S. O.	80 %	78 %	77 %
Contributions de contrepartie de la Banque CIBC destinées à l’achat d’actions pour nos employés ²	millions	S. O.	68 \$	63 \$	60 \$

Taux d’absentéisme

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Canada ³	%	S. O.	0,9 %	1,0 %	1,0 %

CIBC Caribbean – Taux d’absentéisme

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
CIBC Caribbean – Taux d’absentéisme ⁴	%	S. O.	1,4 %	1,5 %	1,6 %

¹ Les employés admissibles comprennent les employés permanents au Canada, à l'exception des employés en invalidité de longue durée, les employés temporaires et les travailleurs occasionnels.

² Les dépenses liées au RAAE font partie des dépenses liées à la rémunération et aux avantages sociaux des employés.

³ Le taux d'absentéisme de la Banque CIBC correspond au nombre total de jours de maladie consignés par les employés permanents dans Workday (un système de gestion du capital humain) au cours de l'exercice, divisé par la moyenne du nombre d'employés au début et à la fin de l'exercice, multiplié par 250 (le nombre standard de jours ouvrables par année).

⁴ Le taux d'absentéisme de CIBC Caribbean correspond au nombre total de jours de congé de maladie consigné dans Lanteria (système de ressources humaines), divisé par la moyenne de la somme des congés rémunérés habituels et des employés temporaires, multiplié par le nombre standard de jours ouvrables par année, soit 258. Ce taux tient compte des jours de congé de maladie pour cause de maladie mineure et des congés de maladie prolongés pendant une durée allant jusqu'à six mois, à l'exclusion des congés d'invalidité de longue durée. Aux fins de ce calcul, la moyenne est calculée selon le nombre d'employés au début et à la fin de l'exercice.



L'inclusion à la Banque CIBC^{1,2}

Lignes directrices établies par la Banque CIBC	Unités	2025
Maintenir une représentation de 40 % à 60 % de femmes aux postes de direction approuvés par le conseil d'administration (au Canada et à l'étranger) ^{3,4}	%	38 %✓
Au moins 30 % des postes de direction approuvés par le conseil d'administration s'identifiant comme des personnes de couleur d'ici 2028 (au Canada et à l'étranger) ^{3,5}	%	25 %✓
Au moins 5 % des postes de direction approuvés par le conseil d'administration s'identifiant comme membres de la communauté noire d'ici 2025 (au Canada et à l'étranger) ^{3,6}	%	2,6 %✓
Au moins 2 % des postes de direction approuvés par le conseil d'administration s'identifiant comme personnes autochtones d'ici 2025 (Canada) ^{3,7}	%	0,8 %✓
Au moins 4 % des postes de direction approuvés par le conseil d'administration s'identifiant comme membres de la communauté LGBTQ+ d'ici 2027 (au Canada et à l'étranger) ^{3,8}	%	3,3 %✓
Au moins 10 % de l'effectif s'identifiant comme des personnes handicapées d'ici 2027 (au Canada et à l'étranger) ^{9,10}	%	10 %✓
Au moins 3 % de l'effectif s'identifiant comme des personnes autochtones d'ici 2028 (Canada) ^{7,10}	%	2,3 %✓
Au moins 5 % de l'effectif s'identifiant comme membres de la communauté LGBTQ+ d'ici 2028 (au Canada et à l'étranger) ^{8,10}	%	3,7 %✓
Au moins 5 % des étudiants recrutés en 2025 s'identifiant comme membres de la communauté noire (Canada) ¹¹	%	9,6 %
Au moins 3 % des étudiants recrutés en 2025 s'identifiant comme personnes autochtones (Canada) ^{7,11}	%	4,7 %

¹ Nos lignes directrices sur l'inclusion au travail établies par la Banque CIBC en date du 31 octobre 2025 peuvent être assujetties à des restrictions dans des territoires locaux hors du Canada. Les directives établies par la Banque CIBC et les résultats pour 2025 liés à l'inclusion au travail ne s'appliquent qu'au Canada et à l'étranger ou au Canada seulement. Le terme « à l'étranger » comprend l'Europe et l'Asie-Pacifique.

² Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre.

³ 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.

⁴ 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 cet objectif, nous mettons en œuvre des mesures correctives.

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. 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 ».

⁶ La proportion de leaders issus de la communauté noire comprend également les postes de direction qui se sont identifiés comme étant d'origine mixte dont au moins une des origines ethniques est noire.

⁷ Les peuples autochtones sont les premiers habitants du Canada et leurs descendants. Les peuples autochtones du Canada comprennent 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.

⁸ Les membres de la communauté LGBTQ+ s'identifient comme des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, asexuelles, queers, bispirituelles, trans, transgenres, non binaires et autres.

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ 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 2025, au Canada seulement. Les données sont fondées sur la déclaration volontaire fournie pendant le processus de candidature; le pourcentage est fondé sur le nombre de réponses.



Représentation au conseil d’administration et à la direction à la Banque CIBC

Conseil d'administration de la Banque CIBC¹	Unités	Lignes directrices établies par la Banque CIBC	2025	2024	2023
Femmes	%	Au moins 40 % de femmes au conseil d'administration de la Banque CIBC	50 %	43 %	46 %
Personnes de couleur²	%	S. O.	14 %	14 %	15 %
Communauté noire	%	S. O.	7,1 %	7,1 %	7,7 %
Peuples autochtones³	%	S. O.	7,1 %	7,1 %	—
Personnes handicapées⁴	%	S. O.	—	—	—
Communauté LGBTQ+⁵	%	S. O.	7,1 %	7,1 %	7,7 %

Postes de direction approuvés par le conseil d'administration¹,⁶,⁷	Unités	Lignes directrices établies par la Banque CIBC	2025	2024	2023
Femmes (échelle mondiale)	%	S. O.	37 %	39 %✓	39 %✓
Personnes de couleur (échelle mondiale)²	%	S. O.	26 %	25 %✓	25 %✓
Communauté noire (échelle mondiale)⁸	%	S. O.	2,7 %	3,5 %✓	4,1 %✓
Peuples autochtones (Canada)³	%	S. O.	0,8 %✓	0,8 %✓	0,8 %✓
Personnes handicapées (Canada)⁴	%	S. O.	8,7 %	11 %	11 %
Communauté LGBTQ+ (échelle mondiale)⁵	%	S. O.	3,0 %	3,5 %✓	4,1 %

¹ Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire en date du 31 octobre.

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. 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 ».

³ Les peuples autochtones sont les premiers habitants du Canada et leurs descendants. Les peuples autochtones du Canada comprennent 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.

⁴ 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.

⁵ Les membres de la communauté LGBTQ+ s’identifient comme des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, asexuelles, queers, bispirituelles, trans, transgenres, non binaires et autres.

⁶ Le terme « échelle mondiale » comprend le Canada, les États-Unis et les autres pays, à l’exclusion de CIBC Caribbean.

⁷ 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.

⁸ La proportion de leaders issus de la communauté noire comprend également les postes de direction qui se sont identifiés comme étant d’origine mixte dont au moins une des origines ethniques est noire.



Représentation à des postes de gestionnaires et de professionnels à la Banque CIBC^{1,2}

	Unités	Lignes directrices établies par la Banque CIBC	2025	2024	2023
Segment de personnel					
Femmes (échelle mondiale)	%	S. O.	46 %	46 %	46 %
Personnes de couleur (échelle mondiale) ³	%	S. O.	46 %	45 %	44 %
Communauté noire (échelle mondiale)	%	S. O.	4,7 %	4,6 %	4,3 %
Peuples autochtones (Canada) ⁴	%	S. O.	1,6 %	1,6 %	1,7 %
Personnes handicapées (Canada) ⁵	%	S. O.	10 %	10 %	10 %
Communauté LGBTQ+ (échelle mondiale) ⁶	%	S. O.	3,0 %	2,9 %	2,7 %

¹ Les postes de gestionnaires et de professionnels comprennent certains membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction, professionnels principaux et d’autres postes de niveau équivalent, selon un certain nombre de facteurs comme les compétences, les efforts, le niveau de responsabilité et l’étendue des responsabilités liées au poste.

² Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre.

³ 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 ».

⁴ Les peuples autochtones sont les premiers habitants du Canada et leurs descendants. Les peuples autochtones du Canada comprennent 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.

⁵ 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.

⁶ Les membres de la communauté LGBTQ+ sont les personnes qui s’identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, asexuelles, queer, bispirituelles, trans, transgenres, non binaires et autres.



Employés permanents à l’échelle mondiale – représentation des femmes^{1,2,3}

	Unités	Lignes directrices établies par la Banque CIBC	2025	2024	2023
Nombre total d’employés permanents à l’échelle mondiale	%	S. O.	54 %	55 %	55 %
Total des embauches externes	%	S. O.	50 %	51 %	51 %
Promotions	%	S. O.	53 %	56 %	54 %
Dirigeants (VPD et échelons supérieurs qui relèvent directement du chef de la direction) ⁴	%	S. O.	45 %	50 %	44 %
Haute direction (PVP et échelons supérieurs)	%	S. O.	35 %	33 %	33 %
Postes de direction (VP et échelons supérieurs) ⁵	%	S. O.	37 %	39 %✓	39 %✓
Membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction et professionnels principaux ^{6,7}	%	S. O.	41 %	40 %	39 %
Gestionnaires et professionnels ^{6,8}	%	S. O.	48 %	48 %	48 %
Superviseurs et collaborateurs individuels ^{6,9}	%	S. O.	68 %	67 %	68 %
Postes générant des revenus ¹⁰	%	S. O.	56 %	56 %	57 %
Postes en ingénierie ^{11,12}	%	S. O.	55 %	52 %	53 %
Postes en technologie ^{12,13}	%	S. O.	41 %	41 %	42 %

¹ Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre.

² 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.

³ Le terme « échelle mondiale » comprend le Canada, les États-Unis et les autres pays, à l'exclusion de CIBC Caribbean.

⁴ Les données sur les dirigeants datent du 1^{er} novembre.

⁵ 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.

⁶ Ces segments de population comprennent également d'autres postes de niveau équivalent qui ont été déterminés selon des facteurs comme les compétences, les efforts, le niveau de responsabilité et l'étendue des responsabilités liées au poste.

⁷ Les membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction et professionnels principaux comprennent les niveaux de postes 9 et 10.

⁸ Les gestionnaires et professionnels comprennent les niveaux de postes 6 à 8.

⁹ Les superviseurs et collaborateurs individuels comprennent les niveaux de postes 5 et inférieurs.

¹⁰ Employés des unités d'exploitation stratégiques de Services bancaires personnels et PME, de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, Canada, de Marchés des capitaux et de la région des États-Unis (à l'exclusion des postes de soutien opérationnel de ces unités d'exploitation stratégiques).

¹¹ Employés occupant des postes liés à la science des données, à la gestion de projets de technologie de l'information, à l'amélioration des processus et à l'ingénierie à l'échelle de notre effectif.

¹² Il y a chevauchement entre les femmes représentées dans les postes d'ingénierie et de technologie, car certaines personnes sont incluses dans les deux groupes.

¹³ Employés au sein de l'équipe Technologie et innovation, qui affiche la plus grande proportion de postes en STIM parmi tous les secteurs d'activité. Cette mesure ne tient pas compte des autres postes en STIM à l'échelle de la banque.



Employés permanents à l'échelle mondiale – représentation des personnes de couleur^{1,2,3,4}

	Unités	Lignes directrices établies par la Banque CIBC	2025	2024	2023
Nombre total d'employés permanents à l'échelle mondiale	%	S. O.	45 %	45 %	44 %
Total des embauches externes	%	S. O.	47 %	48 %	44 %
Promotions	%	S. O.	49 %	51 %	46 %
Dirigeants (VPD et échelons supérieurs qui relèvent directement du chef de la direction) ⁵	%	S. O.	18 %	20 %	22 %
Haute direction (PVP et échelons supérieurs)	%	S. O.	16 %	17 %	15 %
Postes de direction (VP et échelons supérieurs) ⁶	%	S. O.	26 %	25 %✓	25 %✓
Membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction et professionnels principaux ^{7,8}	%	S. O.	37 %	36 %	34 %
Gestionnaires et professionnels ^{7,9}	%	S. O.	47 %	47 %	45 %
Superviseurs et collaborateurs individuels ^{7,10}	%	S. O.	45 %	45 %	44 %
Postes générant des revenus ¹¹	%	S. O.	38 %	38 %	36 %
Postes en ingénierie ^{12,13}	%	S. O.	56 %	56 %	57 %
Postes en technologie ^{13,14}	%	S. O.	58 %	58 %	58 %

¹ Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre.

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. 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 ».

³ 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.

⁴ Le terme « échelle mondiale » comprend le Canada, les États-Unis et les autres pays, à l'exclusion de CIBC Caribbean.

⁵ Les données sur les dirigeants datent du 1^{er} novembre.

⁶ 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.

⁷ Ces segments de population comprennent également d'autres postes de niveau équivalent qui ont été déterminés selon des facteurs comme les compétences, les efforts, le niveau de responsabilité et l'étendue des responsabilités liées au poste.

⁸ Les membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction et professionnels principaux comprennent les niveaux de postes 9 et 10.

⁹ Les gestionnaires et professionnels comprennent les niveaux de postes 6 à 8.

¹⁰ Les superviseurs et collaborateurs individuels comprennent les niveaux de postes 5 et inférieurs.

¹¹ Employés des unités d'exploitation stratégiques de Services bancaires personnels et PME, de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, Canada, de Marchés des capitaux et de la région des États-Unis (à l'exclusion des postes de soutien opérationnel de ces unités d'exploitation stratégiques).

¹² Employés occupant des postes liés à la science des données, à la gestion de projets de technologie de l'information, à l'amélioration des processus et à l'ingénierie à l'échelle de notre effectif.

¹³ Il y a chevauchement entre les personnes de couleur représentées dans les postes d'ingénierie et de technologie, car certaines personnes sont incluses dans les deux groupes.

¹⁴ Employés au sein de l'équipe Technologie et innovation, qui affiche la plus grande proportion de postes en STIM parmi tous les secteurs d'activité. Cette mesure ne tient pas compte des autres postes en STIM à l'échelle de la banque.



CIBC Caribbean – Représentation des femmes

	Unités	2025	2024	2023
Postes de cadres supérieurs approuvés par le conseil d’administration ¹	%	40 %	S. O.	S. O.
Total des embauches externes	%	59 %	S. O.	S. O.
Promotions	%	75 %	S. O.	S. O.
Postes générant des revenus ²	%	71 %	S. O.	S. O.
Postes en technologie ³	%	44 %	S. O.	S. O.
Gestionnaires et professionnels ⁴	%	60 %	S. O.	S. O.
Membres de la direction et professionnels principaux ⁵	%	47 %	S. O.	S. O.
Superviseurs et collaborateurs individuels ⁶	%	78 %	S. O.	S. O.

¹ À CIBC Caribbean, les postes de cadres supérieurs approuvés par le conseil d’administration sont considérés comme des postes de la haute direction.

² Employés de CIBC Caribbean au sein des unités d’exploitation stratégiques de Services bancaires personnels et PME, et de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs (à l’exclusion des postes de soutien opérationnel de ces unités d’exploitation stratégiques).

³ Employés de CIBC Caribbean du groupe fonctionnel Technologie, Infrastructure et Innovation.

⁴ Comprend les effectifs de CIBC Caribbean aux niveaux d’emploi 6 à 9.

⁵ Comprend les effectifs de CIBC Caribbean aux niveaux d’emploi 10 et 11.

⁶ Comprend les effectifs de CIBC Caribbean aux niveaux d’emploi 4 et 5.



Représentation au sein des segments de personnel^{1,2}

	Unités	Lignes directrices établies par la Banque CIBC	2025	2024	2023
Personnes de couleur (échelle mondiale) ³	%	S. O.	45 %	45 %	44 %
Asiatique de l’Est	%	S. O.	14 %	14 %	14 %
Sud-asiatique	%	S. O.	18 %	18 %	16 %
Communauté noire	%	S. O.	5,6 %	5,4 %	5,1 %
Hispanique et latino-américain	%	S. O.	2,7 %	2,6 %	2,4 %
Moyen-oriental	%	S. O.	3,4 %	3,2 %	3,1 %
Métis	%	S. O.	2,2 %	2,2 %	2,1 %
Peuples autochtones (Canada) ⁴	%	S. O.	2,3 %✓	2,4 %✓	2,4 %✓
Personnes handicapées (Canada) ⁵	%	S. O.	10 %	11 %✓	10 %✓
Communauté LGBTQ+ (échelle mondiale) ⁶	%	S. O.	3,6 %	3,5 %✓	3,4 %

¹ Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre.

² 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.

³ 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.

⁴ Les peuples autochtones sont les premiers habitants du Canada et leurs descendants. Les peuples autochtones du Canada comprennent 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.

⁵ 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.

⁶ Les membres de la communauté LGBTQ+ s’identifient comme des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, asexuelles, queers, bispirituelles, trans, transgenres, non binaires et autres.



Cible médiane de rémunération directe globale des femmes comparativement à celle des hommes^{1,2}

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Cadres supérieurs et postes équivalents (à l'exclusion du chef de la direction) ³	%	S. O.	98 %	97 %	97 %
Membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction et professionnels principaux ⁴	%	S. O.	97 %	97 %	97 %
Gestionnaires et professionnels ⁵	%	S. O.	99 %	98 %	98 %
Superviseurs et collaborateurs individuels ⁶	%	S. O.	100 %	101 %	101 %
Total (à l'exclusion du chef de la direction)	%	S. O.	99 %	99 %	99 %

Cible médiane de rémunération directe globale des personnes de couleur par rapport aux personnes autres que de couleur (Canada)

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Cadres supérieurs et postes équivalents (à l'exclusion du chef de la direction) ³	%	S. O.	97 %	99 %	98 %
Membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction et professionnels principaux ⁴	%	S. O.	100 %	99 %	99 %
Gestionnaires et professionnels ⁵	%	S. O.	99 %	99 %	99 %
Superviseurs et collaborateurs individuels ⁶	%	S. O.	99 %	99 %	99 %
Total (à l'exclusion du chef de la direction)	%	S. O.	99 %	99 %	99 %

¹ 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.

² La cible moyenne de rémunération directe globale est la cible moyenne de rémunération directe globale pour un groupe. La cible médiane de rémunération directe globale est la valeur médiane de la rémunération directe globale cible lorsque tous les employés du groupe sont classés du plus bas au plus haut.

³ Les cadres supérieurs et les postes équivalents comprennent les niveaux de postes 11 à 14.

⁴ Les membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction et les professionnels principaux comprennent les niveaux de postes 9 et 10.

⁵ Les gestionnaires et professionnels comprennent les niveaux de postes 6 à 8.

⁶ Les superviseurs et collaborateurs individuels comprennent les niveaux de postes 5 et inférieurs.



Nouveaux employés externes – Échelle mondiale^{1,2}

	Unités	Lignes directrices établies par la Banque CIBC	2025	2024	2023
Total des nouveaux employés	Nombre	S. O.	6 453	5 911	4 826
Âge ³					
Moins de 30 ans	%	S. O.	46 %	49 %	50 %
De 30 à 50 ans	%	S. O.	46 %	44 %	43 %
Plus de 50 ans	%	S. O.	8 %	7 %	7 %
Représentation des employés					
Femmes	%	S. O.	50 %	51 %	51 %
Personnes de couleur ⁴	%	S. O.	47 %	48 %	44 %
Étudiants recrutés s’identifiant comme membres de la communauté noire ⁵	%	S. O.	9,1 %	8,8 %	7,0 %
Étudiants recrutés s’identifiant comme Autochtones (Canada) ^{5,6}	%	S. O.	4,7 %	2,9 %	1,1 %

¹ Les nouveaux employés comprennent les employés permanents (à temps plein et à temps partiel) embauchés au cours de la période de 12 mois se terminant le 31 octobre. L'échelle mondiale comprend le Canada, les États-Unis et les autres pays, à l'exclusion de CIBC Caribbean.

² Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre.

³ La segmentation par âge est définie en fonction de la date de naissance dans Workday (un système de gestion du capital humain) au 31 octobre.

⁴ 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 ».

⁵ 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 2025, au Canada seulement. 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.

⁶ Les peuples autochtones sont les premiers habitants du Canada et leurs descendants. Les peuples autochtones du Canada comprennent 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.



Promouvoir l’inclusion économique

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Croissance de nos activités de services bancaires aux entreprises autochtones ^{1,2}	%	Croissance de 8 % dans les activités de services bancaires aux entreprises pour les Autochtones (Canada)	21 %	13 %	17 %
Montant des nouveaux crédits autorisés ou des augmentations de crédits autorisés aux petites et moyennes entreprises (PME) ^{2,3}	milliards	12 G\$ en autorisations de crédit nouvelles ou accrues pour les petites et moyennes entreprises (PME) sur trois ans (de 2025 à 2027, Canada)	5,7 \$	5,0 \$ ⁴	4,7 \$ ⁵

Programme de financement de logements locatifs multifamiliaux abordables aux États-Unis⁶

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Nombre de logements abordables financés ⁷	unités	S. O.	425	500	1 141
Prêts fermés annuels destinés à l'acquisition et à la préservation de logements abordables	dollars	S. O.	105 155 043 \$ US	123 139 947 \$ US	109 167 632 \$ US

Subventions pour l'achat d'une propriété aux États-Unis⁸

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Nombre de clients ayant profité des programmes d'aide à l'achat d'une propriété	nombre	S. O.	212	165	174
Programme de subvention pour l'achat d'une propriété aux États-Unis établi par la Banque CIBC ⁸	dollars	S. O.	2 243 305 \$ US	835 154 \$ US	782 019 \$ US
Montant total du financement hypothécaire ⁹	dollars	S. O.	47 934 611 \$ US	36 225 480 \$ US	36 169 765 \$ US

¹ Les clients autochtones sont identifiés au moyen d'une divulgation volontaire (actes constitutifs ou certificat de statut, selon le cas). La croissance reflète une comparaison sur 12 mois des soldes mensuels moyens des dépôts et des prêts détenus auprès du Groupe Entreprises. Les soldes de prêts sont indiqués avant déduction des provisions.

² Cette cible est nouvelle pour 2025; les résultats des années précédentes ne contribuent pas à la progression de la cible.

³ 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 2025, les autorisations de nouveaux crédits ou d'augmentations de crédit ont atteint 1,34 milliard de dollars pour les petites entreprises et 4,34 milliards de dollars pour les moyennes entreprises. Nous faisons le suivi de ces autorisations à partir des soldes mensuels au comptant pour les entreprises clientes des segments Services bancaires aux PME, Privabanque et Groupe Entreprises - Entreprises indépendantes.

⁴ 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.

⁵ En 2023, les nouveaux crédits autorisés aux petites et moyennes entreprises (PME) ou les augmentations comprenaient 1,45 G\$ aux petites entreprises (y compris la croissance des prêts de Privabanque) et 3,21 G\$ aux moyennes entreprises.

⁶ La *Community Reinvestment Act* (CRA) des États-Unis stipule que les banques américaines doivent répondre aux besoins de leurs collectivités, notamment ceux des habitants des quartiers à revenu faible et modeste. Les projets de logements locatifs abordables répondent aux attentes réglementaires et visent à soutenir les locataires dont le revenu est faible ou modeste.

⁷ Le nombre de logements financés reflète à la fois les logements au taux du marché et les logements abordables dans chaque projet. Selon les directives réglementaires américaines, les projets qui comptent plus de 50 % de logements abordables peuvent être pris en compte dans ce programme.

⁸ Le programme de subvention aux acheteurs d'une propriété aux États-Unis inclut le montant des frais de clôture et de l'aide à la mise de fonds fournis aux propriétaires. L'aide à la mise de fonds a fait l'objet d'un suivi à compter de 2025. Les montants de la mise de fonds avant 2025 n'étaient pas importants.

⁹ Représente le montant total du financement hypothécaire au moment de la clôture accordé à des acheteurs résidentiels ayant participé au programme de subvention à l'achat d'une propriété aux États-Unis établi par la Banque CIBC. L'augmentation des coûts des prêts et des logements, et une augmentation du nombre de clients ayant bénéficié du programme d'aide à l'achat d'une propriété ont entraîné la hausse des financements hypothécaires pour 2025.



Relations communautaires

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Dons en espèces et en nature ¹	millions	S. O.	114 \$	70 \$	42 \$
Heures de bénévolat des employés ²	millions	S. O.	1 \$	1 \$	1 \$
Coûts de gestion ³	millions	S. O.	4 \$	3 \$	2 \$
Dons des employés et collecte de fonds (Équipe CIBC) ⁴	millions	S. O.	25 \$	20 \$	21 \$
Total des dons ^{1,2,3,4}	millions	800 M\$ en investissements communautaires sur 10 ans (de 2023 à 2032)	144 \$✓	94 \$✓	66 \$✓
Heures de bénévolat de l'Équipe CIBC ⁵	heures	Un million d'heures de bénévolat par l'Équipe CIBC sur 10 ans (de 2023 à 2032, Canada)	136 641	123 551	122 000

¹ Les dons en espèces et en nature s’entendent des dons, des subventions, des commandites et de la valeur des dons en nature de la Banque CIBC visant à soutenir des organismes de bienfaisance et à but non lucratif, y compris à la Fondation CIBC, et qui suivent les principes de contribution établis par la certification du Réseau Prisme 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, notamment des avantages pour 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). De plus, les dons en espèces et en nature comprennent les subventions versées par la Fondation CIBC et financées par la croissance des placements. Les autres dons versés par 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. Avant 2023, les cotisations en espèces et en nature, les heures de bénévolat des employés et les coûts de gestion ne faisaient pas l’objet d’un suivi distinct.

² 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 et 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.

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

⁴ Le terme « Équipe CIBC » désigne les employés permanents et les retraités qui font des dons ou mènent des collectes de fonds pour soutenir des organismes de bienfaisance et à but non lucratif. 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.

⁵ L’Équipe CIBC désigne les employés permanents (qui font du bénévolat pendant les heures de travail rémunérées et pendant leurs temps libres) et les retraités qui donnent de leur temps à divers organismes et causes communautaires. Les heures de bénévolat de l’Équipe CIBC sont autodéclarées par l’intermédiaire de la plateforme de dons et de bénévolat de la Banque CIBC.

Accélération de l'action climatique

Émissions de gaz à effet de serre

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Champs d'application 1 et 2					
Champ d'application 1	tonnes d'équivalent CO ₂	S. O.	19 436✓	19 410✓	21 321✓
Champ d'application 2 (émissions fondées sur l'emplacement) ^{1,2,4}	tonnes d'équivalent CO ₂	S. O.	22 507✓	24 344✓	25 713✓
Total des émissions des champs d'application 1 et 2	tonnes d'équivalent CO ₂	S. O.	41 943	43 754	47 034
Réduction des émissions absolues (année de référence 2018)	Réduction en %	Réduire de 30 % des émissions absolues de GES provenant des opérations d'ici 2028 (par rapport à l'année de référence 2018) (Canada, États-Unis)	34,3 %	31,4 %	26,3 %
Progrès vers l'objectif de réduction de 30 % des émissions des champs d'application 1 et 2 sur 10 ans (année de référence 2018)	% atteint	S. O.	114,3 %	104,7 %	87,7 %
Intensité des émissions de GES (par m ²) ^{2,3,4}	kg éq. CO ₂ /m ²	S. O.	36,6	37,4	39,1
Intensité des émissions de GES (par M\$ de revenu) ^{2,3,4,5}	t eq. CO ₂ /M\$ de revenu	S. O.	1,66	1,97	2,29
Champs d'application 1 et 2 par pays					
Canada					
Champ d'application 1 ²	tonnes d'équivalent CO ₂	S. O.	18 755	18 682	20 477
Champ d'application 2 (émissions fondées sur l'emplacement) ²	tonnes d'équivalent CO ₂	S. O.	16 971	18 209	19 184
Total du Canada ²	tonnes d'équivalent CO ₂	S. O.	35 726	36 891	39 661
États-Unis					
Champ d'application 1 ²	tonnes d'équivalent CO ₂	S. O.	681	728	844
Champ d'application 2 (émissions fondées sur l'emplacement) ²	tonnes d'équivalent CO ₂	S. O.	5 536	6 135	6 529
Total des États-Unis ²	tonnes d'équivalent CO ₂	S. O.	6 217	6 863	7 373
Champ d'application 3 ⁶					
Déplacements professionnels ⁷	tonnes d'équivalent CO ₂	S. O.	7 055	6 253✓	6 039✓
Total des émissions des champs d'application 1, 2 et 3	tonnes d'équivalent CO ₂	S. O.	48 998	50 007	53 073

¹ La période de déclaration des émissions de GES des champs d'application 1 et 2 provenant des biens immobiliers au Canada et aux États-Unis s'étend du 1^{er} août au 31 juillet. La période de déclaration des autres sources d'émissions de GES coïncide avec l'exercice financier de la Banque CIBC (du 1^{er} novembre au 31 octobre). La méthodologie de collecte des données et de calcul des émissions de GES liées aux activités est fondée sur le guide intitulé *The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard (édition révisée)*.

² Les données sur les émissions de gaz à effet de serre au Canada et aux États-Unis pour 2025 couvrent 95 % de la surface utile occupée totale (CIBC Caribbean et les établissements dans les autres pays couvrent le reste de la surface utile).

³ Les émissions du champ d'application 1 comprennent les émissions directes provenant de la combustion de gaz naturel et de carburant (mazout et propane).

⁴ Les émissions du champ d'application 2 fondées sur l'emplacement comprennent les émissions indirectes attribuables à l'achat d'électricité, au chauffage à la vapeur et à l'eau réfrigérée, avant l'application de CER.

⁵ Les revenus utilisés dans les calculs ne sont liés qu'au Canada et aux États-Unis, et sont alloués en fonction de l'emplacement géographique de leur comptabilisation.

⁶ En 2025, nous avons réduit le nombre de catégories d'émissions du champ d'application 3 indiquées dans nos tableaux de données sur la durabilité, et retraité les totaux historiques des émissions des champs d'application 1, 2 et 3 pour tenir compte de ce changement. La Banque CIBC continue d'évaluer la pertinence et l'importance des catégories d'émissions du champ d'application 3 qu'elle publie par rapport aux attentes des réglementations et des parties intéressées, de sorte que la publication des émissions de certaines catégories pourrait encore changer dans les futurs rapports.

⁷ 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^{er} novembre au 31 octobre).



Crédits d'énergie renouvelable (CER)

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Pourcentage de consommation d'électricité compensée par les achats de CER pendant l'exercice	%	S. O.	100,0 %	100,0 %	82,5 %

Consommation d'énergie¹

Consommation d'énergie par pays

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Canada					
Électricité	GJ	S. O.	529 284	555 816	579 577
Gaz naturel	GJ	S. O.	357 162	348 868	390 284
Autre (vapeur, mazout, propane, diesel, eau réfrigérée)	GJ	S. O.	70 237	72 773	69 747
Total du Canada	GJ	S. O.	956 683	977 457	1 039 608
États-Unis					
Électricité	GJ	S. O.	42 943	46 415	48 146
Gaz naturel	GJ	S. O.	13 937	14 459	16 790
Autre (vapeur, mazout, propane, diesel, eau réfrigérée)	GJ	S. O.	10 947	10 019	11 844
Total des États-Unis	GJ	S. O.	67 827	70 893	76 780
Canada et États-Unis	GJ	S. O.	1 024 510	1 048 350	1 116 388
Intensité énergétique (par m²)	GJ/m²	S. O.	0,89	0,90	0,93
Intensité énergétique (par M\$ de revenu) ²	GJ/M\$ de revenu	S. O.	40,6	47,3	54,3
Intensité de l'électricité seulement (par m²)	GJ/m²	S. O.	0,50	0,52	0,52

Eau

Consommation d'eau³

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Canada	m³	S. O.	336 649	331 006	330 564

¹ La consommation d'énergie déclarée provient de sources de combustion fixes (directe) et d'électricité ou d'énergie achetée (indirecte) pour la période de déclaration, soit du 1^{er} août au 31 juillet.

² Les revenus utilisés dans les calculs ne sont liés qu'au Canada et aux États-Unis, et sont alloués en fonction de l'emplacement géographique de leur comptabilisation.

³ À compter de 2020, les données sur la consommation d'eau déclarées englobent les données réelles et estimatives sur la consommation d'eau de nos activités au Canada, et représentent plus de 91 % de notre surface utile occupée en Amérique du Nord. Avant 2020, les données sur la consommation d'eau déclarées englobaient uniquement les données réelles fondées sur l'emplacement, exclusion faite des données estimées de nos activités au Canada, et représentaient environ 48 % de notre surface utile occupée totale.



Émissions de gaz à effet de serre de CIBC Caribbean

Émissions de gaz à effet de serre^{1,2}

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Champ d'application 2					
Champ d'application 2 (émissions fondées sur l'emplacement) ³	tonnes d'équivalent CO ₂	S. O.	6 649✓	7 088✓	7 332✓
Intensité des émissions de GES (par m ²)	kg éq. CO ₂ /m ²	S. O.	134,5	137,5	145,5
Intensité des émissions de GES (par M\$ de revenu) ⁴	tonnes d'équivalent CO ₂ /M\$ de revenu	S. O.	6,7	7,0	7,6
Champ d'application 3					
Déplacements professionnels ⁵	tonnes d'équivalent CO ₂	S. O.	415	362✓	345✓
Total des émissions des champs d'application 2 et 3	tonnes d'équivalent CO ₂	S. O.	7 064	7 450	7 677
Consommation d'énergie totale ⁶	GJ	S. O.	38 823	41 163	41 333
Intensité énergétique (par m ²)	GJ/m ²	S. O.	0,79	0,80	0,82
Intensité énergétique (par M\$ de revenu) ⁴	GJ/M\$ de revenu	S. O.	39,1	40,5	42,8

¹ La période de déclaration des émissions de GES du champ d'application 2 s'étend du 1^{er} août au 31 juillet. La période de déclaration des émissions de GES du champ d'application 3 coïncide avec l'exercice financier de la Banque CIBC (du 1^{er} novembre au 31 octobre). La méthodologie de collecte des données et de calcul des émissions de GES liées aux activités est fondée sur le guide intitulé *The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard (édition révisée)*.

² Les données sur les émissions de GES de CIBC Caribbean, déclarées pour 2025, couvrent 4 % de notre surface utile occupée totale; les émissions du champ d'application 1 ou directes provenant de la combustion de combustibles, comme le chauffage des locaux, ne s'appliquent pas.

³ Les émissions du champ d'application 2 fondées sur l'emplacement comprennent les émissions indirectes attribuables à l'achat d'électricité.

⁴ Le revenu correspond à l'exercice financier de CIBC Caribbean Bank Limited (du 1^{er} novembre au 31 octobre). Le revenu est converti en dollars canadiens au moyen du taux de change moyen de l'exercice.

⁵ Les émissions du champ d'application 3 provenant des déplacements professionnels reflètent les émissions associées aux déplacements en avion et en automobile à des fins professionnelles des employés de CIBC Caribbean pendant l'exercice financier (du 1^{er} novembre au 31 octobre).

⁶ La consommation d'énergie déclarée provient de l'électricité achetée (indirecte) pour la période de déclaration, soit du 1^{er} août au 31 juillet.



Lieux de travail certifiés LEED

Lieux de travail certifiés LEED¹

			Activités au Canada (2025)		Activités aux États-Unis (2025)	
			Nombre d'établissements	Surface utile occupée (m²)	Nombre d'établissements	Surface utile occupée (m²)
	Unités	Objectif				
Platine	S. O.	S. O.	3	105 028	4	5 486
Or	S. O.	S. O.	7	18 475	12	65 208
Argent	S. O.	S. O.	3	12 710	3	2 873
Certifié	S. O.	S. O.	5	1 830	1	2 218

Lieux de travail certifiés LEED¹

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Lieux de travail certifiés LEED en pourcentage de l'espace de travail occupé total	%	S. O.	18,7 %	21,2 %	20,5 %

¹ Les données sur les émissions de gaz à effet de serre au Canada et aux États-Unis pour 2025 couvrent 95 % de la surface utile occupée totale (CIBC Caribbean et les établissements dans les autres pays couvrent le reste de la surface utile).



Émissions financées

Cible provisoire d'émissions 2030 et intensités de performance

	Unités	Année de référence	Niveau de référence des émissions	Cible d'émissions d'ici 2030	Cible de réduction des émissions pour 2030 (%)	2024	2023	2022
Cible provisoire d'émissions financées d'ici 2030 et intensités de performance ¹								
Pétrole et gaz (activités d'exploitation) – Intensité des émissions physiques	g CO ₂ e/MJ	2020	5,17	3,34	-35 %	4,20	3,97	4,04
Pétrole et gaz (utilisation finale) – Intensité des émissions physiques	g CO ₂ /MJ	2020	68,54	50,04	-27 %	67,98	68,05	68,33
Production d'électricité	kg CO ₂ /MWh	2020	230,00	156,00	-32 %	182,85	181,00	198,00
Fabrication automobile ²	g CO ₂ /km	2021	146,00	106,00	-27 %	S. O.	121,99	139,02
Scénario de référence : NZE d'ici 2050 de l'AIE ³								

¹ 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, toutes les cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 établies par la Banque CIBC sont liées 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.

² Nous divulguons les données sur les émissions financées jusqu'à l'exercice 2023 pour la cible du portefeuille de 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.

³ Le scénario de zéro émission nette de CO₂ (scénario NZE) d'ici 2050 est un scénario normatif qui indique au secteur mondial de l'énergie la voie à suivre pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050, les économies avancées atteignant la carboneutralité avant les autres.



Émissions financées absolues (kilotonnes d'équivalent CO₂)^{1,2,3,4}

	Unités	2024	2023	2022
Pétrole et gaz : Activités d'exploitation (catégorie d'actifs du PCAF : 2)				
Montant impayé ⁵	M\$ CA	3 354 \$	3 581 \$	3 036 \$
Émissions totales	kilotonnes d'équivalent CO ₂	878	888	1 437
Qualité des données du PCAF (de 1 à 5)	S. O.	3,3	2,0	2,3
Pétrole et gaz : Utilisation finale (catégorie d'actifs du PCAF : 2)				
Montant impayé ⁵	M\$ CA	3 354 \$	3 581 \$	3 036 \$
Émissions totales ⁶	kilotonnes d'équivalent CO ₂	86 961	84 516	96 458
Qualité des données du PCAF (de 1 à 5) ⁶	S. O.	3,7	3,6	3,8
Production d'électricité (catégorie d'actifs du PCAF : 2)				
Montant impayé ⁷	M\$ CA	2 225 \$	3 813 \$	2 599 \$
Émissions totales	kilotonnes d'équivalent CO ₂	574	1 077	984
Qualité des données du PCAF (de 1 à 5)	S. O.	2,4	2,3	2,4
Automobile : Activités d'exploitation (catégorie d'actifs du PCAF : 2)				
Montant impayé ⁸	M\$ CA	S. O.	582 \$	555 \$
Émissions totales	kilotonnes d'équivalent CO ₂	S. O.	8	9
Qualité des données du PCAF (de 1 à 5)	S. O.	S. O.	2,0	2,0
Automobile : Utilisation finale (catégorie d'actifs du PCAF : 2)				
Montant impayé ⁸	M\$ CA	S. O.	582 \$	555 \$
Émissions totales	kilotonnes d'équivalent CO ₂	S. O.	401	364
Qualité des données du PCAF (de 1 à 5)	S. O.	S. O.	2,0	2,0

¹ Les encours reflètent les prêts visés, conformément à la plus récente norme du PCAF; ils représentent généralement un sous-ensemble des grands secteurs de prêts auxquels est exposée la Banque CIBC. Par conséquent, ces valeurs ne correspondront pas aux autres divulgations financières de la Banque CIBC.

² Selon la méthode du PCAF, les émissions financées absolues pour la catégorie d'actifs 2, y compris les prêts dans des secteurs comme le pétrole et le gaz, sont calculées en divisant le financement fourni au client par la valeur d'entreprise, trésorerie comprise, dans le cas des sociétés cotées en bourse ou des titres de créance et de participation pour les sociétés privées. Ce facteur est ensuite multiplié par les émissions du client. Comme en fait état la dernière version de la norme du PCAF, la comparabilité est limitée, car les fluctuations de la valeur marchande d'un client peuvent considérablement modifier le calcul de ses émissions financées.

³ La catégorie d'actifs du PCAF indique la méthodologie de calcul connexe appliquée en fonction de la catégorie d'actifs du PCAF correspondante dans laquelle le secteur lié aux prêts est classé.

⁴ En ce qui concerne la qualité des données du PCAF, une note de 1 représente les données de plus haute qualité, une note de 5, les données de moins bonne qualité.

⁵ Les soldes reflètent les montants utilisés pour tous les clients visés du secteur pétrolier et gazier à l'échelle mondiale, à l'exclusion de CIBC Caribbean. Sont exclus les placements, les activités de prise ferme et les engagements de prêts inférieurs à 5 M\$ CA.

⁶ En raison d'une baisse importante du nombre de clients de notre portefeuille qui publient des données sur leurs émissions, nos estimations des émissions financées du champ d'application 3 de 2024 pour le secteur pétrolier et gazier ont utilisé une méthode d'approximation différente, ce qui a justifié un retraitement de nos valeurs de 2023 et de 2022 afin de les harmoniser avec cette nouvelle approche et d'offrir une meilleure comparabilité d'une année sur l'autre. S'il y a lieu, les cotes de qualité des données du PCAF ont également été retraitées pour tenir compte de cette nouvelle méthode d'approximation des émissions.

⁷ Les soldes reflètent les montants utilisés pour tous les clients visés du secteur de la production d'électricité à l'échelle mondiale, à l'exclusion de CIBC Caribbean. Sont exclus les placements, les activités de prise ferme et les engagements de prêts inférieurs à 5 M\$ CA.

⁸ Les soldes reflètent les montants utilisés pour tous les fabricants d'équipement d'origine et excluent les activités de financement exclusives. Contrairement à d'autres secteurs visés par les divulgations, les renseignements sur nos émissions financées absolues comprennent des valeurs estimatives pour 2023, mais non pour 2024 en raison de retards dans la disponibilité des données sur les émissions du champ d'application 3 pour nos clients, qui ont eu des répercussions sur ces calculs ainsi que sur l'établissement de la cible de réduction des émissions d'ici 2030.



	Unités	2024	2023	2022
Immobilier commercial (catégorie d'actifs du PCAF : 4)				
Montant impayé ¹	M\$ CA	31 089 \$	33 201	34 998 \$
Émissions totales	kilotonnes d'équivalent CO ₂	622	626	865
Qualité des données du PCAF (de 1 à 5)	S. O.	4,5	4,5	4,6
Prêts hypothécaires à l'habitation (catégorie d'actifs du PCAF : 5)				
Montant impayé ²	M\$ CA	264 039 \$	262 235 \$	258 291 \$
Émissions totales	kilotonnes d'équivalent CO ₂	1 346	1 534	1 782
Qualité des données du PCAF (de 1 à 5)	S. O.	4,0	4,0	4,0
Prêts pour véhicules automobiles (catégorie d'actifs du PCAF : 6)				
Montant impayé ³	M\$ CA	8 439 \$	8 177 \$	7 545 \$
Émissions totales	kilotonnes d'équivalent CO ₂	900	822	774
Qualité des données du PCAF (de 1 à 5)	S. O.	3,1	3,2	4,0
Agriculture (catégorie d'actifs du PCAF : 2)				
Montant impayé ⁴	M\$ CA	6 577 \$	6 333	6 339 \$
Émissions totales	kilotonnes d'équivalent CO ₂	2 275	2 253	2 377
Qualité des données du PCAF (de 1 à 5)	S. O.	4,2	4,4	4,4
Prêts aux entreprises et actions non cotées (catégorie d'actifs du PCAF : 2)				
Montant impayé ⁵	M\$ CA	125 097 \$	S. O.	S. O.
Émissions totales	kilotonnes d'équivalent CO ₂	8 765	S. O.	S. O.
Qualité des données du PCAF (de 1 à 5)	S. O.	4,8	S. O.	S. O.
Dette garantie par l'État (catégorie d'actifs du PCAF : 7)				
Montant impayé ⁶	M\$ CA	82 487 \$	S. O.	S. O.
Émissions totales	kilotonnes d'équivalent CO ₂	15 464	S. O.	S. O.
Qualité des données du PCAF (de 1 à 5)	S. O.	2,6	S. O.	S. O.

¹ Les soldes reflètent la valeur en capital de tous les prêts hypothécaires commerciaux au Canada et aux États-Unis liés à divers types d'actifs, à l'exclusion des autres prêts immobiliers liés à la construction et des prêts autres que des prêts hypothécaires.

² Les soldes reflètent la valeur du capital de tous les prêts hypothécaires de marque CIBC et Simplii au Canada, à l'exception des prêts hypothécaires de marque FirstLine radiés provenant des activités de courtage hypothécaire de FirstLine et des prêts hypothécaires émis par des tiers. Les soldes excluent également les prêts hypothécaires aux États-Unis et ceux de CIBC Caribbean. N'inclut pas les prêts à la construction ni les marges de crédit sur valeur nette de la propriété.

³ Les soldes reflètent les prêts indirects canadiens aux clients de détail par l'intermédiaire des concessionnaires automobiles, à l'exclusion des prêts directs, qui représentent moins de 5 % de nos prêts de détail pour véhicules automobiles au Canada.

⁴ Les soldes reflètent les prêts liés au bétail et à la production agricole au Canada et aux États-Unis et excluent les prêts aux services agricoles, aux fournisseurs, aux grossistes et à d'autres clients considérés comme étant en amont ou en aval de la production agricole.

⁵ Les soldes des prêts reflètent toutes les expositions aux prêts aux entreprises au 31 octobre 2024, conformément à la définition établie par le PCAF de la catégorie d'actifs Prêts aux entreprises et actions non cotées.

⁶ Les soldes de prêts reflètent l'exposition aux obligations et aux prêts garantis par l'État au 31 octobre 2024 et ne comprennent pas l'exposition aux obligations et prêts infranationaux, notamment ceux des gouvernements régionaux et municipaux.



Produits et solutions durables

Finance durable¹

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Finance durable ^{2,3}	milliards	S. O.	45,0 \$✓	42,5 \$✓	44,4 \$
Progrès cumulatifs vers l'objectif de financement durable de 300 milliards de dollars sur 12 ans (année de référence 2018)	milliards	300 milliards de dollars en financement durable d'ici 2030 (2018-2030)	244,7 \$ ⁴	199,8 \$	157,3 \$
Progrès cumulatifs vers l'objectif de financement durable de 300 milliards de dollars sur 12 ans (année de référence 2018)	% atteint	S. O.	81,6 %	66,6 %	52,4 %

Investissement durable

Avoirs en placements responsables⁵

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Gestion d'actifs CIBC ⁶	millions	S. O.	990,8 \$	956,6 \$	867,8 \$
Gestion privée de patrimoine CIBC (États-Unis) ⁷	millions	S. O.	168,7 \$ US	146,7 \$ US	309,2 \$ US

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, les produits pour les clients PME et la méthodologie de mesure connexes utilisés pour la classification d'une opération en tant qu'opération de finance durable.

² La [Méthodologie de finance durable de 2024](#) de la Banque CIBC est en vigueur de façon prospective pour les opérations admissibles conclues à compter du 1^{er} novembre 2023 et a été utilisée pour calculer le rendement de la Banque CIBC en 2024 et 2025. 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.

³ Nous avons fourni à nos clients des solutions de couverture liées à des activités de finance durable dont le montant nominal s'élève à 1,9 milliard de dollars en 2025 et le total cumulatif de 2018 à 2025, à 12,6 milliards de dollars. Ces montants font l'objet d'un suivi distinct et sont exclus de notre objectif de finance durable.

⁴ Le total cumulatif diffère de la somme directe des montants individuels en raison de l'arrondissement.

⁵ 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. Les investissements responsables de Gestion d'actifs CIBC et de Gestion privée de patrimoine CIBC aux États-Unis comprennent les fonds et les comptes assortis d'un objectif ESG ou qui appliquent autrement une vérification ou des critères liés aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) qui peuvent être pris en compte au moyen de placements ESG ciblés ou de placements en finance conventionnelle. Tous les avoirs sont fondés sur la valeur marchande au 31 octobre. Nos avoirs en placements responsables ne contribuent pas à notre objectif de 300 milliards de dollars pour des activités de finance durable. Nos avoirs en placements responsables comprennent des fonds communs de placement ainsi que des mandats institutionnels gérés pour nos clients.

⁶ Gestion d'actifs CIBC utilise une méthode exclusive pour déterminer les placements responsables, qui comprennent les fonds communs de placement de détail et les placements responsables gérés dans des comptes distincts pour le compte des clients. Pour en savoir plus, consultez le [Rapport sur les investissements durables](#).

⁷ Les placements de Gestion privée de patrimoine CIBC (États-Unis) comprennent les actifs sous gestion dans des fonds communs de placement de détail responsables et les placements responsables gérés dans des comptes distincts pour le compte des clients. Au cours des années précédentes, les actifs sous administration étaient inclus dans les montants déclarés. En 2024, notre méthode pour déterminer les placements responsables a été mise à jour afin de supprimer les actifs sous administration, et les valeurs de l'année précédente ont été recalculées.

Bureau de révision des plaintes clients de la Banque CIBC¹

	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Enquêtes					
Services bancaires	S. O.	S. O.	3 019	2 816	1 244
Placements	S. O.	S. O.	58	45	39
Règlements à la satisfaction du client	S. O.	S. O.	32 %	51 %	46 %
Durée moyenne des enquêtes (en jours civils)					
Services bancaires	S. O.	S. O.	25	51	36
Placements	S. O.	S. O.	46	92	43

¹ Canada seulement.



	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Nature de la plainte (service ou caractéristique)					
Entente	S. O.	S. O.	53	76	59
Alertes	S. O.	S. O.	14	11	7
Solde	S. O.	S. O.	34	46	14
Annulation	S. O.	S. O.	36	40	11
Clôture	S. O.	S. O.	82	45	17
Recouvrement	S. O.	S. O.	118	98	40
Gestion des plaintes	S. O.	S. O.	134	410	194
Limite de crédit	S. O.	S. O.	108	76	22
Assurance crédit	S. O.	S. O.	62	63	24
Succession	S. O.	S. O.	41	20	18
Frais	S. O.	S. O.	169	140	56
Services de spécialistes en services financiers	S. O.	S. O.	49	50	30
Intérêts	S. O.	S. O.	191	117	61
Services bancaires en ligne	S. O.	S. O.	23	37	24
Services bancaires mobiles	S. O.	S. O.	13	17	5
Ouverture	S. O.	S. O.	117	111	18
Découvert	S. O.	S. O.	8	9	1
Paie ment	S. O.	S. O.	137	75	28
Procuration	S. O.	S. O.	33	18	12
Renouvellement	S. O.	S. O.	70	45	7
Coffret de sûreté	S. O.	S. O.	5	3	1
Relevé	S. O.	S. O.	34	21	7
Services bancaires téléphoniques	S. O.	S. O.	106	159	53
Services de caissier	S. O.	S. O.	34	42	14
Opération	S. O.	S. O.	1 070	946	220
Transfert	S. O.	S. O.	111	73	16
Autre	S. O.	S. O.	167	68	285
Total	S. O.	S. O.	3 019	2 816	1 244



	Unités	Objectif	2025	2024	2023
Produits ou services auxquels les plaintes sont liées					
Comptes d'opérations	S. O.	S. O.	637	636	322
Carte de crédit	S. O.	S. O.	995	705	304
Carte de débit	S. O.	S. O.	423	629	163
MCVNP	S. O.	S. O.	50	55	25
Assurance	S. O.	S. O.	5	8	10
Placement	S. O.	S. O.	228	181	111
Marge de crédit	S. O.	S. O.	184	160	52
Prêt	S. O.	S. O.	92	77	32
Prêt hypothécaire	S. O.	S. O.	331	302	193
Carte prépayée	S. O.	S. O.	1	3	1
Autre	S. O.	S. O.	73	60	31
Total	S. O.	S. O.	3 019	2 816	1 244

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 (selon les versions 2023-06) : activités de gestion d'actifs et de garde, 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 nous fournissons des informations pertinentes complètes ou partielles.

Activités de gestion et de garde d'actifs

Sujet	Mesure comptable	Code	Divulgaration pour 2025
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	Rapport sur la durabilité 2025 – Expérience client Code de conduite CIBC , pages 11 et 13
Diversité et inclusion des employés	Pourcentage de représentation selon le sexe et le groupe racial ou ethnique : 1) à la haute direction, 2) parmi les cadres ne faisant pas partie de la haute direction, 3) parmi les professionnels, et 4) parmi tous les autres employés	FN-AC-330a.1	Rapport sur la durabilité 2025 – L'inclusion à la Banque CIBC Tableaux de données sur la durabilité 2025 – L'inclusion à la Banque CIBC
Intégration de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans les activités de gestion de placements et de services consultatifs	Quantité d'actifs sous gestion, par catégorie d'actifs, 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	Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Produits et solutions durables Rapport sur la durabilité 2025 – Produits et solutions durables Rapport sur la durabilité 2025 – Accélération de l'action climatique 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. É.-U. La Banque CIBC ne divulgue pas ces avoirs par catégories d'actifs ni par catégorie de placements ESG.
	Description de la méthode d'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les processus et stratégies de placement ou de gestion des avoirs	FN-AC-410a.2	Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Produits et solutions durables Rapport sur les investissements durables de Gestion d'actifs CIBC Politique d'investissement responsable de Gestion d'actifs CIBC
	Description des politiques et procédures de vote par procuration et d'engagement des entités détenues	FN-AC-410a.3	Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Produits et solutions durables Rapport sur les investissements durables de Gestion d'actifs CIBC Politique d'investissement responsable de Gestion d'actifs CIBC
Éthique des affaires	Description des politiques et procédures de dénonciation	FN-AC-510a.2	Rapport sur la durabilité 2025 – Éthique des affaires Programme d'alerte professionnelle CIBC
Mesures des activités	Total des actifs sous gestion	FN-AC-000.A	Rapport annuel 2025 , pages 26 et 28 (Canada et États-Unis) La Banque CIBC déclare les actifs sous gestion et les biens administrés.
	Total des actifs sous garde et sous gestion	FN-AC-000.B	Le Rapport aux actionnaires pour le premier trimestre de 2026 de la Banque CIBC fait état des actifs sous garde, mais ne déclare pas les actifs sous gestion.



Banques commerciales

Sujet	Mesure comptable	Code	Divulgaration pour 2025
Sécurité des données	1) Nombre d'atteintes à la protection des données, 2) pourcentage concernant des données à caractère personnel, 3) nombre de titulaires de compte touchés	FN-CB-230a.1	Rapport sur la durabilité 2025 – Protection des renseignements personnels Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Protection des renseignements personnels
	Description de la méthode de détermination et de gestion des risques liés à la sécurité des données	FN-CB-230a.2	Rapport sur la durabilité 2025 – Protection des renseignements personnels Rapport sur la durabilité 2025 – Cybersécurité Rapport sur la durabilité 2025 – Intelligence artificielle
Inclusion financière et renforcement des capacités	1) nombre et 2) montant des prêts en cours admissibles à des programmes conçus pour promouvoir le développement des PME et des collectivités	FN-CB-240a.1	La Banque CIBC déclare le montant des prêts en cours pour accorder 12 milliards de dollars en autorisations de crédit nouvelles ou accrues aux PME, au niveau de la relation client, entre 2025 et 2027. Pour en savoir plus, consultez la section Rapport sur la durabilité 2025 – L'inclusion à la Banque CIBC et les Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Promouvoir l'inclusion économique .
	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'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 les sections Rapport sur la durabilité 2025 – L'inclusion à la Banque CIBC et Rapport sur la durabilité 2025 – Relations communautaires . La Banque CIBC ne fait aucune autre divulgation sur cette mesure.
Intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'analyse du crédit	Description de la méthode d'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans l'analyse de crédit	FN-CB-410a.2	Rapport sur la durabilité 2025 – Accélération de l'action climatique et Rapport annuel 2025 , pages 79 et 80 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 Equator Principles Members and Reporting.
Émissions financées	Émissions financées brutes absolues, désagrégées selon 1) le champ d'application 1, 2) le champ d'application 2 et 3) le champ d'application 3	FN-CB-410b.1	Rapport sur la durabilité 2025 – Accélération de l'action climatique et Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Émissions financées 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 des champs d'application 1 et 2 selon le secteur du portefeuille. Le cas échéant, les émissions du champ d'application 3 sont communiquées pour certains secteurs et dissociées des émissions des champs d'application 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.



Sujet	Mesure comptable	Code	Divulgaration pour 2025
Émissions financées (suite)	Pondération brute pour chaque secteur par catégorie d'actif	FN-CB-410b.2	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 le Rapport sur la durabilité 2025 – Accélération de l'action climatique et dans les Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Émissions financées . Notre approche de carboneutralité 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.
	Pourcentage de la pondération brute incluse dans le calcul des émissions financées	FN-CB-410b.3	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. Consultez le Rapport sur la durabilité 2025 – Accélération de l'action climatique et les Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Émissions financées .
	Description de la méthode utilisée pour calculer les émissions financées	FN-CB-410b.4	La Banque CIBC déclare publiquement qu'elle respecte la norme du PCAF, Global GHG Accounting and Reporting Standard (deuxième édition) et ses méthodologies propres aux catégories d'actifs utilisées pour calculer les émissions financées absolues. Consultez le Rapport sur la durabilité 2025 – Accélération de l'action climatique , les Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Émissions financées , et Notre approche de carboneutralité .
Éthique des affaires	Description des politiques et procédures de dénonciation	FN-CB-510a.2	Rapport sur la durabilité 2025 – Éthique des affaires Programme d'alerte professionnelle CIBC
Gestion du risque systémique	Cote de banque d'importance systémique mondiale (BISM), par catégorie	FN-CB-550a.1	Rapport annuel 2025 , page 33 La Banque CIBC a été désignée par le BSIF comme une banque d'importance systémique intérieure (BSI) au Canada. Rapport aux actionnaires pour le premier trimestre de 2026
	Description de la méthode d'intégration des résultats des simulations de crise obligatoires et volontaires à la planification de la suffisance des fonds propres, à la stratégie d'entreprise à long terme et à d'autres activités commerciales	FN-CB-550a.2	Rapport annuel 2025 , pages 31, 32, 49, 68 et 70
Mesures des activités	1) Nombre et 2) valeur des prêts par segment : (a) prêts personnels, (b) PME et (c) grandes entreprises	FN-CB-000.B	La Banque CIBC divulgue la valeur des prêts par type et par région. Consultez le Rapport annuel 2025 , pages 91 et 139. En ce qui concerne les prêts au Canada, la Banque CIBC communique aussi, par province et par valeur, le montant autorisé rendu disponible à titre de financement par emprunts, ainsi que le nombre de sociétés auxquelles un financement par emprunts a été accordé. Consultez la section Rapport sur la durabilité 2025 – Financement par emprunt de sociétés au Canada . La Banque CIBC ne publie aucun autre détail sur cette mesure.



Crédit à la consommation

Sujet	Mesure comptable	Code	Divulgation pour 2025
Sécurité des données	1) Nombre d'atteintes à la protection des données, 2) pourcentage concernant des données à caractère personnel, 3) nombre de titulaires de compte touchés	FN-CF-230a.1	Rapport sur la durabilité 2025 – Protection des renseignements personnels Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Protection des renseignements personnels
	Description de la méthode de détermination et de gestion des risques liés à la sécurité des données	FN-CF-230a.3	Rapport sur la durabilité 2025 – Protection des renseignements personnels Rapport sur la durabilité 2025 – Cybersécurité Rapport sur la durabilité 2025 – Intelligence artificielle
Pratiques de vente	Taux d'approbation 1) des produits de crédit et 2) des produits prépayés pour les demandeurs ayant une cote FICO supérieure ou inférieure à 660	FN-CF-270a.2	À la page 60 de son Rapport annuel 2025 , la Banque CIBC présente la qualité du crédit de ses portefeuilles de détail selon l'approche fondée sur les notations internes avancées (NI avancée). La Banque CIBC ne fait aucune autre divulgation sur cette mesure.
	1) Nombre de plaintes déposées auprès du Consumer Financial Protection Bureau (CFPB), 2) pourcentage ayant donné lieu à une mesure corrective financière ou non financière, 3) pourcentage dont le règlement a été contesté par le consommateur, 4) pourcentage ayant donné lieu à une enquête de la part du CFPB	FN-CF-270a.4	La Banque CIBC 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 le Rapport sur la durabilité 2025 – Expérience client , les Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Bureau de révision des plaintes clients de la Banque CIBC et le Rapport annuel 2025 du Bureau de révision des plaintes clients de la Banque CIBC . La Banque CIBC ne fait aucune autre divulgation sur cette mesure.



Banque d’investissement et courtage

Sujet	Mesure comptable	Code	Divulgaration pour 2025
Diversité et inclusion des employés	Pourcentage de représentation selon le sexe et le groupe racial ou ethnique : 1) à la haute direction, 2) parmi les cadres ne faisant pas partie de la haute direction, 3) parmi les professionnels, et 4) parmi tous les autres employés	FN-IB-330a.1	Rapport sur la durabilité 2025 – L’inclusion à la Banque CIBC Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Inclusion au travail
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 publie pas la répartition des revenus provenant des opérations d’approbation, de consultation et de titrisation, ou la répartition par secteur. À partir de 2024, elle a déclaré les activités de finance durable admissibles par produit d’entreprise. Pour en savoir plus, consultez le Rapport sur la durabilité 2025 – Produits et solutions durables , le Rapport sur la durabilité 2025 – Accélération de l’action climatique et le Rapport sur la durabilité 2025 – L’inclusion à la Banque CIBC . En 2025, nous avons mobilisé 45,0 milliards de dollars pour des activités de finance durable, soit un total cumulatif de 244,7 milliards de dollars (81,6 %) en vue d’atteindre notre objectif de finance durable de 300 milliards de dollars (2018 – 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	Rapport sur la durabilité 2025 – Produits et solutions durables Rapport sur la durabilité 2025 – Accélération de l’action climatique Rapport sur la durabilité 2025 – L’inclusion à la Banque CIBC
Éthique des affaires	Description des politiques et procédures de dénonciation	FN-IB-510a.2	Rapport sur la durabilité 2025 – Éthique des affaires Programme d’alerte professionnelle CIBC
Intégrité professionnelle	Description de la méthode utilisée pour assurer l’intégrité professionnelle, y compris le devoir de diligence	FN-IB-510b.4	Rapport sur la durabilité 2025 – Éthique des affaires Rapport sur la durabilité 2025 – Expérience client Code de conduite CIBC
Gestion du risque systémique	Description de la méthode d’intégration des résultats des simulations de crise obligatoires et volontaires à la planification de la suffisance des fonds propres, à la stratégie d’entreprise à long terme et à d’autres activités commerciales	FN-IB-550a.2	Rapport annuel 2025 , pages 31, 32, 49, 68 et 70
Mesures d’encouragement des employés et prise de risques	Pourcentage de rémunération variable dans la rémunération totale des preneurs de risques significatifs	FN-IB-550b.1	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2026
	Pourcentage de la rémunération variable des preneurs de risques significatifs auxquels s’appliquent des dispositions de malus ou de récupération	FN-IB-550b.2	La Banque CIBC ne divulgue pas ce renseignement. La Banque CIBC fournit des renseignements sur les dispositions de récupération dans la Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2026 .
	Discussion sur les politiques relatives à la supervision, au contrôle et à la validation de la tarification par les négociateurs des actifs et des passifs de niveau 3	FN-IB-550b.3	Rapport annuel 2025 , pages 82, 83 et 131 États financiers consolidés de 2025 , note 2 (pages 125 et 131)



Prêts hypothécaires

Sujet	Mesure comptable	Code	Divulgence pour 2025
Sécurité des données	1) nombre et 2) valeur des prêts hypothécaires à l'habitation des types suivants : a) hybrides ou à option de taux variable, b) à pénalité de paiement anticipé, c) à taux élevé, d) total, par cotes d'évaluation FICO supérieures et inférieures à 660	FN-MF-270a.1	La Banque CIBC ne divulgue pas le nombre ou la valeur des prêts hypothécaires à l'habitation par type ou cote d'évaluation FICO. La Banque CIBC présente les RPV moyens pondérés de ses prêts hypothécaires à l'habitation non assurés et marges de crédit hypothécaire émises et acquises en 2025 dans le Rapport annuel 2025 , à la page 61.
	1) nombre et 2) valeur a) des modifications apportées aux prêts hypothécaires à l'habitation, b) des saisies et c) des ventes à découvert ou des actes tenant lieu de saisie, par cotes d'évaluation FICO supérieures et inférieures à 660	FN-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 Rapport annuel 2025 , pages 62 et 63.
Prêts discriminatoires	1) nombre, 2) valeur et 3) rapport prêt-valeur (RPV) moyen pondéré des prêts hypothécaires accordés à des emprunteurs a) de groupes minoritaires et b) à tous les autres emprunteurs, par cotes d'évaluation FICO supérieures et inférieures à 660	FN-MF-270b.1	La Banque CIBC ne divulgue pas le nombre, la valeur ou les RPV moyens pondérés par type ou cote d'évaluation FICO. La Banque CIBC présente les RPV moyens pondérés de ses prêts hypothécaires à l'habitation non assurés et marges de crédit hypothécaire émises et acquises en 2025 dans le Rapport annuel 2025 , à la page 61.
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 à l'habitation se trouvent à la page 61 du Rapport annuel 2025 de la Banque CIBC.

Index de la Global Reporting Initiative (GRI)

Déclaration d'utilisation	La Banque CIBC a présenté les renseignements mentionnés dans cet index du contenu GRI pour la période du 1 ^{er} novembre 2024 au 31 octobre 2025, 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	Rapport annuel 2025 ▪ Note 29, Informations sectorielles et géographiques (page 177) ▪ Renseignements destinés aux actionnaires (page 185)
2-2	Entités incluses dans les informations sur la durabilité de l'organisation	Rapport sur la durabilité 2025 - Énoncé de responsabilité envers le public Rapport annuel 2025 ▪ Note 25, Principales filiales (page 174) 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	Tableaux de données sur la durabilité 2025 - À propos du présent rapport
2-4	Retraitements de l'information	Tableaux de données sur la durabilité 2025 - À propos du présent rapport
2-5	Vérification externe	Tableaux de données sur la durabilité 2025 - À propos du présent rapport Page de la Banque CIBC sur la durabilité

2. Activités et travailleurs

2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Tableaux de données sur la durabilité 2025 - À propos du présent rapport Rapport sur la durabilité 2025 - Sociétés affiliées Rapport sur la durabilité 2025 - Réseau bancaire canadien Rapport annuel 2025 ▪ Note 29, Informations sectorielles et géographiques (page 177) ▪ Renseignements destinés aux actionnaires (page 185) ▪ Note 25, Principales filiales (page 174) La Banque CIBC et les droits de la personne : Énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes
2-7	Employés	Rapport sur la durabilité 2025 - À propos du présent rapport Rapport sur la durabilité 2025 - L'inclusion à la Banque CIBC Rapport sur la durabilité 2025 - L'emploi au Canada Tableaux de données sur la durabilité 2025 - Membres de l'équipe
2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	Tableaux de données sur la durabilité 2025 - Membres de l'équipe



3. Gouvernance		
2-9	Structure et composition de la gouvernance	Rapport sur la durabilité 2025 – Gouvernance Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2026
2-10	Nomination et sélection des membres de l’organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2026
2-11	Président de l’organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2026
2-12	Rôle de l’organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Rapport sur la durabilité 2025 – Gouvernance Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2026
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Rapport sur la durabilité 2025 – Gouvernance
2-14	Rôle de l’organe de gouvernance le plus élevé dans la présentation de l’information sur la durabilité	Rapport sur la durabilité 2025 – Gouvernance Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2026
2-15	Conflits d’intérêts	Rapport sur la durabilité 2025 – Gouvernance Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2026
2-16	Communication des préoccupations majeures	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2026 Rapport sur la durabilité 2025 – Éthique des affaires Rapport sur la durabilité 2025 – Expérience client
2-17	Connaissance partagée de l’organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2026
2-18	Évaluation de la performance de l’organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2026
2-19	Politiques de rémunération	Rapport sur la durabilité 2025 – L’inclusion à la Banque CIBC Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2026
2-20	Processus de détermination de la rémunération	Rapport sur la durabilité 2025 – L’inclusion à la Banque CIBC Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2026
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.
4. Stratégie, politiques et pratiques		
2-22	Méthode d’engagement des parties intéressées	Rapport sur la durabilité 2025 – Message de la direction Rapport sur la durabilité 2025 – Durabilité à la Banque CIBC
2-23	Engagements politiques	Rapport sur la durabilité 2025 – Gestion du risque Rapport sur la durabilité 2025 – Éthique des affaires Rapport sur la durabilité 2025 – Expérience client La Banque CIBC et les droits de la personne : Énoncé sur l’esclavage moderne et la traite de personnes Rapport sur la durabilité 2025 – Produits et solutions durables Rapport sur les investissements durables de Gestion d’actifs CIBC
2-24	Intégration des engagements politiques	Rapport sur la durabilité 2025 – Durabilité à la Banque CIBC Rapport sur la durabilité 2025 – Éthique des affaires Rapport sur la durabilité 2025 – Expérience client La Banque CIBC et les droits de la personne : Énoncé sur l’esclavage moderne et la traite de personnes



4. Stratégie, politiques et pratiques (suite)		
2-25	Processus de remédiation des impacts négatifs	Rapport sur la durabilité 2025 – Expérience client La Banque CIBC et les droits de la personne : Énoncé sur l’esclavage moderne et la traite de personnes
2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	Rapport sur la durabilité 2025 – Éthique des affaires Rapport sur la durabilité 2025 – Expérience client Rapport sur les investissements durables de Gestion d’actifs CIBC
2-27	Conformité aux lois et règlements	Rapport sur la durabilité 2025 – Éthique des affaires Rapport annuel 2025 ▪ Note 21, Passif éventuel et provisions (page 169)
2-28	Adhésion à des associations	Rapport sur la durabilité 2025 – Stratégie Rapport sur la durabilité 2025 – L’inclusion à la Banque CIBC Rapport sur la durabilité 2025 – Accélération de l’action climatique Rapport sur les investissements durables de Gestion d’actifs CIBC
5. Engagement des parties intéressées		
2-29	Méthode d’engagement des parties intéressées	Rapport sur la durabilité 2025 – Stratégie
2-30	Accords de négociation collective	Rapport sur la durabilité 2025 – Mobilisation des employés Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Droits de la personne



Thèmes pertinents

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus de détermination des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité 2025 – Stratégie
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-2 Liste des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité 2025 – Stratégie
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité 2025 – Stratégie

Finance durable

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité 2025 – Produits et solutions durables Rapport sur la durabilité 2025 – L'inclusion à la Banque CIBC
FS-6	Prêts dans des secteurs écologiquement vulnérables	Rapport sur la durabilité 2025 – Produits et solutions durables Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Émissions financées
Indicateur propre à la Banque CIBC	Finance durable	Rapport sur la durabilité 2025 – Produits et solutions durables Rapport sur la durabilité 2025 – L'inclusion à la Banque CIBC Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Finance durable

Éthique des affaires

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité 2025 – Éthique des affaires
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Rapport sur la durabilité 2025 – Éthique des affaires
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	Rapport sur la durabilité 2025 – Éthique des affaires Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Lutte contre la corruption et les pots-de-vin
GRI 207 : Fiscalité 2019	207-1 Approche de la politique fiscale	Rapport sur la durabilité 2025 – Impôts et taxes au Canada Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Impôts et taxes au Canada
GRI 415 : Politiques publiques 2016	415-1 Contributions politiques	Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Contributions politiques et dons
Indicateur propre à la Banque CIBC	100 % des membres de l'équipe ont suivi la formation sur le Code de conduite CIBC	Rapport sur la durabilité 2025 – Éthique des affaires Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Éthique des affaires



Intelligence artificielle (IA), protection des renseignements personnels et cybersécurité

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité 2025 – Protection des renseignements personnels
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)	Rapport sur la durabilité 2025 – Protection des renseignements personnels Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Protection des renseignements personnels
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)	Rapport sur la durabilité 2025 – Protection des renseignements personnels Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Protection des renseignements personnels
Indicateur propre à la Banque CIBC	Violations de la protection des renseignements personnels	Rapport sur la durabilité 2025 – Protection des renseignements personnels Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Protection des renseignements personnels

Expérience client

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité 2025 – Expérience client
Indicateur propre à la Banque CIBC	Indice de l'expérience client	Rapport sur la durabilité 2025 – Expérience client Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Expérience client
Indicateur propre à la Banque CIBC	Gestion et résolution des plaintes des clients	Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Bureau de révision des plaintes clients

Changements climatiques

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité 2025 – Accélération de l'action climatique
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (champ d'application 1)	Rapport sur la durabilité 2025 – Accélération de l'action climatique Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Émissions de gaz à effet de serre
GRI 305 : Émissions 2016	305-2 Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	Rapport sur la durabilité 2025 – Accélération de l'action climatique Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Émissions de gaz à effet de serre
GRI 305 : Émissions 2016	305-3 Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	Rapport sur la durabilité 2025 – Accélération de l'action climatique Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Émissions de gaz à effet de serre
GRI 305 : Émissions 2016	305-4 Intensité des émissions de GES	Rapport sur la durabilité 2025 – Accélération de l'action climatique Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Émissions de gaz à effet de serre
GRI 305 : Émissions 2016	305-5 Réduction des émissions de GES	Rapport sur la durabilité 2025 – Accélération de l'action climatique Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Émissions de gaz à effet de serre



Mobilisation des employés

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité 2025 – Mobilisation des employés
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Rapport sur la durabilité 2025 – Mobilisation des employés Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Taux de roulement
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-9 Accidents du travail	Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Accidents en milieu de travail
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	Rapport sur la durabilité 2025 – Mobilisation des employés Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Droits de la personne
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	Rapport sur la durabilité 2025 – Mobilisation des employés
GRI 404 : Formation et perfectionnement 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Rapport sur la durabilité 2025 – Mobilisation des employés Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Apprentissage et perfectionnement
GRI 404 : Formation et perfectionnement 2016	404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Rapport sur la durabilité 2025 – Mobilisation des employés
GRI 404 : Formation et perfectionnement 2016	404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	Rapport sur la durabilité 2025 – Mobilisation des employés
Indicateur propre à la Banque CIBC	Score de mobilisation des employés	Rapport sur la durabilité 2025 – Mobilisation des employés Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Mobilisation des employés

Inclusion au travail

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité 2025 – L'inclusion à la Banque CIBC
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2026 Rapport sur la durabilité 2025 – Gouvernance Rapport sur la durabilité 2025 – L'inclusion à la Banque CIBC Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Gouvernance
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	Rapport sur la durabilité 2025 – L'inclusion à la Banque CIBC Tableaux de données sur la durabilité pour 2025 – Cible médiane de rémunération directe globale
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	Tableaux de données sur la durabilité 2025 – Bureau de révision des plaintes clients
Indicateur propre à la Banque CIBC	Cible médiane de rémunération directe globale des femmes par rapport à celle des hommes	Rapport sur la durabilité 2025 – L'inclusion à la Banque CIBC Tableaux de données sur la durabilité pour 2025 – Cible médiane de rémunération directe globale



Services bancaires inclusifs

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité 2025 - L'inclusion à la Banque CIBC
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	Rapport sur la durabilité 2025 - L'inclusion à la Banque CIBC Tableaux de données sur la durabilité 2025 - Finance durable
FS-14	Initiatives visant à améliorer l'accès aux services financiers pour les personnes défavorisées	Rapport sur la durabilité 2025 - L'inclusion à la Banque CIBC
FS-16	Initiatives visant à améliorer la littératie financière par type de bénéficiaire	Rapport sur la durabilité 2025 - L'inclusion à la Banque CIBC Rapport sur la durabilité 2025 - Relations communautaires

Relations communautaires

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité 2025 - Relations communautaires
Indicateur propre à la Banque CIBC	Investissements communautaires	Rapport sur la durabilité 2025 - Relations communautaires Tableaux de données sur la durabilité 2025 - Relations communautaires
GRI 203 : Impacts économiques indirects 2016	203-2 Impacts économiques indirects significatifs	Rapport sur la durabilité 2025 - Relations communautaires Tableaux de données sur la durabilité 2025 - Relations communautaires

Droits de la personne

Norme de la GRI	Présentation de l'information	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	La Banque CIBC et les droits de la personne : Énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes
Indicateur propre à la Banque CIBC	Total des heures de formation sur les droits de la personne et sur l'inclusion	La Banque CIBC et les droits de la personne : Énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes Tableaux de données sur la durabilité 2025 - Droits de la personne