



Rapport sur la durabilité 2021



Points saillants du rendement ESG pour 2021



Parmi les 10 meilleurs

pour ce qui est du financement de l'industrie des énergies renouvelables en Amérique du Nord¹



4,8 G\$

en nouveaux crédits autorisés aux petites et moyennes entreprises (Canada)²



38 %[†]

de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (à l'échelle mondiale)²



89 %[†]

Notre score de mobilisation des employés est supérieur à la norme mondiale de Willis Towers Watson pour le secteur des services financiers²



133 M\$

Investissement dans des organismes communautaires au Canada et aux États-Unis²



23 %[†]

Membres d'une minorité visible occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (Canada)²



Note A-

au classement des banques mondiales les plus performantes pour les mesures de lutte contre les changements climatiques de CDP



100 %

des employés ont suivi la formation en éthique de la Banque CIBC sur notre Code de conduite²



34,9 G\$

pour des activités de finance durable²

¹ Assurance limitée. Nos lettres d'assurance peuvent être consultées dans notre bibliothèque de documents liés aux facteurs ESG, sur notre [site Web](#).
² Tableaux de classement des énergies renouvelables en Amérique du Nord par *Inframation*.
³ Consultez les notes à la fin de la section [11 Grille de pointage ESG de 2021](#) pour en savoir plus.



La raison d'être de la Banque CIBC est de vous aider à réaliser votre ambition.

Qui nous sommes

La Banque CIBC, une institution financière nord-américaine de premier rang, s'engage à créer une valeur durable pour toutes ses parties intéressées : clients, membres de l'équipe, collectivités et actionnaires. Notre raison d'être – vous aider à réaliser votre ambition – nous guide, et nous axons nos efforts sur la création d'un avenir plus sûr, équitable et durable grâce à nos pratiques et à notre engagement environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

À l'échelle de Services bancaires personnels et PME, de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs et de Marchés des capitaux, nos 45 000 employés offrent une gamme complète de produits et de services financiers à 11 millions de clients, tant des particuliers que des entreprises, y compris des clients institutionnels et du secteur public au Canada, aux États-Unis et dans le monde entier.

2021

6,4 G\$

Résultat net déclaré

6,7 G\$

Résultat net ajusté¹

68 G\$

Capitalisation boursière

12,4 %

Ratio des fonds propres de première catégorie selon Bâle III²

11 millions

de clients

¹ Les mesures non conformes aux principes comptables généralement reconnus (PCGR) n'ont pas de signification normalisée en vertu des Normes internationales d'information financière (IFRS) ou des PCGR et peuvent, par conséquent, ne pas être comparables à des mesures semblables utilisées par d'autres sociétés. Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR. Les résultats ajustés excluent l'incidence des éléments d'importance incluse dans les résultats déclarés et servent à calculer nos mesures ajustées. Des renseignements supplémentaires sur ces mesures financières particulières ont été intégrés par renvoi et sont présentés dans la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à la page 14 de notre rapport annuel 2021, accessible sur le site Web du SEDAR au www.sedar.com.

² Calcul effectué conformément à la ligne directrice Normes de fonds propres (NFP) du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), qui se fonde sur les normes du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire.

1.0

Aperçu

1.1	Grille de pointage ESG de 2021	2
1.2	Prix et reconnaissances reçus en 2021	4
1.3	Message du chef de la direction	5
1.4	Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG	7
1.5	Notre stratégie ESG	9
1.6	Mesure de nos progrès futurs	11
1.7	Cadre de gouvernance des facteurs ESG	12

2.0

Accélération de la lutte contre le changement climatique

2.1	Plan de transition climatique	16
2.1.1	Partenariats et mobilisation des parties intéressées	19
2.2	Soutien aux ambitions de nos clients	23
2.2.1	Finance durable EP	23
2.2.2	Investissement responsable	29
2.3	Gestion des risques environnementaux	33

3.0

Ouverture de possibilités

3.1	Mobilisation des employés EP	38
3.2	Inclusion au travail EP	45
3.3	Services bancaires inclusifs EP	57
3.4	Apporter davantage à la collectivité EP	66

4.0

Renforcement de l'intégrité et de la confiance

4.1	Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information EP	75
4.2	Engagement envers nos clients EP	80
4.3	Éthique des affaires EP	86
4.4	Droits de la personne	90
4.5	Approvisionnement durable et inclusif	93

5.0

Annexe

5.1	À propos du présent rapport	96
5.2	Engagement des parties intéressées	97
5.3	Énoncé de responsabilité envers le public - Canada	99
5.4	La Banque CIBC et les ODD	104
5.5	Index du contenu GRI	105
5.6	Index du contenu SASB	113
5.7	Énoncés prospectifs	116

1.0

DANS CETTE SECTION

- [1.1](#) Grille de pointage ESG de 2021
- [1.2](#) Prix et reconnaissances reçus en 2021
- [1.3](#) Message du chef de la direction
- [1.4](#) Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- [1.5](#) Notre stratégie ESG
- [1.6](#) Mesure de nos progrès futurs
- [1.7](#) Cadre de gouvernance des facteurs ESG

[< Retour à l'accueil](#)

Aperçu



Table des matières

1.0 Aperçu

1.1 Grille de pointage ESG de 2021

1.2 Prix et reconnaissances
reçus en 2021

1.3 Message du chef de la direction

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

1.5 Notre stratégie ESG

1.6 Mesure de nos progrès futurs

1.7 Cadre de gouvernance
des facteurs ESG

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

1.1 Grille de pointage ESG de 2021

Cette grille de pointage mesure les progrès que nous avons accomplis en 2021 vers l'atteinte de nos principaux objectifs de durabilité. Ces objectifs et l'évaluation formative de leur importance figurent dans notre [Rapport sur la durabilité 2020](#). Les objectifs de 2022 et au-delà sont énumérés à la section [1.6 Mesure de nos progrès futurs](#).

En plus de la grille de pointage ESG, nous mesurerons nos progrès au moyen de partenariats avec des clients, de l'engagement des investisseurs, d'évaluations externes et de notre indice ESG interne. Cet indice ESG comprend des objectifs internes et certains objectifs de la grille de pointage ESG. Ces objectifs correspondent aux domaines d'importance des parties intéressées où la Banque CIBC peut avoir le plus grand effet. Pour en savoir plus, consultez la section [1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG](#).

Grille de pointage ESG de 2021					
	Sujet ESG	Objectif de 2021	Résultats de 2021 ¹	État	
Renforcement de l'intégrité et de la confiance		Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information	Aucune lacune en matière de protection des renseignements personnels constatée par des organismes de réglementation à la Banque CIBC et non encore corrigée ²	Aucune lacune	
		Engagement envers nos clients	Amélioration continue sur 12 mois du score net de recommandation CIBC (SNR) ³	Hausse de 1,6 point par rapport à 2020	
		Éthique des affaires	100 % des employés ayant suivi la formation en éthique de la Banque CIBC sur notre Code de conduite ⁴	100 %	
Ouverture de possibilités		Services bancaires inclusifs	Amener 200 000 clients à participer à des séminaires et à des activités de formation financière sur trois ans (2019-2021) ⁵	74 000 clients participants	 106 % ^{5,6} à ce jour (plus de 212 000 clients)
			Accorder 9 G\$ en nouvelles autorisations de prêts aux petites et moyennes entreprises (PME) sur quatre ans (2020-2023) (Canada)	4,8 G\$ ⁷	 92,4 % ⁸ à ce jour (8,3 G\$)
			Faire croître nos activités de services bancaires aux entreprises et de gestion des avoirs pour les autochtones de 15 % sur trois ans (2021-2023) (Canada)	Croissance de 19 %	 19 % à ce jour
		Inclusion au travail	Au moins 30 % de femmes et au moins 30 % d'hommes au Conseil d'administration de la Banque CIBC	50 % de femmes et 50 % d'hommes	
		Au moins 35 % à 40 % de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2022 (à l'échelle mondiale) ⁹	38 % [†]		
		Au moins 22 % de membres d'une minorité visible occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2022 (Canada) ^{9,10}	23 % [†]		

Table des matières

1.0 Aperçu

1.1 Grille de pointage ESG de 2021

1.2 Prix et reconnaissances reçus en 2021

1.3 Message du chef de la direction

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

1.5 Notre stratégie ESG

1.6 Mesure de nos progrès futurs

1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

1.0 Aperçu

1.1 Grille de pointage ESG de 2021

Grille de pointage ESG de 2021 (suite)				État
	Enjeu ESG	Objectif de 2021	Résultats de 2021 ¹	État
Ouverture de possibilités (suite)	Inclusion au travail (suite)	Au moins 4 % de membres de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2023 (Canada) ⁹	3 % [†]	En voie d'être atteint - 3 %
		Au moins 5 % d'étudiants recrutés dans la communauté noire (Canada) ¹¹	8 %	
		De 8 % à 9 % de personnes handicapées parmi les candidats externes embauchés en 2021 (Canada) ¹²	5 %	Objectif non atteint - 5 %
	Mobilisation des employés	Score de mobilisation des employés supérieur à 109 % de la norme mondiale de Willis Towers Watson (WTW) pour le secteur des services financiers ¹³	Atteint - 89 % [†] soit 109,88 % de la norme mondiale de WTW pour le secteur des services financiers	
	Relations communautaires	350 millions de dollars en dons d'entreprise, commandites d'entreprise, dons des employés et collectes de fonds des employés sur cinq ans (2019-2023)	133 M\$ ¹⁴	81,9 % ⁶ à ce jour (286,7 M\$)
Accélération de la lutte contre le changement climatique	Finance durable	Mobiliser 300 G\$ pour des activités de finance durable d'ici 2030 (2018-2030) ¹⁵	34,9 G\$ ¹⁶	25,7 % à ce jour (77,0 G\$) ^{16,17}
	Empreinte carbone¹⁸	Réduction de 30 % des émissions absolues de gaz à effet de serre (GES) provenant des activités en Amérique du Nord d'ici 2028 (niveau de référence de 2018)	20 % ¹⁹	66 % à ce jour ²⁰

¹ Assurance limitée. Nos lettres d'assurance peuvent être consultées dans notre bibliothèque de documents liés aux facteurs ESG, sur notre [site Web](#).

² Toutes les mesures excluent CIBC Mellon. La Compagnie Trust CIBC Mellon et la Société de services de titres mondiaux CIBC Mellon sont collectivement appelées CIBC Mellon.

³ En 2021, la mesure de rendement liée à la protection des renseignements personnels a été révisée pour plutôt indiquer le nombre de lacunes en cette matière constatées par des organismes de réglementation à la Banque CIBC et qui n'ont pas été corrigées.

⁴ Nous revoyons chaque année la mesure du SNR. En 2021, nous avons généralisé notre mesure éprouvée du SNR afin de mieux refléter l'expérience de nos clients à l'échelle de la Banque CIBC et d'élargir le spectre des commentaires que nous recueillons. Le SNR élargi, de 62,6 en 2021, deviendra la base de notre SNR en 2022. À l'exclusion de CIBC FirstCaribbean.

⁵ À l'exclusion des membres de l'équipe de CIBC Bank USA et de CIBC FirstCaribbean, qui suivent la formation sur le Code de conduite sur différents systèmes de gestion de l'apprentissage.

⁶ Désigne les clients actuels et potentiels, les membres de leur famille et les recommandations de clients en Amérique du Nord.

⁷ Représente les résultats cumulatifs de 2019 à 2021.

⁸ En 2021, les nouveaux prêts autorisés aux PME comprenaient 0,8 G\$ aux petites entreprises, qui sont généralement des sociétés dont le revenu est inférieur à 5 M\$, et 4,0 G\$ aux entreprises de taille moyenne, qui sont généralement des sociétés dont le chiffre d'affaires est supérieur à 5 M\$, mais inférieur à 20 M\$.

⁹ Représente les résultats cumulatifs de 2020 à 2021.

¹⁰ Les postes de direction approuvés par le conseil d'administration incluent la vice-présidence et les échelons supérieurs, nommés à leur poste au 31 octobre 2021. Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre 2021, à l'exclusion des employés temporaires, des employés retraités et du personnel de CIBC FirstCaribbean.

¹¹ Au Canada, les membres des minorités visibles sont définis comme étant les personnes de couleur autres que des autochtones.

¹² Embauches temporaires à durée fixe dans les programmes coopératifs et les profils d'emploi de stagiaire. Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire fournie pendant le processus de demande, le pourcentage est fondé sur le nombre de réponses.

¹³ Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés au 31 octobre et expriment un pourcentage de l'effectif permanent, à l'exclusion des employés temporaires, des employés en congé autorisé non rémunéré, des employés retraités, et du personnel de CIBC FirstCaribbean.

¹⁴ Notre Sondage annuel auprès des employés s'est déroulé du 7 au 20 juin 2021. Tous les membres de l'effectif permanent, à l'exclusion des employés temporaires, des employés en congé autorisé, des travailleurs occasionnels, des employés retraités et du personnel de CIBC FirstCaribbean, pouvaient participer au sondage. Plus de 34 000 membres de l'équipe ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 83 %. Willis Towers Watson a préparé les questions pour le Sondage annuel auprès des employés. Le score de mobilisation des employés repose sur trois piliers de l'expérience des employés : leur degré d'engagement, leur capacité d'agir et leur dynamisme au travail. Le score de mobilisation représente le pourcentage d'employés qui ont répondu d'accord aux neuf questions liées à la mobilisation dans le Sondage annuel auprès des employés CIBC.

¹⁵ Comprend les dons d'entreprise, dont 70 millions de dollars à la Fondation CIBC, les commandites d'entreprise, et les dons et collectes de fonds des employés.

¹⁶ Les activités de finance durable désignent les activités de client qui appuient, entre autres, l'énergie renouvelable et sans émissions, l'efficacité énergétique, des infrastructures durables, des bâtiments écologiques, des financements liés à la durabilité et des produits financiers écologiques. Les produits offerts par la Banque CIBC dans le cadre de son engagement de mobilisation à l'appui de ces activités de client comprennent des prêts et syndications de prêts, la prise ferme de titres de créance et de participation, des conseils en fusions et acquisitions et des placements à titre d'investisseur chef de file.

¹⁷ Nous avons fourni à nos clients des solutions de couverture liées à des activités de finance durable dont le montant nominal s'élève à 2,4 G\$ en 2021 (total cumulatif de 4,9 G\$ de 2018 à 2021) et qui sont exclues de notre engagement de mobilisation pour des activités de finance durable.

¹⁸ Représente les progrès globaux accomplis vers la réalisation de l'objectif depuis 2018.

¹⁹ Les émissions de gaz à effet de serre des catégories 1, 2 et 3 ont été vérifiées pour 2021. Pour en savoir plus, consultez la bibliothèque de documents liés aux facteurs ESG sur notre [site Web](#).

²⁰ Réduction des émissions absolues de GES (catégories 1 et 2) par rapport à l'année de référence de 2018. Représente les progrès globaux accomplis vers la réalisation de l'objectif depuis 2018.

Table des matières

1.0 Aperçu

1.1 Grille de pointage ESG de 2021

1.2 Prix et reconnaissances reçus en 2021

1.3 Message du chef de la direction

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

1.5 Notre stratégie ESG

1.6 Mesure de nos progrès futurs

1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

1.2 Prix et reconnaissances reçus en 2021



¹ Pour en savoir plus sur les critères ayant mené à la sélection de la Banque CIBC, visitez la page exposant les [raisons de sa sélection](#).

² La Banque CIBC s'est classée au premier rang des grandes banques canadiennes pour ce qui est de la satisfaction de la clientèle à l'égard des applications de services bancaires mobiles selon J.D. Power.

³ Nous occupons la première position au palmarès canadien de l'expérience des services bancaires mobiles de Surviscor.

⁴ Meilleur programme d'apprentissage et de perfectionnement unique ou novateur - médaille d'OR.

⁵ Meilleur programme d'apprentissage en soutien au changement et à la transformation d'une stratégie d'entreprise - médaille d'ARGENT.

Table des matières

1.0 Aperçu

1.1 Grille de pointage ESG de 2021

1.2 Prix et reconnaissances
reçus en 2021

1.3 Message du chef de la direction

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

1.5 Notre stratégie ESG

1.6 Mesure de nos progrès futurs

1.7 Cadre de gouvernance
des facteurs ESG

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

1.3 Message du chef de la direction



Victor G. Dodig président et chef de la direction



Nos efforts de promotion d'une culture d'inclusion à la Banque CIBC nous rendent plus forts, améliorent nos capacités et, en fin de compte, se traduisent en une valeur accrue pour nos clients. »

Le pouvoir de l'innovation, de l'inclusion et de l'action collective

La dernière année nous a donné un aperçu des défis qui nous attendent pour créer un avenir plus durable et équitable, mais aussi de l'urgence d'agir dès maintenant.

Nous avons vu d'autres répercussions du changement climatique sur notre planète et nos collectivités. Nous avons été témoins d'autres cas d'inégalités persistantes dues au statut socio-économique, sur fond d'une pandémie mondiale qui a mis en évidence ces écarts.

Et surtout, nous avons constaté une prise de conscience plus large de notre responsabilité commune à l'égard des problèmes auxquels nous faisons face, et de la nécessité de tous participer aux solutions en mobilisant des capitaux, des institutions et l'ingéniosité humaine.

Les défis sont grands, mais la volonté collective d'y remédier se raffermi chaque année.

La Banque CIBC s'engage à prendre des mesures concrètes afin de réaliser cette ambition commune de l'humanité. Les banques sont particulièrement bien placées pour contribuer à bâtir l'avenir auquel nous aspirons tous, et notre équipe de plus de 45 000 membres est plus déterminée que jamais à fournir sa part d'efforts.

Nous sommes convaincus que la Banque CIBC peut jouer un rôle déterminant pour favoriser la durabilité en travaillant de concert avec ses clients et ses parties intéressées afin de participer à cet élan qui prend de l'ampleur. Compte tenu de la complexité des défis qui nous attendent, nous devons compter sur le pouvoir de l'innovation, de l'inclusion et de l'action collective pour les surmonter.

À l'appui de nos efforts, nous avons récemment annoncé notre stratégie ESG recentrée, fondée sur trois piliers prioritaires : *accélérer la lutte contre le changement climatique, ouvrir des possibilités, et renforcer l'intégrité et la confiance.*

Ces priorités serviront à canaliser l'extraordinaire détermination de notre équipe à l'égard des facteurs ESG, en plus de contribuer à définir les mesures que nous prendrons pour favoriser les progrès collectifs dans la société. Vous pourrez lire dans notre Rapport sur la durabilité de 2021 différents exemples du travail qu'accomplit notre banque en collaboration avec ses parties intéressées pour stimuler le changement et maximiser son incidence.

Table des matières

1.0 Aperçu

1.1 Grille de pointage ESG de 2021

1.2 Prix et reconnaissances reçus en 2021

1.3 Message du chef de la direction

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

1.5 Notre stratégie ESG

1.6 Mesure de nos progrès futurs

1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

1.0 Aperçu

Accélération de la lutte contre le changement climatique

Le changement climatique menace notre santé, notre sécurité et notre tissu social. Nous devons tous agir maintenant afin de réduire notre impact sur l'environnement et instaurer des changements durables pour assurer l'avenir de tous les citoyens.

Pour y arriver, une transition efficace vers un avenir sobre en carbone est indispensable, mais c'est seulement en collaborant avec nos parties intéressées, y compris avec nos clients, que nous pourrions accomplir des progrès durables. Il faut aussi reconnaître que le changement climatique, bien qu'il menace notre mode de vie, représente une occasion cruciale d'innovation et de progrès social.

Les banques peuvent devenir des moteurs de changement par le financement durable et d'autres investissements dans des formes d'énergie moins polluantes. De même, nous pouvons participer à l'émergence sur le marché de solutions innovantes et commercialement viables qui permettront aux clients de réaliser leurs ambitions en matière de durabilité. La Banque CIBC fait partie des membres fondateurs de Carbonplace, une nouvelle plateforme technologique conçue pour améliorer la transparence sur le marché des crédits de carbone, un aspect essentiel pour aider les organisations à réaliser leurs stratégies de durabilité.

Par ailleurs, motivés par la demande de nos clients, nous avons doublé notre objectif de financement durable, le portant à 300 milliards de dollars d'ici 2030. La Banque CIBC demeure un chef de file du financement dans le secteur de l'énergie renouvelable en Amérique du Nord.

La progression à cet égard nécessite de collaborer avec les clients du secteur des énergies traditionnelles afin de les aider à réaliser leurs ambitions de durabilité. Nous demeurons persuadés que les clients de tout le secteur de l'énergie ont un rôle crucial à jouer en alimentant notre économie aujourd'hui et en développant les solutions qui participeront au processus de transition vers un avenir sobre en carbone.

Ouverture de possibilités

Notre potentiel de croissance future dépendra de la mesure dans laquelle nous réussirons à valoriser et à faire croître notre capital humain, ainsi qu'à ouvrir à tous des possibilités de réaliser leurs ambitions. Le changement commence dans notre équipe et se répercute dans les collectivités où nous vivons et travaillons. Nos efforts de promotion d'une culture d'inclusion à la Banque CIBC nous rendent plus forts, améliorent nos capacités et, en fin de compte, se traduisent en une valeur accrue pour nos clients.

Je me réjouis de vous annoncer qu'en 2021, la Banque CIBC a augmenté à 38 % la représentation des femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration et que notre conseil d'administration a atteint la parité, c'est-à-dire qu'il se compose d'autant de femmes que d'hommes. Nous figurons au premier rang des sociétés canadiennes les plus favorables à l'égalité des sexes et au 19^e rang à l'échelle mondiale selon le quatrième rapport annuel mondial et classement en matière d'égalité des sexes d'Equileap.

Nous avons fixé pour nos leaders des objectifs mesurables à atteindre afin de contribuer à éliminer les obstacles qui freinent l'avancement des membres de la communauté noire, des autochtones et des autres segments de personnel encore sous-représentés dans le secteur des services financiers, et nous avons fait de nets progrès à cet égard. La promotion d'une culture où tout le monde peut réaliser ses ambitions procure à notre banque un avantage concurrentiel dans lequel nous continuerons d'investir.

En 2021, nous avons porté à 133 millions de dollars la somme de nos dons et commandites d'entreprise et des dons et collectes de fonds des employés, dont 70 millions de dollars ont servi à établir la Fondation CIBC, qui a pour mandat d'ouvrir des possibilités sociales et économiques pour tous.

Nous continuons aussi d'améliorer nos offres afin d'aider nos clients à réaliser leurs ambitions. En 2021, nous avons octroyé 4,8 milliards de dollars en nouveaux crédits autorisés aux petites et moyennes entreprises. Dans le même ordre d'idée, nous avons conçu un nouveau programme de services bancaires destiné aux entrepreneurs noirs qui réunit des solutions, des conseils et des ressources adaptés aux besoins bancaires uniques de cette communauté, et donne accès aux conseils d'expert de notre équipe de spécialistes de l'entrepreneuriat noir.

1.3 Message du chef de la direction

Renforcement de l'intégrité et de la confiance

La raison d'être de la Banque CIBC consiste à aider nos clients à réaliser leurs ambitions. Pour assurer le respect de cette raison d'être, notre façon de faire des affaires revêt autant d'importance que les produits et services que nous offrons. Nous continuons de favoriser l'approche fondée sur des principes de la Banque CIBC et d'adapter le code de conduite CIBC suivant l'évolution des conditions d'affaires. En 2021, nous avons amélioré notre Code pour insister sur l'importance de suivre les règles de bonne conduite, d'appliquer les pratiques de sécurité de l'information et de respecter les protocoles de santé et de sécurité.

Nos efforts portent aussi sur le recours à la technologie pour fournir régulièrement à nos clients des renseignements pertinents, personnalisés et actuels, ainsi qu'un meilleur accès à leurs finances. À cette fin, nous ajoutons constamment de nouvelles couches de sécurité pour protéger nos clients et leurs données, notamment de nouvelles technologies comme la vérification de l'identité numérique et la reconnaissance vocale, afin de vérifier l'identité et de prévenir la fraude. Nous développons nos capacités dans des domaines comme l'intelligence artificielle, en respectant entre autres des principes d'équité, d'éthique, de transparence et de sécurité.

Vision d'avenir

En cette époque remplie de changements profonds et de défis pour toutes nos parties intéressées, il est plus important que jamais de démontrer notre détermination à fournir un soutien tangible et à donner l'exemple. Je considère que nos actions collectives, dont un grand nombre vous sont présentées dans ce rapport, ont permis d'améliorer les choses en 2021.

C'est le cœur plein d'espoir que j'envisage tout ce que nous pourrions accomplir avec nos parties intéressées et la possibilité que notre ambition commune d'un avenir plus durable se réalise.

Le président et chef de la direction,

Victor G. Dodig

Table des matières

1.0 Aperçu

1.1 Grille de pointage ESG de 2021

1.2 Prix et reconnaissances
reçus en 2021

1.3 Message du chef de la direction

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

1.5 Notre stratégie ESG

1.6 Mesure de nos progrès futurs

1.7 Cadre de gouvernance
des facteurs ESG

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

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



Kikelomo Lawal vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques



La Banque CIBC s'est engagée à contribuer à bâtir un avenir plus durable. Compte tenu des défis mondiaux de plus en plus importants, nous rallions les membres de notre équipe, nos clients, nos collectivités et nos partenaires stratégiques, et déployons nos ressources pour créer un monde sobre en carbone et une économie plus durable et inclusive. »

À la Banque CIBC, nous sommes fiers de la priorité que nous accordons depuis longtemps aux facteurs ESG dans le contexte de la création de valeur à long terme pour nos parties intéressées. Nous y parvenons par la mise en œuvre d'approches de premier plan pour saisir les occasions et gérer les risques dans des domaines comme la finance durable, le changement climatique, l'éthique des données et l'inclusion.

L'année 2021 a été un point d'inflexion pour nous. Nous savons que pour mieux orienter notre action et accélérer les progrès en cette époque où le développement durable est de plus en plus urgent, nous devons bâtir des structures, des stratégies et des processus améliorés au sein de la Banque CIBC. Nous serons ainsi plus à même d'intégrer nos efforts et d'ancre la durabilité dans nos activités.

Dans la dernière année, nous avons accordé la priorité à l'établissement d'un cadre ESG à l'échelle de l'entreprise, notamment en recentrant notre stratégie ESG et en améliorant la gouvernance des facteurs ESG à tous les échelons de la Banque CIBC. Notre démarche implique de nous engager à collaborer avec les parties intéressées pour régler les problèmes locaux et mondiaux urgents, à prendre des engagements réalisables, à établir des objectifs de rendement et à communiquer nos progrès.

Table des matières

1.0 Aperçu

1.1 Grille de pointage ESG de 2021

1.2 Prix et reconnaissances reçus en 2021

1.3 Message du chef de la direction

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

1.5 Notre stratégie ESG

1.6 Mesure de nos progrès futurs

1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

1.0 Aperçu

Pour atteindre ces objectifs, nous avons entrepris de nombreuses activités clés en 2021 :

- **Nous avons mis sur pied une équipe ESG d'entreprise.** En collaboration avec les unités d'exploitation et les groupes fonctionnels, l'équipe fournit des conseils stratégiques sur l'exécution de diverses activités conformément à notre stratégie ESG. En plus de diriger l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie ESG, l'équipe supervise le cadre de gouvernance des facteurs ESG à l'échelle de la Banque CIBC, y compris en ce qui a trait à la supervision par le conseil d'administration et à la haute direction.
- **Nous avons réorienté notre stratégie ESG** en fonction de la raison d'être axée sur le client de notre banque. La stratégie regroupe les initiatives ESG bien établies et nouvelles de tous les secteurs de la banque en vertu d'un mandat intégré unique et ciblé, et établit clairement à qui il incombe d'en réaliser les principaux piliers à l'échelle de l'entreprise. Notre stratégie a été élaborée en fonction des commentaires des parties intéressées sur des questions environnementales, sociales et de gouvernance, et nous place en bonne position pour répondre à leurs attentes rapidement et concrètement.
- **Nous avons continué de répondre aux besoins des clients, des employés et de la collectivité.** En plus de soutenir la transition vers une économie sobre en carbone, nous renforçons notre leadership en matière d'inclusion pour nos clients, nos équipes et le conseil d'administration. Nous continuons de répondre à d'importants problèmes sociaux au moyen de programmes de bourses d'études et d'autres investissements communautaires. De plus, nous démontrons notre engagement, notre intégrité et notre fiabilité en accordant la priorité aux questions de protection des renseignements personnels et de sécurité des données à l'échelle de notre entreprise. Le présent rapport sur la durabilité décrit nos progrès continus.
- **Nous avons lancé le Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG.** Ce conseil composé de cadres supérieurs à l'échelle de notre banque assure la coordination des initiatives ESG de l'entreprise, améliore l'intercommunication entre les leaders et les membres de l'équipe, et accroît la sensibilisation et les connaissances à tous les échelons de la banque.
- **Nous avons amélioré l'expertise et le perfectionnement du conseil d'administration sur les facteurs ESG.** En plus de produire régulièrement des rapports sur les activités liées aux facteurs ESG, nous avons lancé une série de perfectionnements destinée aux administrateurs, qui couvre un large éventail de sujets importants liés aux facteurs ESG et traite des tendances et des influences les plus importantes pour notre banque.
- **Nous avons participé à des partenariats novateurs avec des pairs, des parties intéressées et des gouvernements** afin de faciliter l'échange de connaissances, de collaborer sur des questions urgentes et de veiller à ce que nos initiatives reflètent les priorités de nos clients et de nos investisseurs. Nous dirigeons des conversations essentielles en mettant notre expertise au service des tables de discussion sectorielles, au besoin, et nous soutenons le dialogue continu avec le secteur en écoutant, en apprenant et en intégrant les points de vue des autres et les pratiques exemplaires du secteur. Nous participons notamment à l'Institute for Sustainable Finance afin d'aider à façonner l'innovation dans le secteur, ainsi qu'au Sustainable Finance Action Council, qui travaille à bâtir les infrastructures essentielles nécessaires à l'expansion des marchés financiers durables du Canada.

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



C'est une période très motivante pour mener le programme de durabilité de notre banque et constater l'impulsion et la mobilisation à l'échelle de l'entreprise. Nous en sommes maintenant à un point où les facteurs ESG sont la pierre angulaire de nos conversations et de nos décisions à la Banque CIBC. »

Nous mesurons nos progrès en tenant compte des commentaires des partenaires clients, de la mobilisation des investisseurs et des évaluations externes, mais l'évaluation objective de notre rendement se fait au moyen de notre indice ESG interne. Nous avons établi des mesures pour surveiller et évaluer régulièrement notre rendement. Entre autres exemples, mentionnons les progrès par rapport à notre objectif de finance durable, l'atteinte de la carboneutralité dans nos activités, la promotion de l'investissement communautaire et la création d'autres occasions de mobilisation des employés. L'indice ESG est également une composante de notre facteur de rendement opérationnel, qui renforce le lien entre la rémunération de l'équipe et ces priorités stratégiques.

C'est une période très motivante pour mener le programme de durabilité de notre banque et constater l'impulsion et la mobilisation à l'échelle de l'entreprise. Nous en sommes maintenant à un point où les facteurs ESG sont la pierre angulaire de nos conversations et de nos décisions à la Banque CIBC. En raison de ses efforts, la Banque CIBC continue d'être reconnue comme un chef de file par diverses organisations. La Banque CIBC fait partie de l'indice d'égalité des genres de Bloomberg pour une septième année de suite et du classement complet des meilleurs conseils d'administration au Canada du *Globe and Mail*.

À mesure que le secteur évoluera, nous affinerons sans cesse notre réflexion afin d'adapter notre approche aux problèmes existants et de régler les problèmes émergents. Dans les prochains mois et les prochaines années, je suis convaincue que le cadre ESG amélioré de la Banque CIBC donnera lieu à de nouvelles occasions, à de nouveaux partenariats et à de nouvelles réalisations dans notre travail sur la durabilité, tout en contribuant à l'intégration des pratiques dans tous les secteurs de l'entreprise. Je me réjouis à l'idée de collaborer avec toutes nos parties intéressées pour réaliser nos ambitions collectives en matière de durabilité.

La vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques,

Kikelomo Lawal

Table des matières

1.0 Aperçu

1.1 Grille de pointage ESG de 2021

1.2 Prix et reconnaissances
reçus en 2021

1.3 Message du chef de la direction

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

1.5 Notre stratégie ESG

1.6 Mesure de nos progrès futurs

1.7 Cadre de gouvernance
des facteurs ESG

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

1.5 Notre stratégie ESG



À la Banque CIBC, nous imaginons un monde meilleur. Plus équitable. Plus inclusif. Plus durable. Où tout le monde réalise ses ambitions. Notre stratégie ESG recentrée se fonde sur nos antécédents de pionnier des facteurs ESG afin d'accélérer les changements nécessaires pour relever les défis sociaux urgents.

Facteurs ESG à la Banque CIBC

Les facteurs ESG sont un impératif stratégique et opérationnel pour la Banque CIBC. Ils sont indispensables à la santé de notre entreprise, à notre croissance à long terme et à la durabilité des collectivités et du monde dans lesquels nous vivons et exerçons nos activités. C'est pourquoi ils sont la pierre angulaire de notre manière de fonctionner et de créer une valeur durable pour toutes nos parties intéressées.

Tout en réagissant aux nombreux défis et changements importants que doivent surmonter les gens, les collectivités et notre planète, à la Banque CIBC, nous aspirons à jouer un rôle de premier plan dans la transformation nécessaire pour assurer un avenir plus résilient et durable.

Table des matières

1.0 Aperçu

1.1 Grille de pointage ESG de 2021

1.2 Prix et reconnaissances reçus en 2021

1.3 Message du chef de la direction

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

1.5 Notre stratégie ESG

1.6 Mesure de nos progrès futurs

1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

1.0 Aperçu

Stratégie ESG de la Banque CIBC : un grand pas en avant

En 2021, nous avons amélioré notre structure de gouvernance des facteurs ESG et recentré notre stratégie ESG afin de tenir compte des changements que nous envisageons. Ancrée dans notre raison d'être, cette prochaine phase de notre parcours ESG s'appuiera sur nos engagements et nos pratiques de longue date en matière de durabilité, et fera progresser nos efforts grâce à des cibles nouvelles et améliorées.

La stratégie regroupe les initiatives ESG bien établies et nouvelles de tous les secteurs de la banque en vertu d'un mandat intégré unique et ciblé, et établit clairement la responsabilité à l'échelle de l'entreprise de la réalisation de ses principaux piliers : *renforcer l'intégrité et la confiance, ouvrir des possibilités et accélérer la lutte contre le changement climatique.*

Nos ambitions à l'œuvre

Nous mobilisons nos ressources afin d'engendrer des changements positifs pour notre équipe, nos clients, nos collectivités et notre planète, contribuant ainsi à un avenir plus sûr, équitable et durable, où les ambitions de chacun deviennent réalité.

Voici comment nous concrétisons nos engagements ESG :



Renforcement de l'intégrité et de la confiance

À la Banque CIBC, nous appliquons les principes les plus rigoureux de gouvernance et d'intégrité pour mériter la confiance de nos clients au quotidien. Chaque membre de l'équipe CIBC joue un rôle important en s'assurant de promouvoir une culture axée sur la raison d'être où nous faisons ce qu'il faut pour nos collègues, nos clients et nos collectivités. Dans cette optique, nous tirons parti de la technologie pour offrir des solutions novatrices qui permettent à nos clients d'atteindre leurs objectifs financiers et donnent à notre équipe les moyens d'améliorer l'expérience client. Notre plan d'action vise à assurer l'intégrité de notre façon de gérer et de protéger les données des clients, à améliorer le service à la clientèle et la rapidité d'intervention liés à l'expérience client, et à nous responsabiliser grâce à la surveillance et à la formation.

1.5 Notre stratégie ESG

Ouverture de possibilités

La Banque CIBC participe depuis longtemps à des initiatives d'impact social, par ses investissements dans le renforcement et l'établissement de collectivités plus équitables et résilientes. Notre objectif est de développer des perspectives pour les collectivités défavorisées et sous-représentées au moyen de partenariats, d'activités des employés et de notre propre leadership et de nos actions. Notre plan d'action vise à éliminer les obstacles à l'accès, à promouvoir le changement en tant qu'employeur et à renforcer les collectivités que nous servons.

Fondation CIBC

Créée pour refléter notre longue histoire au service de nos collectivités, la Fondation CIBC incarne notre engagement à ouvrir des possibilités sociales et économiques dans les collectivités défavorisées.

Accélération de la lutte contre le changement climatique

À la Banque CIBC, nous donnons l'exemple et aidons nos clients et nos partenaires dans leur transition vers un avenir sobre en carbone. Notre objectif est de soutenir les ambitions climatiques des clients, d'encourager les comportements de consommation favorables au climat et de perfectionner nos activités. Notre plan d'action met l'accent sur la gestion responsable de notre empreinte carbone ainsi que sur la prestation de conseils et l'offre de produits et solutions efficaces grâce auxquels nos clients peuvent agir concrètement pour atteindre leurs propres objectifs de durabilité.

La divulgation fait partie intégrante de notre stratégie ESG. Nous nous engageons à faire preuve de transparence et à produire des rapports clairs sur notre rendement et nos répercussions. Nous continuons d'harmoniser nos rapports avec notre stratégie recentrée et de mobiliser nos parties intéressées régulièrement au moyen de divulgations officielles et de communications continues.

À la Banque CIBC, les enjeux ESG qui comptent le plus pour notre entreprise et nos parties intéressées sont des enjeux pertinents¹ pour notre banque. Des consultations auprès de nos diverses parties intéressées tout au long de l'année, ainsi que des recherches et analyses continues, orientent nos initiatives de durabilité et de communication d'information vers les bons enjeux.

En 2020, nous avons donné à une société indépendante de conseils en recherche le mandat de mener une étude sur l'importance et les facteurs de confiance auprès des principales parties intéressées de la Banque CIBC. Les résultats de cette évaluation complète de l'importance ont été communiqués à tous les cadres supérieurs de la Banque CIBC afin d'éclairer les décisions d'affaires et de contribuer à faire progresser notre stratégie ESG en 2021 et au-delà. Pour en savoir plus sur cette évaluation de l'importance, consultez la section 1.4 de notre [Rapport sur la durabilité 2020](#).

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

Table des matières

1.0 Aperçu

1.1 Grille de pointage ESG de 2021

1.2 Prix et reconnaissances reçus en 2021

1.3 Message du chef de la direction

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

1.5 Notre stratégie ESG

1.6 Mesure de nos progrès futurs

1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

1.6 Mesure de nos progrès futurs

Ancrée dans notre raison d'être, cette prochaine phase de notre parcours ESG s'appuiera sur nos engagements et nos pratiques de longue date en matière de durabilité, et fera progresser nos efforts grâce à des cibles nouvelles et améliorées.

Le tableau ci-dessous représente notre grille de pointage ESG de 2022.

Grille de pointage ESG de 2022 ¹		
	Enjeu ESG	Objectif
Renforcement de l'intégrité et de la confiance 	Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information	Aucune lacune en matière de protection des renseignements personnels constatée par des organismes de réglementation à la Banque CIBC et non encore corrigée
	Éthique des affaires	Tous les employés ont suivi la formation sur l'éthique
	Engagement envers nos clients	Amélioration continue sur 12 mois du score net de recommandation CIBC (SNR)
Ouverture de possibilités 	Services bancaires inclusifs	Croissance cumulative de 26 % des activités de gestion de patrimoine et de services bancaires aux entreprises pour les autochtones sur trois ans (2022-2024) ² Octroi de 9 G\$ de nouveaux crédits autorisés aux PME sur quatre ans (2020-2023) Amener 250 000 clients à participer à des séminaires et à des activités de formation financière sur trois ans (2022-2024) ²
	Apporter davantage à la collectivité	350 M\$ en dons de l'entreprise, commandites de l'entreprise, dons des employés et collectes de fonds des employés sur cinq ans (2019-2023) (à l'échelle mondiale) 100 000 heures de bénévolat des employés ³
	Inclusion au travail	Au moins 40 % de femmes au conseil d'administration de la Banque CIBC ²
		Au moins 35 % à 40 % de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2022 (à l'échelle mondiale)
		Au moins 25 % de personnes de couleur occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2024 (à l'échelle mondiale) ²
		Au moins 4 % de membres de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2023 (à l'échelle mondiale) ²
Au moins 2 % de personnes autochtones occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2025 (Canada) ³		
Au moins 9 % des employés s'identifiant comme des personnes handicapées d'ici 2024 (Canada) ²		
Au moins 3 % des employés s'identifiant comme des autochtones d'ici 2024 (Canada) ²		
Au moins 5 % d'étudiants recrutés dans la communauté noire en 2022 (à l'échelle mondiale) ²		
Mobilisation des employés	Score de mobilisation des employés supérieur à 109 % de la norme mondiale de WTW pour le secteur des services financiers	
Accélération de la lutte contre le changement climatique 	Finance durable	Mobilisation de 300 G\$ pour des activités de finance durable (2018-2030)
	Empreinte carbone	Réduction de 30 % des émissions absolues de GES provenant des activités en Amérique du Nord d'ici 2028 (année de référence 2018)

¹ Consultez les notes à la fin de la section 1.1 Grille de pointage ESG de 2021 pour en savoir plus.

² Objectif mis à jour pour 2022.

³ Nouvel objectif à compter de 2022.

Table des matières

1.0 Aperçu

- 1.1 Grille de pointage ESG de 2021
- 1.2 Prix et reconnaissances reçus en 2021
- 1.3 Message du chef de la direction
- 1.4 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Mesure de nos progrès futurs
- 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

Officialisation de notre cadre de gouvernance des facteurs ESG

Notre approche de gouvernance des facteurs ESG consiste à exercer la surveillance et le leadership de notre stratégie ESG, à assurer une intercommunication accrue à l'échelle de l'entreprise et à amplifier nos activités liées aux questions ESG prioritaires pour nos parties intéressées.

Toutes les unités d'exploitation stratégiques et tous les groupes fonctionnels de la Banque CIBC participent à des activités liées aux facteurs ESG. À des fins d'harmonisation avec la stratégie ESG globale et les priorités émergentes des parties intéressées, nous avons mis en place une structure de gouvernance des facteurs ESG à l'échelle de l'entreprise, y compris pour la surveillance par le conseil d'administration, les processus décisionnels de la direction et les opérations de gestion.

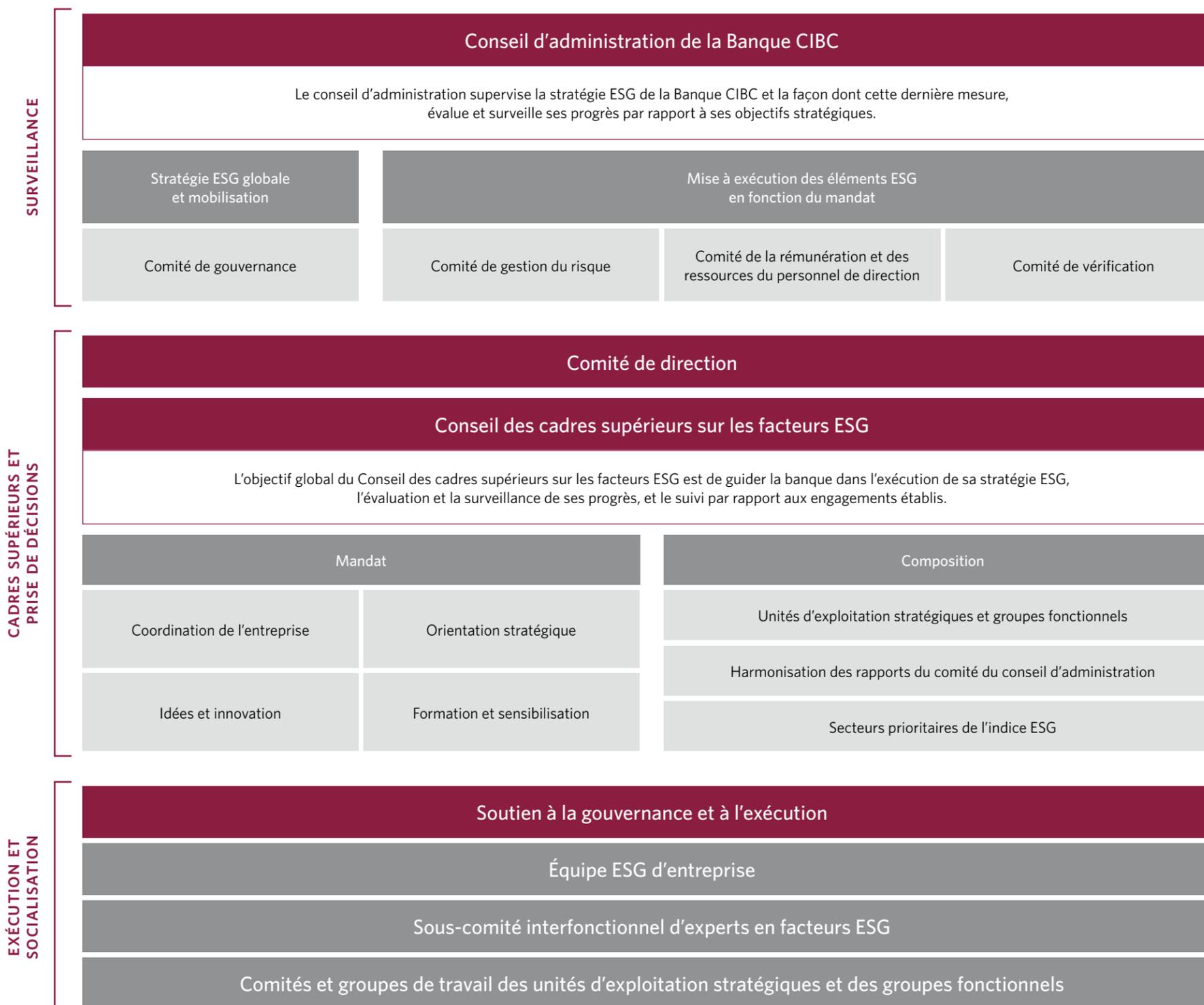


Table des matières

1.0 Aperçu

1.1 Grille de pointage ESG de 2021

1.2 Prix et reconnaissances reçus en 2021

1.3 Message du chef de la direction

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

1.5 Notre stratégie ESG

1.6 Mesure de nos progrès futurs

1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

1.0 Aperçu

Structure du conseil d'administration

Au sein du conseil d'administration, le Comité de gouvernance surveille notre stratégie ESG globale, le respect de la raison d'être dans notre organisation, ainsi que de la production de rapports et les divulgations sur les pratiques et la performance ESG de la Banque CIBC. Tous les autres comités surveillent l'exécution de composantes précises de la stratégie ESG en fonction de leurs mandats respectifs. Par exemple :

- Le Comité de vérification surveille les faits nouveaux et les pratiques exemplaires d'intégration des facteurs ESG aux rapports aux actionnaires de la Banque CIBC, ainsi que les contrôles internes à l'appui de la qualité des renseignements ESG divulgués.
- Le Comité de gestion du risque surveille les cadres conceptuels clés liés aux principaux risques d'affaires de la Banque CIBC, notamment les expositions aux risques relatifs au climat, les énoncés sur l'intérêt à l'égard du risque et les concentrations du crédit dans le cas des clients appartenant à des secteurs où s'appliquent certaines cotes liées aux risques climatiques.
- Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction approuve l'indice ESG global et surveille la stratégie sur l'inclusion et la diversité de la Banque CIBC, ainsi que la santé, la sécurité et le bien-être des membres de notre équipe, qui sont liés au financement des primes d'encouragement annuelles au moyen de notre indice ESG.

Compétences et formation continue du conseil d'administration

À l'élection de l'assemblée annuelle du 7 avril 2022, dix candidats au poste d'administrateur sur 14 ont cité la responsabilité de l'entreprise à l'égard des questions ESG comme un domaine clé de compétence et d'expérience.

Notre programme de perfectionnement des administrateurs favorise la formation continue des membres du conseil d'administration. Il les aide à se tenir au courant des pratiques de gouvernance nouvelles et émergentes, des changements réglementaires et de l'évolution des enjeux ESG. En 2021, le conseil d'administration et ses comités ont consacré 22 % de leur temps à des séances de formation continue, dont une partie portait sur des sujets liés aux facteurs ESG, comme la gouvernance des facteurs ESG dans les institutions financières. De plus, une nouvelle série sur les facteurs ESG, axée sur les tendances ESG importantes pour les services financiers, a été lancée en 2021 et se poursuit en 2022.

Organisation de la haute direction

Au sein de la direction, c'est à notre comité de direction qu'incombe la progression du programme ESG de la Banque CIBC. Notre président et chef de la direction est chargé de donner le bon ton à l'échelle de l'entreprise et d'établir nos priorités ESG.

Afin de réaliser nos ambitions ESG, nous avons donné à la vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques la responsabilité horizontale de la stratégie ESG de la Banque CIBC en 2021. Celle-ci relève directement de notre président et chef de la direction.

1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

Cette responsabilité est soutenue par une nouvelle équipe ESG d'entreprise. L'équipe ESG d'entreprise collabore avec d'autres équipes et des experts des facteurs ESG à l'échelle de la Banque CIBC, comme Gestion du risque d'entreprise, Communications et affaires publiques et Services consultatifs sur la durabilité, Marchés des capitaux, pour faire progresser le programme ESG de la Banque CIBC. L'équipe ESG d'entreprise assume les responsabilités suivantes :

- Élaborer et superviser la stratégie ESG à l'échelle de la Banque CIBC
- Gérer le cadre de gouvernance ESG lié aux questions ESG
- Agir à titre de centre d'expertise ESG et soutenir les unités d'exploitation stratégiques et les groupes fonctionnels dans la mise en œuvre d'activités conformes à la stratégie ESG de la Banque CIBC

Renforcement de la collaboration à l'échelle de la Banque CIBC : Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG

En 2021, nous avons formé un Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG afin de promouvoir la stratégie ESG recentrée de la Banque CIBC et d'optimiser la gouvernance des facteurs ESG au sein de la direction et dans les prises de décisions. Présidé par la vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, le Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG se compose de vice-présidents à la direction et de premiers vice-présidents de l'ensemble de la banque. Son objectif premier est de veiller à ce que toutes les unités d'exploitation stratégiques et tous les groupes fonctionnels participent aux initiatives ESG à l'échelle de la banque, qui portent principalement sur les grandes initiatives stratégiques, les politiques et partenariats, les divulgations et la mesure des répercussions. Cette structure assure une meilleure coordination des activités ESG à l'échelle de la banque dans un but de respect de la stratégie ESG, de surveillance des progrès et de suivi des engagements établis.

Aussi appelé à intervenir pour accroître les connaissances et la sensibilisation à l'échelle de la banque sur les sujets et les tendances liés aux facteurs ESG, le Conseil est soutenu par un sous-comité plus vaste composé de membres de l'équipe possédant une expertise approfondie des facteurs ESG. Ce sous-comité contribue à la réalisation d'initiatives au sein des équipes ainsi que dans les comités thématiques et groupes de travail fonctionnels chargés de mandats ESG. Entre autres exemples, citons le Comité de gouvernance de la finance durable et le Comité de l'investissement responsable.

Rémunération liée aux facteurs ESG

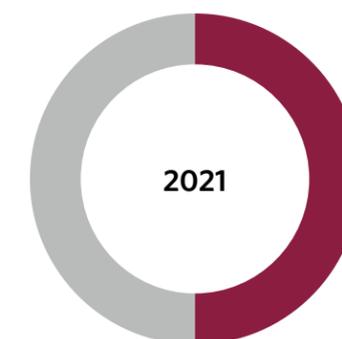
La rémunération des cadres supérieurs et de la plupart de nos employés est liée au rendement à l'échelle de l'entreprise en fonction du facteur de rendement opérationnel (FRO) composé à 10 % de facteurs ESG. L'atteinte de nos objectifs ESG représente un élément fondamental dans le calcul de notre fonds de financement des primes d'encouragement approuvé par le conseil d'administration. En alignant nos primes d'encouragement sur notre rendement ESG directement dans le calcul du FRO, nous créons un lien direct entre les critères ESG et la rémunération des employés et des cadres supérieurs.

Pour en savoir plus sur nos pratiques de gouvernance d'entreprise, consultez la [circulaire de sollicitation de procurations de la Banque CIBC](#).

Diversité du conseil d'administration

La politique sur la diversité au sein du Conseil d'administration de la Banque CIBC décrit la démarche du conseil d'administration en vue de créer et de maintenir une composition diversifiée et paritaire, ainsi que d'accroître les capacités de leadership inclusif de ses administrateurs. Au premier trimestre de 2022, le Comité de gouvernance a approuvé un nouvel objectif de représentation des femmes d'au moins 40 % au conseil d'administration. En ce qui concerne la diversité des genres, le conseil d'administration cherche à atteindre la parité hommes-femmes.

Le conseil d'administration de la Banque CIBC a atteint l'équilibre des genres, soit une représentation de 50 % de femmes. Le conseil d'administration a également nommé Katharine Stevenson, membre indépendante du conseil d'administration depuis 2011, à la présidence du conseil d'administration en avril 2021. C'est la première fois de l'histoire de notre banque que le conseil d'administration est présidé par une femme. Pour en savoir plus sur la représentativité du Conseil d'administration de la Banque CIBC, consultez la section [3.2 Inclusion au travail](#).



50 %

Représentation des femmes au Conseil d'administration de la Banque CIBC en avril 2021

2.0

Accélération de la lutte contre le changement climatique

DANS CETTE SECTION

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 *Partenariats et mobilisation des parties intéressées*

2.2 Soutien aux ambitions de nos clients

2.2.1 *Finance durable*

EP

2.2.2 *Investissement responsable*

2.3 Gestion des risques environnementaux

< [Retour à l'accueil](#)



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation
des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions
de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques
environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

2.0 Accélération de la lutte contre
le changement climatique



Il ne fait aucun doute que nous ressentons et constatons tous les effets d'un changement climatique rapide et généralisé. Pour réussir la transition vers un avenir sobre en carbone, il faut prendre des mesures solides et soutenues dès maintenant pour stimuler le changement, et établir des objectifs clairs et mesurables afin de favoriser les progrès au fil du temps. »

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



300 G\$ d'ici 2030

Cible accrue de mobilisation pour des activités de finance durable de la Banque CIBC



Objectif d'atteindre d'ici 2050
la carboneutralité

de nos activités d'exploitation et de financement



Part de 32 %

du marché canadien des prêts liés à la durabilité.
Meilleur responsable des registres au Canada

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation
des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions
de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques
environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

2.1 Plan de transition climatique



Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

La lutte contre les changements climatiques et le respect des engagements pris en vertu de l'Accord de Paris, en particulier celui de limiter la hausse de la température à 1,5 °C au-dessus des niveaux préindustriels, nécessitent un effort collectif à l'échelle mondiale. À l'heure actuelle, le monde ne progresse pas assez vite pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris.

À la COP26, tenue à la fin de 2021, nous avons constaté une réelle volonté d'agir et une prise de conscience généralisée de la nécessité de mesures plus urgentes. Toutefois, ce défi complexe ne pourra être relevé que par la concertation entre les pouvoirs publics, l'industrie et les populations.

La Banque CIBC s'est engagée à participer à la réduction des émissions de carbone dans l'économie. Dans ce but, nous allons soutenir nos clients, contribuer à la mise en œuvre des solutions les plus urgentes, y compris le besoin de stratégies de réduction des émissions de carbone et d'accélération du développement des énergies renouvelables, et offrir des perspectives de marché aux décideurs sur les leviers nécessaires pour débloquer les fonds afin de faciliter cette transition.

Il faut aussi reconnaître à l'échelle mondiale que chaque pays a ses propres enjeux et défis distincts dans la lutte contre le changement climatique, et que des investissements accrus dans la technologie et l'innovation sont nécessaires pour soutenir la décarbonation.

En considération du travail à venir, la Banque CIBC a annoncé en 2021 un plan de transition climatique qui comprend un [objectif de carboneutralité](#) de ses activités d'exploitation et de financement d'ici 2050. Ce plan basé sur nos efforts de lutte contre le changement climatique a été étayé par des engagements auprès des clients, des investisseurs, des gouvernements, des organismes de réglementation et des membres de l'équipe. Il nous aidera à orienter notre progression dans ce contexte en évolution.

Faits saillants du parcours pluriannuel de lutte contre le changement climatique de la Banque CIBC

2018

- Établissement d'une cible de réduction de l'intensité des émissions de GES liées aux activités.

2019

- Établissement d'un objectif de mobilisation de 150 G\$ pour des activités de finance durable d'ici 2027.
- Publication du premier rapport sur les changements climatiques, conforme aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques.

2020

- Lancement du Cadre des obligations vertes.
- Émission initiale d'obligations vertes.

2021

- Annonce d'un objectif de carboneutralité à l'égard des activités et des émissions financées.
- Augmentation à 300 milliards de dollars d'ici 2030 notre engagement de mobilisation pour des activités de finance durable¹.
- Publication du cadre des émissions de financement durable.
- Publication du rapport sur l'incidence des obligations vertes.
- Révision de notre objectif de réduction des émissions absolues de GES provenant de nos activités, désormais de 30 % d'ici 2028^{2,3}.
- Annonce d'investissements de 100 millions de dollars dans des sociétés en commandite à l'appui de fonds pour les technologies climatiques et la transition énergétique.

¹ Consultez les notes à la fin de la section 1.1 Grille de pointage ESG de 2021 pour en savoir plus.

² L'objectif comprend uniquement les émissions de gaz à effet de serre des catégories 1 et 2.

³ Les émissions de gaz à effet de serre des catégories 1, 2 et 3 ont été vérifiées pour 2021. Pour en savoir plus, consultez la bibliothèque de documents liés aux facteurs ESG sur notre [site Web](#).

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

2.1 Plan de transition climatique

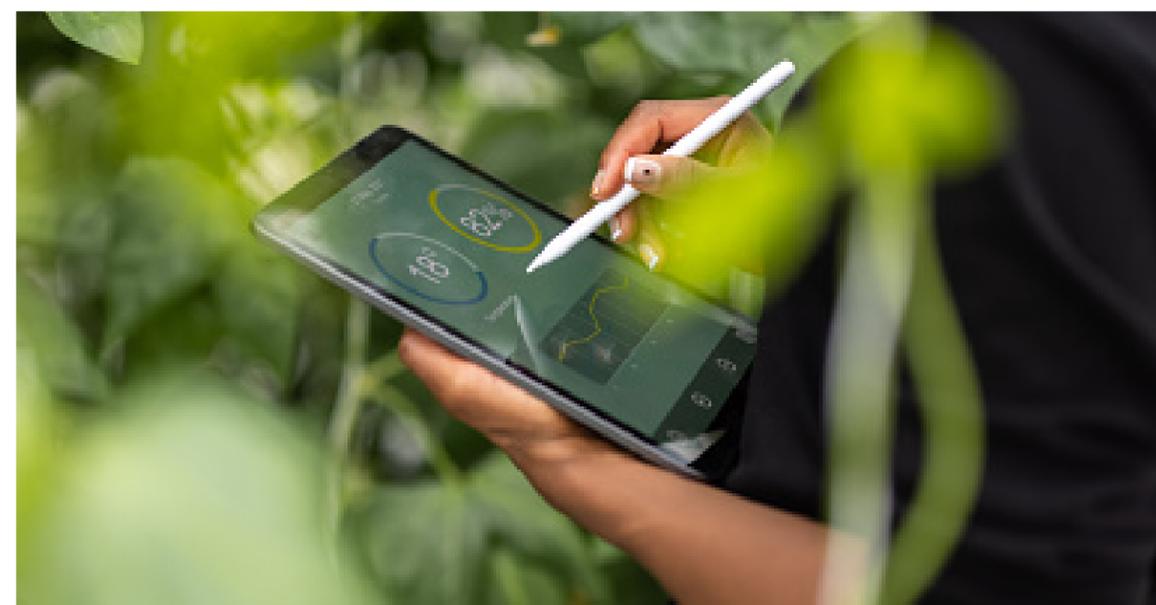
Notre approche

Activation des ressources à l'échelle de l'entreprise

En tant qu'institution financière, la Banque CIBC joue un rôle dans la transition vers une économie sobre en carbone. En 2021, nous avons élaboré un plan de transition climatique pour soutenir notre objectif de carboneutralité des activités d'exploitation et de financement d'ici 2050. Conformément à cet objectif, nous avons mobilisé des ressources à l'échelle de la banque pour tenir compte de l'action climatique dans tout ce que nous faisons, car nous considérons qu'il s'agit d'un effort à l'échelle de l'entreprise.

Notre vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, qui relève de notre président et chef de la direction, assume la responsabilité de notre stratégie relative au changement climatique, la présidence de notre tout nouveau Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG et la responsabilité horizontale des facteurs ESG à l'échelle de l'entreprise. Notre plan de transition climatique, où s'inscrit notre objectif de carboneutralité, est exécuté par toutes les unités d'exploitation stratégiques et tous les groupes fonctionnels, conformément à la stratégie ESG globale. Pour en savoir plus, consultez la section [1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG](#).

Notre premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, qui dirige notre fonction Gestion du risque environnemental, joue également un rôle essentiel à titre de cadre supérieur responsable des initiatives de gestion du risque climatique. Pour en savoir plus, consultez la section [2.3 Gestion des risques environnementaux](#).



Notre approche

Priorités du plan de transition climatique

Pour atteindre son objectif de carboneutralité, la Banque CIBC a établi quatre priorités stratégiques.

1. Soutien à la transition de nos clients

Nous soutenons nos clients tout au long de la transition vers une économie sobre en carbone en offrant du financement, des services consultatifs et des investissements dans l'innovation :

- Annonce de notre objectif de mobilisation de 300 milliards de dollars pour des activités de finance durable entre 2018 et 2030¹.
- Création d'un nouveau groupe Énergie, infrastructure et transition, Banque d'investissement afin d'offrir des conseils de premier plan et des solutions de marchés financiers aux clients touchés par le changement dans la façon dont le monde produit et consomme de l'énergie et développe des infrastructures.
- Mise sur pied une équipe Finance durable au sein de Marchés des capitaux pour conseiller nos clients sur l'intégration des facteurs de durabilité dans leurs activités de mobilisation de capitaux.
- Cofondation de Carbonplace², un effort conjoint international visant à créer un marché volontaire du carbone. Pour en savoir plus, lisez cet [exemple éloquent](#).
- Annonce d'investissements de 100 millions de dollars dans des sociétés en commandite à l'appui de fonds pour les technologies climatiques et la transition énergétique.

Pour en savoir plus, consultez la section [2.2.1 Finance durable](#).



100 M\$

en investissement dans des sociétés en commandite à l'appui de fonds pour les technologies climatiques et la transition énergétique

¹ Consultez les notes à la fin de la section [1.1 Grille de pointage ESG de 2021](#) pour en savoir plus.
² Anciennement appelé « projet Carbone ».

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

2.1 Plan de transition climatique

2. Incitation des consommateurs à réduire leur impact sur le climat

Pour inciter les consommateurs à prendre des décisions qui réduisent leur empreinte carbone, nous leur offrons des solutions, de l'information et des conseils durables :

- Mise sur pied du groupe Solutions d'investissement durable de Gestion d'actifs CIBC, qui intègre une approche socialement responsable. Pour en savoir plus, consultez la section [2.2.2 Investissement responsable](#).
- Lancement de l'[Espace climat de la Banque CIBC](#), un carrefour de renseignements qui informe les clients sur des moyens de passer à un mode de vie sobre en carbone. Les clients y trouveront du soutien pour intégrer l'action climatique dans leur vie quotidienne et réduire au minimum leurs émissions de GES en apportant des changements dans leurs choix de vie, de transport et de placement.
- Élaboration de notre premier [programme écologique pour les véhicules](#) en avril 2021 auprès de plus de 3 200 concessionnaires partenaires de la Banque CIBC au Canada. Le programme aide à rendre les véhicules hybrides et électriques abordables en offrant à la population des options de financement à taux réduit. De plus, pour chaque véhicule admissible financé dans le cadre de ce programme, 25 \$ sont versés à la Société canadienne pour la conservation de la nature.

3. Optimisation de nos activités

Nous optimisons nos activités afin d'en réduire les répercussions et d'atténuer les risques liés au climat au moyen d'actions telles l'économie d'énergie et la gestion prudente des ressources :

- Atteinte de la carboneutralité de nos activités d'ici la fin de 2024, y compris la consommation exclusive d'électricité de sources renouvelables. Nous projetons d'utiliser une combinaison de crédits d'énergie renouvelable et de crédits compensatoires de carbone pour atteindre la carboneutralité.
- Révision de notre objectif de réduction des émissions absolues de GES provenant de nos activités en Amérique du Nord, désormais de 30 % d'ici 2028. Nos activités au Canada et aux États-Unis représentent 99 % de notre empreinte mondiale de GES.

Élaboration de notre premier programme écologique pour les véhicules en avril 2021 auprès de plus de 3 200 concessionnaires partenaires de la Banque CIBC au Canada. Le programme aide à rendre les véhicules hybrides et électriques abordables en offrant à la population des options de financement à taux réduit. De plus, pour chaque véhicule admissible financé dans le cadre de ce programme, 25 \$ sont versés à la Société canadienne pour la conservation de la nature.

Notre approche

4. Priorité à la présentation d'informations étayées et transparentes

Nous surveillons et évaluons de façon proactive le contexte réglementaire, les demandes des investisseurs et les commentaires des parties intéressées pour nous assurer que nos divulgations liées au climat demeurent conformes aux attentes en évolution de la société. La Banque CIBC est prête à répondre à ces exigences de déclaration augmentées dans le contexte de ses divulgations actuelles liées au climat, notamment les suivantes :

- **Questionnaire de CDP sur le changement climatique.** En 2021, notre banque a obtenu la note A- de [CDP](#), ce qui la place parmi les institutions financières canadiennes les mieux notées et parmi les banques mondiales les plus performantes pour ce qui est des mesures liées au changement climatique.
- **Rapport sur l'incidence des obligations vertes.** Nous avons publié notre premier [rapport sur l'incidence des obligations vertes](#) (en anglais seulement), qui décrit notre rendement et la répartition de l'actif.
- **Rapport au Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques.** Nous nous engageons à mettre en œuvre le cadre recommandé publié par le Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques. Nous avons publié notre premier [rapport au Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques](#) en 2019, et le prochain est prévu en 2022.



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

2.1.1 Partenariats et mobilisation des parties intéressées

Établissement de partenariats pour assurer l'innovation en matière de transition climatique

La collaboration est la pierre angulaire de notre démarche de lutte contre le changement climatique. La Banque CIBC participe à plusieurs comités externes qui soutiennent la transition du secteur vers une économie sobre en carbone. Elle peut ainsi faire part de ses points de vue, contribuer à l'établissement des normes du secteur et appuyer l'élaboration de politiques visant à créer un marché robuste.

Partenariat	Objectif	Incidence
Carboneutralité		
Alliance bancaire Net Zéro	Initiative de l'ONU, dirigée par le secteur dans le cadre de la Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ), qui réunit des banques mondiales ayant pour ambition de mener leurs portefeuilles de prêts à la carboneutralité d'ici 2050.	La participation à l'Alliance bancaire Net Zéro renforce l'engagement de la Banque CIBC à jouer un rôle déterminant dans le financement de la transition climatique et encourage une approche de collaboration entre les secteurs public et privé pour atteindre cet objectif.
Center for Climate-Aligned Finance (CCAF) du Rocky Mountain Institute (RMI)	Collaboration entre les institutions financières pour trouver des solutions et établir des partenariats mondiaux en vue de faciliter la transition vers une économie sobre en carbone.	Le RMI transmet à la Banque CIBC de précieux renseignements qui lui permettent de confirmer la solidité et la rigueur de son processus de carboneutralité. Le RMI nous aide par son leadership éclairé, notamment par sa participation à diverses activités de gestion des avoirs et de marchés des capitaux. La Banque CIBC a aussi produit, en collaboration avec le RMI, une série de balados en cinq parties sur la décarbonation de plusieurs secteurs.
Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)	Élaboration d'une norme mondiale harmonisée permettant de mesurer et de divulguer les émissions de GES des prêts et des placements.	La participation au PCAF renforce l'engagement de la Banque CIBC à fournir des renseignements étayés et transparents sur les changements climatiques, conformément aux pratiques exemplaires de déclaration des émissions financées.
Finance durable		
Initiative Finance du Programme des Nations Unies pour l'environnement (IF PNUE)	Regroupement d'institutions financières mondiales afin de mobiliser les ressources financières du secteur privé pour le développement durable.	La participation à l'IF PNUE donne à la Banque CIBC un siège à une table mondiale permettant d'échanger des connaissances et de l'expertise, et de mener des recherches conjointes avec des institutions financières de partout dans le monde.
Institute for Sustainable Finance	Soutien à l'orientation des innovations au Canada dans le domaine de la finance durable par l'intermédiaire d'un réseau multidisciplinaire de représentants du milieu universitaire et des secteurs public et privé.	En tant que membre du conseil consultatif et du comité de recherche de l'institut, la Banque CIBC contribue à la recherche, à la formation et à la collaboration nécessaires à l'expansion des marchés financiers durables du Canada.
Conseil d'action en matière de finance durable (CAFD)	Forum réunissant des experts financiers des secteurs public et privé pour mobiliser les capitaux et l'expertise du secteur privé dans le but d'atteindre des objectifs climatiques et d'établir un marché financier durable.	Grâce à sa participation au CAFD, la Banque CIBC transmet aux décideurs des commentaires sur les infrastructures nécessaires pour développer un marché financier solide et durable en contexte canadien. Nous participons également à deux groupes d'experts techniques axés sur l'élaboration d'une taxonomie et sur les données.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation des parties intéressées

Partenariat	Objectif	Incidence
Investissement responsable		
Engagement climatique Canada	Appui au dialogue entre le secteur financier et le secteur industriel afin de promouvoir une « transition juste » vers une économie sobre en carbone.	La participation de Gestion d'actifs CIBC à cette initiative renforce notre responsabilité, à titre d'important gestionnaire d'actifs au Canada, de jouer un rôle actif dans la facilitation d'une transition climatique juste.
Divulgations		
Groupe de spécialistes du risque environnemental de l'Association des banquiers canadiens	Élaboration, communication et diffusion de pratiques exemplaires liées à la gestion des risques environnementaux, y compris les divulgations liées au climat.	Ce groupe constitue un forum sectoriel de discussion sur les pratiques exemplaires se rapportant à la divulgation de renseignements liés aux changements climatiques et organise des présentations aux organismes de réglementation lors de consultations liées au risque environnemental et aux divulgations.
Politiques publiques		
Forum sur l'avenir énergétique (FAE) du Forum des politiques publiques (FPP)	Mise au point de mesures pratiques qui aideront le Canada à atteindre ou à dépasser ses cibles d'émissions pour 2030 en vue d'un avenir sobre en carbone, et qui renforceront une économie innovante, approfondiront la prospérité commune et renforceront l'unité nationale.	La participation de la Banque CIBC au FAE du FPP s'inscrit dans nos efforts continus pour aider le Canada à atteindre son objectif de carboneutralité d'ici 2050 en soutenant l'élaboration d'une série ambitieuse de mesures respectueuses de l'environnement et avantageuses sur le plan économique.



« Grâce à notre adhésion au Partnership for Carbon Accounting Financials, nous nous concentrerons sur l'amélioration des pratiques et des mesures de divulgation qui favorisent la durabilité d'une manière mesurable et significative. »

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

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation
des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions
de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques
environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

2.0 Accélération de la lutte contre
le changement climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation des
parties intéressées

Perspectives

Perspectives



En 2022, nous poursuivrons notre progression relative aux priorités stratégiques de notre plan de transition climatique et travaillerons à la réalisation de notre objectif de carboneutralité au moyen d'offres de produits continues, de renseignements destinés aux clients, de la mobilisation de diverses parties intéressées et de partenariats, ainsi qu'en améliorant nos divulgations liées au climat. Plus précisément, nous allons :

- Communiquer des cibles provisoires de réduction des émissions financées dans les secteurs clés et élaborer une feuille de route pour la transition climatique afin d'assurer l'uniformité à l'échelle de l'entreprise. Pour en savoir plus, consultez notre rapport sur la carboneutralité, que vous trouverez sur notre site Web après sa publication prévue en 2022.
- Continuer d'améliorer notre rapport au Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques, notamment en améliorant la qualité de nos données et en renforçant notre analyse de scénarios.
- Surveiller le contexte réglementaire lié aux divulgations relatives au changement climatique afin de nous tenir au courant des modifications réglementaires proposées et de nous préparer de façon proactive à les respecter.
- Poursuivre la mobilisation des parties intéressées et la participation active à des partenariats clés, comme celui de l'Alliance bancaire Net Zéro. Ce groupe jouera un rôle clé dans le renforcement, l'accélération et le soutien de la mise en œuvre des stratégies de décarbonation par l'établissement d'un cadre et de lignes directrices d'exploitation cohérents à l'échelle internationale.
- Par l'intermédiaire de nos canaux de partenaires, nous nous efforcerons également de mener des discussions sur des questions importantes liées au climat et sur des questions sociales connexes, comme la réalisation d'une « transition juste », un concept axé sur le soutien aux collectivités et aux travailleurs touchés par la transition vers la sobriété carbone, en parallèle à l'ouverture de possibilités pour une économie plus inclusive et plus durable.



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation
des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions
de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques
environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

2.0 Accélération de la lutte contre
le changement climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation des
parties intéressées

Exemples éloquentes

Exemples éloquentes

Soutien aux objectifs
de carboneutralité
des clients par
l'intermédiaire
d'une plateforme de
règlement pour le
marché du carbone



Dans le cadre d'un effort concerté international mené par de grandes banques mondiales, la Banque CIBC met au point une nouvelle plateforme technologique pour le marché volontaire du carbone en vue d'aider les entreprises à respecter leurs engagements de carboneutralité ainsi que pour encourager une offre supplémentaire de crédits de carbone, en particulier pour l'élimination de carbone.

Lancée en juillet 2021 par la Banque CIBC, Itaú Unibanco, la National Australia Bank et le NatWest Group, la plateforme Carbonplace vise à soutenir un marché mondial volontaire prospère pour les crédits de carbone. En créant un registre de référence pour la propriété des crédits de carbone et en permettant l'établissement d'une tarification claire et stable, de normes et d'un mécanisme de règlement des opérations, nous visons à stimuler l'offre de crédits de carbone supplémentaires, en particulier les crédits pour l'élimination du carbone, qui sont un élément essentiel de la décarbonation. Grâce à cette plateforme, les banques agissent à titre d'intermédiaires, créant ainsi un climat de confiance à l'égard du processus, assurant le règlement et réduisant le risque de crédit pour les deux parties.

En septembre 2021, Carbonplace a utilisé la technologie de la chaîne de blocs pour conclure sa première opération, démontrant ainsi ses capacités opérationnelles, juridiques et techniques. Conservation de la nature Canada, un important organisme national de conservation des terres, était le vendeur, et le NatWest Group, du Royaume-Uni, était l'acheteur. Il s'agissait d'une vente juridiquement contraignante de crédits de carbone émis par Verra, qui gère un programme mondial de certification des projets de réduction des émissions de GES.

La plateforme Carbonplace va dans le sens des recommandations du Taskforce on Scaling Voluntary Carbon Markets (groupe de travail sur la mise à l'échelle des marchés volontaires du carbone) en contribuant à éliminer les obstacles actuels à l'achat volontaire de crédits de carbone. La Banque CIBC a appuyé les recommandations du groupe de travail, maintenant appelé le conseil pour l'intégrité des marchés volontaires du carbone (Integrity Council for Voluntary Carbon Markets).



La Banque CIBC s'est engagée à favoriser un avenir plus durable. Compte tenu des défis mondiaux de plus en plus importants, ce sont les investissements dans la technologie et l'innovation qui nous permettront de progresser vers un monde plus sobre en carbone et une économie plus inclusive et plus durable. »

Harry Culham, premier vice-président à la direction et chef de groupe, Marchés des capitaux CIBC

Retombées attendues du projet:

- Exécution d'un plus grand nombre de projets de crédits de carbone de grande qualité
- Création d'un marché de crédits de compensation carbone liquide offrant certitude et transparence en matière de prix
- Écosystème solide pour le marché volontaire du carbone
- Élaboration d'outils pour aider les clients à gérer le risque climatique

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation
des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions
de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques
environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

2.2 Soutien aux ambitions de nos clients



2.2.1 Finance durable EP

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

Notre plan de transition climatique vise notamment à soutenir nos clients tout au long de la transition vers une économie sobre en carbone, et à cette fin, nous mobilisons les capitaux nécessaires et développons des solutions novatrices fondées sur le marché. Des solutions fondées sur le marché sont nécessaires pour aider à relever les défis environnementaux critiques et à promouvoir la durabilité. La Banque CIBC continue de mettre l'accent sur l'intensification des activités de prêts et autres activités de marchés des capitaux pour des entreprises de divers secteurs afin d'accélérer la lutte contre le changement climatique et de bâtir une économie sobre en carbone.

Nous avons la responsabilité de contribuer à l'avancement de la transition climatique tout en favorisant une croissance économique durable. Nous observons aussi une augmentation de la demande de produits de financement durable, comme des prêts liés à la durabilité et des obligations ESG, car nos clients des secteurs public, privé et institutionnel recherchent des offres qui soutiennent leurs ambitions de durabilité. En 2021, nous avons considérablement augmenté notre engagement de mobilisation de capitaux pour des activités de finance durable en rehaussant notre objectif à 300 milliards de dollars d'ici 2030. Cet objectif pousse la Banque CIBC à prendre des mesures décisives pour atteindre ses objectifs de durabilité au moyen de solutions efficaces, fondées sur le marché et le secteur, et nous sommes encouragés par l'excellente réaction des clients à nos démarches relatives à ce problème, qui font écho à un objectif commun.

[+](#) POUR EN SAVOIR PLUS • [Site Web Finance durable](#)

Principaux résultats en 2021



OBJECTIF

300 G\$

pour la mise en œuvre d'initiatives
de finance durable sur 13 ans
(2018-2030)¹



PROGRÈS EN 2021

En voie d'être atteint

25,7 %

ou 77,0 G\$ de l'objectif¹

¹ Consultez les notes à la fin de la section 1.1 Grille de pointage ESG de 2021 pour en savoir plus.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

Notre approche

Création d'un groupe multifonctionnel attiré pour répondre aux besoins des clients

En 2020, nous avons mis sur pied notre équipe Finance durable, Marchés des capitaux, qui est responsable de renforcer nos capacités et de conseiller les clients sur la transition à la sobriété carbone et sur d'autres produits de finance durable. Nous avons également annoncé la formation de notre équipe Services consultatifs sur la durabilité, Marchés des capitaux. Cette équipe s'efforce de devenir un conseiller de premier plan pour nos clients en ce qui a trait à l'accès au capital et à l'évaluation des risques et des occasions au fil de la croissance de leur entreprise.

Pour poursuivre sur cette lancée, en 2021, nous avons formé un nouveau groupe Énergie, infrastructure et transition, Banque d'investissement afin d'offrir des conseils de premier plan et des solutions de marchés des capitaux, et de veiller à ce que nos clients reçoivent une expertise et des services dans un large éventail de secteurs touchés par la transition énergétique.

Gamme croissante de produits et de services de finance durable

En tirant parti de l'expertise en finance durable de Marchés des capitaux, nous avons lancé une vaste gamme de produits et de services de finance durable.

- **Cadre des émissions de financement durable:** En 2021, nous avons élaboré et publié le [cadre des émissions de financement durable de la Banque CIBC](#) (en anglais). Ce cadre accessible au public permet de guider le développement d'autres produits, car nous cherchons à mettre au point des produits permettant la mobilisation à des fins de finance durable.
 - Il s'appuie sur notre Cadre des obligations vertes de 2020 et orientera nos émissions futures de collectes de fonds durables, notamment les obligations, les billets, les certificats, le papier commercial, les dépôts et d'autres instruments de placement.
 - Il documente la méthodologie et les procédures connexes se rapportant aux questions de durabilité de la Banque CIBC à l'appui des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies et de la transition mondiale vers une économie juste et sobre en carbone.
 - Il s'agit du premier cadre bancaire canadien à inclure la circularité comme catégorie admissible.

- **Prêts écologiques:** Nos prêts écologiques permettent aux emprunteurs de financer des initiatives d'entreprise axées sur l'environnement. Ces prêts sont structurés de manière à satisfaire aux exigences des principes applicables aux prêts écologiques de la Loan Market Association (LMA), de la Loan Syndications and Trading Association (LSTA) et de l'Asia Pacific Loan Market Association (APLMA). Voici des exemples d'activités admissibles : projets d'énergie renouvelable et d'efficacité énergétique, prévention et contrôle de la pollution, transport non polluant, bâtiments écologiques et gestion durable de l'eau et des eaux usées.
- **Prêts liés à la durabilité:** Grâce à ces prêts, les clients peuvent lier leur stratégie et leurs objectifs de durabilité à leurs activités de financement. La structure des prêts liés à la durabilité permet aux clients d'utiliser les fonds à des fins commerciales générales, le coût du financement étant directement lié aux cibles de rendement ESG au moyen d'indicateurs de rendement clés (IRC) ou de cotes de risque ESG de tiers. Les prêts sont structurés de manière à respecter les principes des prêts liés à la durabilité publiés par l'APLMA, la LSTA et la LMA. Pour en savoir plus, lisez cet [exemple éloquent](#).
- **Obligations ESG:** Nous donnons des conseils sur la structuration et l'émission d'obligations ESG, y compris les obligations vertes, les obligations sociales, les obligations de transition et les obligations liées à la durabilité. Elles offrent aux investisseurs de nouvelles occasions de placement, tout en aidant les émetteurs des secteurs public et privé à mobiliser des capitaux pour mettre en œuvre leurs stratégies de durabilité. Depuis plusieurs années, la Banque CIBC participe au marché des obligations vertes; elle a un portefeuille d'obligations vertes et collabore avec des clients dans l'émission, la structuration et l'exécution d'obligations ESG. Pour en savoir plus sur nos obligations vertes, lisez cet [exemple éloquent](#).

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation
des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions
de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques
environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

Exemples éloquentes

L'obligation verte de la
Banque CIBC aide à
trouver des solutions au
changement climatique



Photo reproduite avec l'autorisation de Northland Power Inc.

Émise en octobre 2020, l'obligation verte de cinq ans d'une valeur de 500 millions de dollars américains de la Banque CIBC finance en Amérique du Nord et à l'internationale des projets, des actifs et des entreprises qui façonnent un avenir plus durable, notamment au moyen de solutions liées au changement climatique. Ces initiatives vont de parcs éoliens en mer à des bâtiments écologiques, en plus de soutenir plusieurs des ODD des Nations Unies.

Le produit de l'obligation verte a été réparti à 70 % dans les énergies renouvelables et à 30 % dans les immeubles écologiques. Par exemple, la Banque CIBC a agi à titre de syndicataire chef de file mandaté et a fourni un financement à terme aux parcs éoliens A et B de Dogger Bank. Les parcs éoliens en mer de Dogger Bank, situés au large de la

côte nord-est de l'Angleterre, seront construits en trois phases. Une fois construit, ce sera le plus grand complexe éolien en mer au monde. Ensemble, les parcs du projet auront une capacité pouvant atteindre 3,6 gigawatts et pourront alimenter jusqu'à 6 millions de maisons.

Au total, ces projets d'énergie renouvelable aideront à éviter 1 066 234 tonnes d'équivalent CO₂ par année, et les bâtiments écologiques contribueront à économiser 14 540 069 litres d'eau par année¹.

¹ Consultez le rapport sur l'incidence des obligations vertes de la Banque CIBC de 2021 pour en savoir plus sur les hypothèses et les notes relatives à ces calculs.

Incidence



500 M\$ US

pour des investissements visant à atténuer les
changements climatiques

20
projets écologiques

soutenus en Amérique du Nord et
à l'internationale

148 M\$ US

pour terminer le nouveau siège social
mondial de la Banque CIBC à Toronto,
au Canada, qui sera certifié LEED

53 M\$ US

pour construire un complexe éolien de
classe mondiale au Royaume-Uni

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation
des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions
de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques
environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

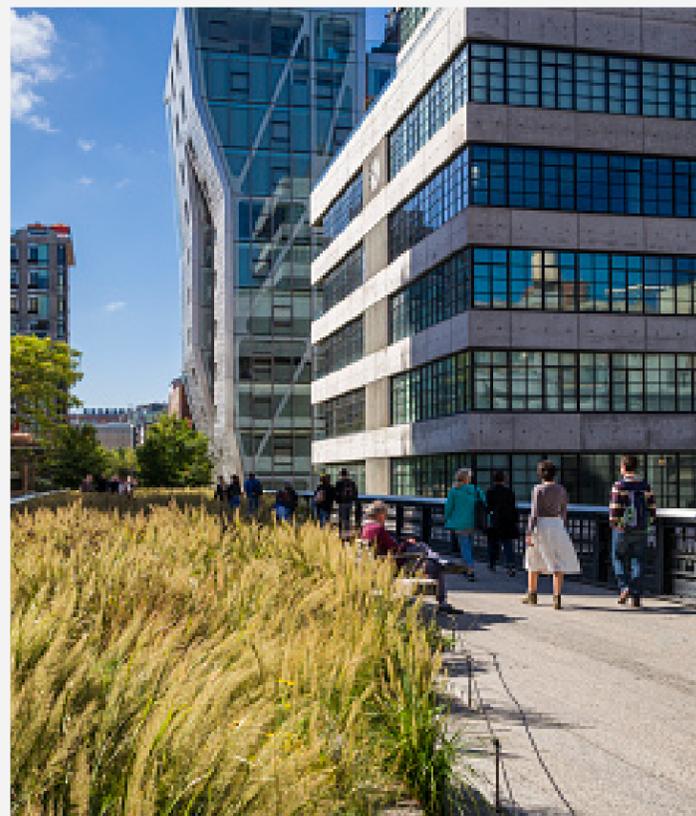
Exemples éloquents

La Banque CIBC, chef de file
des prêts liés à la durabilité
au Canada

Meilleur responsable
des registres au Canada,
représentant

32 %

du marché des prêts liés à la durabilité¹



Grâce à nos prêts liés à la durabilité, les clients peuvent lier leur stratégie et leurs objectifs en matière de durabilité à leur financement. La Banque CIBC a mis en œuvre et structuré un certain nombre de prêts liés à la durabilité pour des entreprises clientes de divers secteurs.

En février 2021, la Banque CIBC a été l'agent de structuration chargé de la durabilité d'un prêt lié à la durabilité de 1 milliard de dollars à Enbridge Inc., une première pour le secteur canadien des infrastructures énergétiques. La structure du prêt permettra à Enbridge de réduire son taux d'intérêt si elle atteint les cibles liées à certains objectifs ESG qu'elle a annoncés en novembre 2020.

En octobre 2021, la Banque CIBC a agi à titre d'agent de structuration chargé de la durabilité pour Teck Resources Limited relativement à sa facilité de crédit renouvelable de 4 milliards de dollars américains, soit le plus important prêt lié à la durabilité au Canada. Le coût d'emprunt payé par Teck augmentera ou diminuera en fonction de son rendement lié à la réduction des émissions de carbone, à l'amélioration de la santé et de la sécurité et au renforcement de la diversité des genres dans son effectif.

La Banque CIBC continuera de repérer des occasions d'aider les clients à atteindre leurs objectifs de durabilité au moyen de ses solutions de prêt.



La durabilité est au cœur de tout ce que nous faisons, et nous nous efforçons sans cesse d'améliorer notre rendement à ce chapitre. Cette facilité liée à la durabilité intègre pleinement notre rendement par rapport à nos objectifs de durabilité à notre programme de financement. »

Don Lindsay, président et chef de la direction, Teck Resources



Nous nous engageons à mettre au point des solutions fondées sur le marché qui répondent aux défis environnementaux et sociaux critiques. En tant qu'organisation axée sur sa raison d'être, nous avons un rôle à jouer pour soutenir la transition de nos clients vers une économie sobre en carbone. De concert avec notre équipe, nos clients et toutes nos parties intéressées, nous nous engageons à créer un avenir plus durable. »

Susan Rimmer, directrice générale et chef, Services financiers aux entreprises, Marchés des capitaux CIBC

¹ Source : Données et classement de Bloomberg pour l'exercice 2021 de la Banque CIBC.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

Résultats de 2021

Progrès constants vers l'objectif de mobilisation de 300 milliards de dollars pour des activités de finance durable d'ici 2030

En 2021, nous avons continué d'intensifier nos activités de prêts et de marchés des capitaux se rapportant à des entreprises axées sur le développement durable.

- Au cours des trois dernières années, nous avons agi comme conseiller et mobilisé 34,9 milliards de dollars pour des activités de finance durable, soit un total cumulatif de 25,7 % (ou 77,0 milliards de dollars) de notre objectif sur 13 ans.

Principal fournisseur de financement durable au Canada

- Meilleur responsable des registres au Canada, représentant 32 % du marché des prêts liés à la durabilité¹.
- Rôle d'agent de structuration chargé de la durabilité pour différents prêts liés à la durabilité, dont des opérations avec Enbridge Inc., Enerplus et Pan American Silver, représentant les premiers prêts liés à la durabilité de leurs secteurs respectifs sur le marché canadien.
- Classée au 15^e rang mondial et au premier rang au Canada à titre responsable des registres pour des prêts écologiques avec utilisation du produit, notamment en structurant le plus important prêt écologique destiné à la construction au Canada en 2021¹.
- Meilleur preneur ferme canadien d'obligations ESG de société depuis 2018, représentant une part de marché de près de 20 %².

En plus de nos réalisations au Canada, nous sommes parmi les 10 meilleures en Amérique du Nord pour ce qui est du financement dans l'industrie des énergies renouvelables, selon les opérations conclues entre le 1^{er} janvier 2021 et le 30 septembre 2021³.

¹ Données et classement de Bloomberg pour l'exercice 2021 de la Banque CIBC.

² Données de Bloomberg pour les exercices 2018 à 2021 de la Banque CIBC.

³ Tableaux de classement des énergies renouvelables en Amérique du Nord par *Inframation* pour les opérations conclues entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre 2021.

Sommaire des activités de finance durable

	2021	2020	2019
Finance durable (en milliards de dollars)	34,9 \$¹	15,7 \$	14,1 \$
Progrès cumulatifs vers l'objectif de 300 milliards de dollars (en milliards de dollars) ²	77,0 \$	S.O.	S.O.
Progrès cumulatifs vers l'objectif de 300 milliards de dollars ²	25,7 %	S.O.	S.O.

¹ Consultez les notes à la fin de la section 1.1 *Grille de pointage ESG de 2021* pour en savoir plus.

² En 2021, la Banque CIBC a annoncé une cible de financement durable révisée de 300 milliards de dollars d'ici 2030 (2018-2030). Cette mesure représente les progrès globaux accomplis vers la réalisation de l'objectif depuis 2018.



Parmi les 10 meilleurs

pour ce qui est du financement de l'industrie des énergies renouvelables en Amérique du Nord.



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

2.2 Soutien aux ambitions de nos clients

2.2.1 Finance durable

Perspectives

Perspectives



En 2022, nous continuerons d'innover et de viser la mise en marché de nouveaux produits de finance durable afin de demeurer des chefs de file canadiens dans ce domaine et de progresser par rapport à notre objectif de mobilisation de 300 milliards de dollars pour des activités de finance durable d'ici 2030. Notre priorité sera l'utilisation de notre cadre des émissions de financement durable afin de contribuer à stimuler la mise au point de nouveaux produits, ainsi que la collaboration à l'échelle de l'entreprise afin de repérer des occasions pour nos unités d'exploitation stratégiques de contribuer à ce programme.

Pour atteindre ces objectifs, nous continuerons d'investir dans les capacités de notre équipe. Nous nous assurerons d'avoir l'expertise interne nécessaire pour soutenir nos clients dans leur transition vers une économie sobre en carbone afin de les aider à réaliser leurs ambitions climatiques.



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

2.2.2 Investissement responsable

Notre approche

Engagement envers l'investissement responsable

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

- Nous avons aussi mis au point notre propre modèle interne exclusif d'évaluation des facteurs ESG, qui tient compte de l'évaluation globale des occasions de placement.
- En intégrant l'analyse du risque des facteurs financiers et non financiers, nous approfondissons notre compréhension de nos placements et créons un potentiel d'amélioration du rendement durable à long terme de nos portefeuilles. Les facteurs ESG ont une incidence importante sur les sociétés et, par conséquent, ils aident à découvrir des risques et des occasions qui pourraient ne pas être visibles au moyen de recherches traditionnelles seulement.

Intégration d'une solide gouvernance des facteurs ESG

L'investissement responsable est un engagement à l'échelle de la banque, et nos équipes de Gestion d'actifs CIBC (GAC) collaborent continuellement pour intégrer les facteurs ESG à nos processus de placement.

Groupe	Responsabilités
Comité de l'investissement responsable	Stratégie ESG de GAC
Groupe de travail Investissement responsable	Exécution de la stratégie du Comité de l'investissement responsable, notamment la recherche, l'élaboration de politiques et l'analyse de scénarios
Équipe Gestion de portefeuille et recherche	Intégration de l'analyse des facteurs ESG dans le processus décisionnel de placement et dans la mobilisation et la gérance des actifs gérés par GAC
Équipe Recherche en gestion des placements	Évaluation des pratiques ESG des sous-conseillers et communication avec ces derniers

Évolution des solutions d'investissement durable

Gestion d'actifs CIBC offre une gamme de produits ESG à ses clients afin de répondre à leur intérêt croissant pour des solutions qui reflètent leurs valeurs et de favoriser les progrès climatiques.

- Les Solutions d'investissement durable CIBC offrent aux clients un accès à des stratégies de gestion active qui correspondent aux valeurs de placement des investisseurs socialement responsables. Cette offre vise à réduire l'empreinte carbone et l'exposition au secteur de l'énergie par rapport aux indices généraux du marché, et à utiliser une sélection sectorielle positive pour les sociétés du secteur des énergies renouvelables et les obligations vertes.
- Les Solutions d'investissement durable CIBC sont offertes sous forme de fonds communs de placement et de fonds négocié en bourse (FNB), ou de solutions équilibrées tout-en-un. Les solutions de fonds communs de placement sont des fonds à gestion active qui intègrent une approche de placement socialement responsable tout en procurant différentes formes de revenu et de croissance du capital à long terme. Le Fonds durable d'actions canadiennes CIBC, le Fonds durable d'actions mondiales CIBC et la Solution durable équilibrée CIBC font partie des offres actuelles. Une partie des revenus de la Banque CIBC découlant de la gestion de ces solutions ESG sera versée à des organismes qui soutiennent les activités de transition climatique.
- Nous offrons des portefeuilles d'actions et de titres à revenu fixe associés à des mandats d'investissement responsable précis. Ces portefeuilles sont soumis à des critères fixés par le client et excluent les titres de toute société liée aux secteurs du tabac, de l'alcool, de l'armement et d'autres secteurs analogues, ou possédant d'importantes installations d'exploitation dans des pays qui font fi des droits de la personne.

L'investissement responsable est un engagement à l'échelle de la banque, et nos équipes de Gestion d'actifs CIBC collaborent continuellement pour intégrer les facteurs ESG à nos processus de placement.

+ POUR EN SAVOIR PLUS • [Politique d'investissement responsable de Gestion d'actifs CIBC](#)

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique



Nous intégrons des pratiques d'investissement responsable à nos activités depuis longtemps, y compris un cadre ESG établi pour toutes les décisions de portefeuille. Nos nouvelles solutions s'inscrivent dans la continuité de nos efforts pour concevoir des offres novatrices, fidèles aux valeurs des clients et des collectivités que nous servons. »

David Scandiffio, président et chef de la direction, Gestion d'actifs CIBC inc

Intégration des stratégies ESG dans la gestion privée de patrimoine aux États-Unis

Par l'intermédiaire de Gestion privée de patrimoine CIBC aux États-Unis, nous continuons de faire croître et d'élargir nos offres ESG destinées aux particuliers et familles à valeur nette élevée, aux fondations et aux fonds de dotation. De plus, en 2021, afin de répondre à l'intérêt croissant des clients pour les produits ESG, nous avons officialisé notre stratégie et notre gouvernance.

- Nous avons lancé la Stratégie durable d'actions mondiales CIBC, qui intègre l'analyse des facteurs ESG à l'analyse fondamentale traditionnelle afin de générer des renseignements uniques sur les sociétés. Une équipe spécialisée évalue en parallèle les facteurs fondamentaux et ESG tout en évaluant les intentions de la direction. La stratégie gère un actif d'environ 200 millions de dollars américains.
- Nous avons créé un conseil sur les placements ESG composé de professionnels en placements chevronnés afin de fournir des analyses et des conseils sur notre toute nouvelle Stratégie durable d'actions mondiales CIBC.
- Nous avons ajouté plusieurs stratégies axées sur les facteurs ESG et sur l'environnement aux plateformes de placement de nos gestionnaires externes afin de continuer à offrir une gamme d'options aux clients. Ces stratégies comprennent un fonds à impact sur le marché privé qui permet de participer à la transition vers la durabilité environnementale. En octobre 2021, l'équipe a lancé un fonds à impact pour l'innovation climatique sur le marché privé, axé sur l'investissement dans l'adaptation aux changements climatiques et dans leur atténuation.
- En 2021, les clients et les investisseurs de Gestion privée de patrimoine CIBC aux États-Unis ont fait face à des problèmes liés à la pandémie mondiale et à des troubles sociaux. Par conséquent, Gestion privée de patrimoine CIBC aux États-Unis a donné aux clients accès à un gestionnaire externe (Community Capital Management), qui a mis en œuvre deux initiatives principales pour remédier à ces problèmes :
 - MINORITY CARES, qui a permis aux investisseurs de cibler les personnes, les entreprises et les collectivités en situation minoritaire et d'avoir une incidence positive sur leur autonomie.
 - COVID-19 Relief, un mandat permettant aux clients de fournir des capitaux nécessaires à des personnes et quartiers défavorisés, à des programmes de relance économique et à des PME.

2.2 Soutien aux ambitions de nos clients

2.2.2 Investissement responsable

Notre approche



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

Résultats de 2021

Croissance de notre portefeuille ESG

Tout au long de 2021, nous avons continué d'enregistrer de solides rentrées dans le secteur des placements ESG. Voici des exemples de ces actifs :

- Les placements responsables de CIBC Wood Gundy ont augmenté, principalement en raison du lancement de nouveaux fonds ESG et des solides rentrées dans les stratégies existantes.
- Au 31 octobre 2021, Gestion privée de patrimoine CIBC aux États-Unis gérait ou supervisait plus de 1,5 milliard de dollars américains d'actifs liés à l'énergie propre et à la transition énergétique.
 - Gestion de l'indice nord-américain CIBC Atlas Clean Energy (NACEX). Le produit associé, le FNB ALPS Clean Energy (ACES), est un fonds négocié en bourse qui vise à reproduire le rendement du NACEX. Il est conçu pour offrir aux investisseurs une approche passive à faible coût, à des fins de placement dans des sociétés américaines et canadiennes d'énergie et de technologies propres. Au 31 octobre 2021, le FNB affichait un actif sous gestion d'environ 1,1 milliard de dollars américains. Après la fin de l'exercice, la stratégie a été lancée en novembre pour le marché canadien, en collaboration avec GAC.
 - Gestion d'une stratégie d'infrastructures énergétiques principalement axée sur la transition énergétique. À la fin de 2021, environ 31,5 % de la valeur de l'actif net, soit 407 millions de dollars américains, étaient investis dans les énergies propres et les infrastructures électriques.

Avoirs en placements responsables à l'échelle mondiale¹

(en millions)	2021	2020	2019
CIBC Wood Gundy ^{2,3}	330,3 \$	117,6 \$	100,3 \$
Services Investisseurs CIBC inc. ^{2,3,4}	102,0 \$	20,6 \$	20,3 \$
Gestion d'actifs CIBC ^{5,6}	905,0 \$	739,0 \$	760,5 \$
Gestion privée de patrimoine CIBC aux États-Unis ^{6,7}	2 136,0 \$ US	1 936,0 \$ US	1 106,0 \$ US

¹ Nos avoirs en placements responsables comprennent des fonds communs de placement ainsi que des mandats institutionnels gérés pour nos clients.

² Les actifs de fonds communs de placement de détail responsables représentent des fonds privilégiés par des entités membres et non membres de l'Association pour l'investissement responsable.

³ Biens administrés.

⁴ Auparavant, Service Investisseurs Impérial et Pro-Investisseurs CIBC.

⁵ Fonds communs de placement de détail responsables et placements responsables gérés dans des comptes distincts pour le compte des clients.

⁶ Biens sous gestion.

⁷ En 2021, Gestion privée de patrimoine CIBC aux États-Unis a révisé sa méthodologie de déclaration des placements responsables. Cette nouvelle classification donne lieu à une hausse moins importante des avoirs en placements responsables en 2021, malgré la forte croissance de ce segment. Les placements responsables de 2020 et de 2019 n'ont pas été retraités.



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation
des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions
de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques
environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

Perspectives



Création de changements par la mobilisation des clients

Nous nous efforçons de créer un changement durable pour toutes nos parties intéressées en investissant des capitaux dans des sociétés qui font les bons gestes. Dans les votes par procuration sur des actions ou la négociation de clauses restrictives sur des titres à revenu fixe, les enjeux ESG sont toujours pris en compte.

À l'appui de cette approche, Gestion d'actifs CIBC lancera des rapports de gérance en 2022 afin de rendre notre mobilisation et nos votes plus transparents. Nous nous sommes engagés à participer à plusieurs collaborations dans le secteur qui établiront les priorités de nos engagements relatifs au climat, à la diversité et à l'inclusion et à la réconciliation. Nous nous engageons à apporter des changements concrets qui auront une incidence positive sur la société et le rendement financier de nos portefeuilles.

Amélioration de notre approche ESG aux États-Unis

En 2022, Gestion privée de patrimoine CIBC aux États-Unis continuera de faire progresser les occasions de gouvernance et de placement pour ses clients.

- En complément au conseil sur les placements ESG, Gestion privée de patrimoine CIBC aux États-Unis formera un groupe de travail ESG. Ce dernier se concentrera sur la sensibilisation proactive des clients et l'adaptation au monde en évolution des facteurs ESG, notamment en élaborant de meilleures politiques et procédures internes liées aux facteurs ESG.
- Chaque bureau aura un ambassadeur ESG qui veillera à ce que les clients reçoivent des communications uniformes, exactes et à jour sur tous les produits et services liés aux facteurs ESG.

Gestion privée de patrimoine CIBC aux États-Unis envisagera l'ajout de gestionnaires externes axés sur les solutions climatiques à sa plateforme de placement, afin d'y intégrer des obligations vertes, sobres en carbone et sensibles au carbone, des actifs immobiliers durables (immobilier, infrastructure, agriculture), l'énergie propre, les technologies propres et les répercussions sur le climat. Elle commencera également à explorer et à développer des portefeuilles modèles ESG et à thèmes.

- Les changements apportés à la plateforme de placement tiendront aussi compte des efforts sociaux en repérant de plus nombreux produits de placement qui représentent et soutiennent la diversité et l'inclusion. Citons notamment des partenariats avec des gestionnaires externes pour lesquels des femmes ou des membres de minorités occupent des postes de responsabilité ou de haute direction, ou des produits dont les investissements visent la création d'une meilleure accessibilité et de possibilités pour ces mêmes groupes. Par exemple, nous pourrions investir dans des secteurs comme le logement abordable, la revitalisation communautaire, l'accessibilité aux soins de santé et les besoins de base.



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation
des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions
de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques
environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

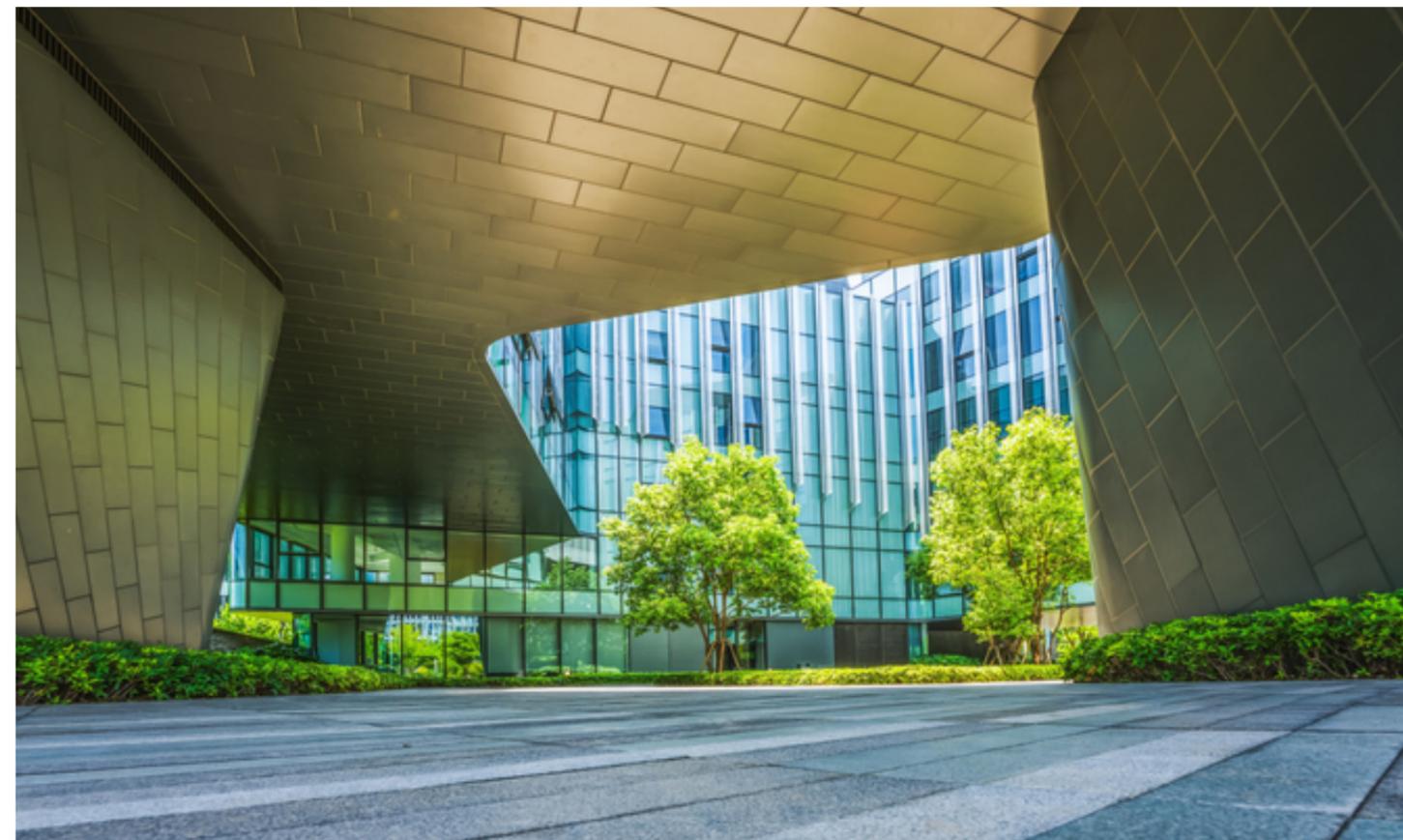
5.0 Annexe

2.3 Gestion des risques environnementaux

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

La Banque CIBC reconnaît l'incidence que peuvent avoir les problèmes environnementaux sur ses activités et sur les collectivités où elle les exerce. Nous croyons que les facteurs liés au climat peuvent avoir un effet important sur nos activités en augmentant les risques de crédit ou de placement et en engendrant des risques de réputation dans nos activités de prêt et de placement. Par exemple, le prix national du carbone au Canada peut avoir un effet sur les clients de la Banque CIBC dans les secteurs à émissions élevées, car ces derniers pourraient devoir engager des dépenses accrues pour réduire leurs émissions, ce qui peut accroître le risque de crédit.

À la Banque CIBC, il incombe à chaque membre de l'équipe de veiller à ce que nos activités soient menées d'une manière écologiquement prudente, qui contribue à la stabilité et à la croissance à long terme de nos activités, ainsi qu'au développement inclusif et durable de nos collectivités.



Notre approche

Approche robuste de gestion du risque climatique

Le premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque dirige la fonction Gestion du risque, qui englobe tous les domaines de risque ayant une incidence sur la banque, y compris les risques liés au climat.

Les problèmes liés au climat sont intégrés à nos activités de base par l'intermédiaire de notre approche de gestion du risque lié au carbone et des politiques et normes qui l'appuient. Ces documents comprennent la Politique environnementale de la Banque CIBC, notre politique d'investissement responsable, notre Norme d'approvisionnement respectueux de l'environnement et nos Normes et procédures de gestion des risques de crédit environnemental.

L'approche de gestion du risque lié au carbone sert à gérer les répercussions du changement climatique sur nos activités et sur celles de nos clients.

L'approche de gestion du risque lié au carbone vise à :

1. gérer les émissions de GES attribuables aux activités de la Banque CIBC;
2. évaluer l'incidence de la réglementation relative au changement climatique sur le portefeuille de crédit de la Banque CIBC;
3. faire le suivi des possibilités liées à la création de marchés du carbone en Amérique du Nord et les évaluer;
4. mettre au point des outils d'évaluation préalable du risque lié au changement climatique dans le contexte de l'évaluation du risque de crédit;
5. évaluer les répercussions physiques et liées à la transition du changement climatique sur les activités et les portefeuilles de prêts et de placements de la Banque CIBC.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

Exécution du contrôle préalable financier

Dans le contexte de notre processus de contrôle préalable, nous évaluons régulièrement les risques environnementaux et sociaux de tous les clients. Tout en protégeant la banque des risques indésirables, ce processus d'évaluation aide souvent nos clients à mieux comprendre leurs propres risques et responsabilités environnementaux et socio-environnementaux et à mieux les gérer.

- Nos Normes et procédures de gestion des risques de crédit environnementaux et sociaux aident les employés à repérer les risques environnementaux et les risques sociaux connexes liés à l'évaluation du crédit et au financement. Ces normes exigent l'application de niveaux de contrôle préalable environnemental et social proportionnels au niveau de risque déterminé.
- Notre Groupe de gestion du risque environnemental participe directement au processus d'évaluation du crédit et examine toutes les opérations auxquelles les Principes de l'Équateur s'appliquent.
- Notre Groupe de gestion du risque environnemental donne des formations aux groupes d'octroi de prêts et d'approbation des risques à des fins de conformité aux exigences des Principes de l'Équateur.
- Notre Politique générale en matière de risques juridiques et de réputation et les procédures connexes exigent l'examen des risques juridiques et de réputation potentiels de chaque opération de crédit, y compris celles de nature environnementale ou sociale.
- Toute opération susceptible de poser d'importants risques est soumise au Comité des risques juridiques et de réputation, aux fins d'examen par les cadres supérieurs.

Nous effectuons un contrôle préalable approfondi dans le cas de secteurs précis et interdisons ou limitons certains types d'opérations. Pour d'autres précisions, consultez la rubrique Notre approche en matière de financement.

À titre d'amélioration des pratiques de contrôle préalable, la Banque CIBC a adopté un protocole de gestion du risque lié au charbon thermique pour le secteur des services publics afin d'appliquer un processus d'évaluation structuré permettant de mener des évaluations détaillées des efforts de nos clients pour réduire ou éliminer l'utilisation du charbon thermique, le cas échéant.

2.3 Gestion des risques environnementaux

Notre approche



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

2.1 Plan de transition climatique

2.1.1 Partenariats et mobilisation
des parties intéressées

2.2 Soutien aux ambitions
de nos clients

2.2.1 Finance durable

2.2.2 Investissement responsable

2.3 Gestion des risques
environnementaux

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

2.0 Accélération de la lutte contre
le changement climatique

2.3 Gestion des risques environnementaux

Perspectives

Perspectives



Nous continuerons de réaliser des progrès dans la détermination et l'évaluation des risques environnementaux et socio-environnementaux, et dans la production de rapports s'y rapportant, y compris en ce qui concerne les risques et les occasions liés au changement climatique. Plus précisément, nous allons :

- Continuer de soutenir la transition vers la carboneutralité :
 - en réduisant l'effet des activités, en surveillant des objectifs liés à la réduction des émissions et à la carboneutralité¹ et en consommant de l'électricité renouvelable;
 - en améliorant la divulgation des émissions financées au moyen d'une comptabilité normalisée harmonisée avec le Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF);
- Continuer de repérer et de gérer les risques et les occasions liés au changement climatique en améliorant la transparence à l'égard de notre stratégie, de nos réalisations et des risques auxquels nous sommes confrontés;
- Renforcer la collaboration avec des associations sectorielles clés, des gouvernements et des organisations internationales afin d'échanger des renseignements et de formuler des approches communes pour relever les défis climatiques.



¹ Cet objectif peut être atteint au moyen de certificats d'énergie renouvelable et de crédits compensatoires de carbone.

3.0

Ouverture de possibilités

DANS CETTE SECTION

3.1 Mobilisation
des employés EP

3.2 Inclusion
au travail EP

3.3 Services bancaires
inclusifs EP

3.4 Apporter davantage
à la collectivité EP

[< Retour à l'accueil](#)



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités



À la Banque CIBC, nous avons bâti une solide culture axée sur la raison d'être, où les membres de notre équipe se sentent aptes à agir pour réaliser leurs ambitions et celles de nos clients. Nous sommes fiers d'avoir créé ce milieu de travail inclusif où chacun se sent à sa place, et où les membres de l'équipe peuvent veiller à leur propre bien-être et sont encouragés à redonner à leur collectivité. »

Sandy Sharman, première vice-présidente à la direction et chef de groupe, Personnel, culture et marque, Banque CIBC



133 M\$

Dons de l'entreprise, commandites de l'entreprise, dons des employés et collectes de fonds des employés au profit de plus de 4 000 organismes de bienfaisance, sans but lucratif et communautaires en Amérique du Nord



2 M\$ par année

Dons à des organisations communautaires qui travaillent à éliminer les obstacles pour la prochaine génération de leaders et de créateurs de changement de la communauté noire.



19 %

Croissance de nos activités de services bancaires aux entreprises et de gestion des avoirs pour les autochtones

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

3.1 Mobilisation des employés EP

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

Un effectif motivé est primordial pour notre réussite. Les membres de l'équipe qui sont pleinement mobilisés se sentent passionnés par leur travail et offrent leur meilleur rendement à nos parties intéressées, ce qui se traduit par un meilleur moral au travail et une forte priorité accordée au client. Nous développons une culture axée sur la raison d'être et une banque véritablement axée sur les relations, où les employés se soucient sincèrement des clients et les uns des autres.

Les milieux de travail qui échouent à créer une culture favorisant une forte mobilisation des employés ont du mal à attirer, retenir et motiver des employés compétents dans un marché concurrentiel. Notre engagement à mobiliser l'effectif est primordial pour concrétiser notre raison d'être et répondre aux besoins de nos clients.



Principaux résultats en 2021



OBJECTIFS

Score de mobilisation des employés supérieur à 109 % de la norme mondiale de Willis Towers Watson (WTW) du secteur des services financiers¹



ÉTAT

Atteint

89 %[†]

soit 109,88 % de la norme mondiale de WTW pour le secteur des services financiers

Notre approche

La rétroaction continue améliore l'expérience employé

Nous déployons beaucoup d'efforts pour écouter nos employés et répondre à leurs préoccupations. Les réponses à notre sondage annuel confidentiel auprès des employés nous apportent des renseignements pertinents sur l'expérience des employés à la Banque CIBC, notamment sur le milieu de travail, le perfectionnement professionnel, la collaboration, l'autonomie, le bien-être, l'inclusion et la priorité au client. Comparativement à la norme de référence mondiale pour le secteur des services financiers, la Banque CIBC a obtenu des résultats supérieurs à la moyenne dans toutes les catégories.

• Nous recueillons d'autres commentaires au moyen de sondages trimestriels Prendre le pouls, de sondage sur les sujets de l'heure (p. ex., la COVID-19), de groupes de discussion et de séances interactives « posez-moi toutes vos questions ». Les commentaires recueillis sur les diverses plateformes sont communiqués aux cadres supérieurs et aux responsables de programme pertinents afin d'orienter les mesures visant à améliorer l'expérience employé.

- En 2021, nous avons mené des sondages Prendre le pouls afin de vérifier le bien-être de notre équipe, de comprendre les défis immédiats des employés et de recueillir des commentaires sur les mesures prises par la Banque CIBC. Nos employés nous ont dit qu'il était de plus en plus important pour eux d'accorder la priorité à leur bien-être. Par conséquent, nous avons lancé des initiatives de soutien au bien-être à l'échelle de l'entreprise, y compris une couverture en santé mentale, qui offre à tous les membres de l'équipe et à leurs personnes à charge admissibles un remboursement complet des services admissibles offerts par des professionnels agréés, comme des psychologues et des travailleurs sociaux, ainsi qu'un programme en ligne visant le renforcement de la résilience personnelle. Nous avons également continué d'élaborer notre programme et nos pratiques de pleine conscience. En 2021, 86 % des membres de l'équipe ont répondu oui à la question de savoir si la Banque CIBC se soucie réellement de leur bien-être.

[†] Assurance limitée. Nos lettres d'assurance peuvent être consultées dans notre bibliothèque de documents liés aux facteurs ESG, sur notre [site Web](#).
¹ Consultez les notes à la fin de la section [1.1 Grille de pointage ESG de 2021](#) pour en savoir plus.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

Promotion d'une culture résolument axée sur l'apprentissage

Puisque de nos jours, tout le monde aspire à un emploi gratifiant, stimulant et stable, nous offrons à nos employés des expériences d'apprentissage exceptionnelles tout au long de leur parcours afin de favoriser leur perfectionnement professionnel, si nécessaire, et d'appuyer leur croissance professionnelle. Nous instaurons une culture qui valorise l'apprentissage en misant sur le module d'apprentissage de Workday pour offrir des formations personnalisées et facilement accessibles dans les canaux numériques, ce qui nous permet de rester branchés, de partager de l'information rapidement et d'acquérir de nouvelles compétences ciblées.

Les nouveaux membres de l'équipe ont accès à plus de 29 programmes d'initiation et 1 500 cours offerts à titre de possibilités de perfectionnement professionnel, ainsi qu'à des programmes permanents qui renforcent les connaissances et les compétences associées à des postes et à des équipes précis.

En voici quelques exemples :

- Apprentissage numérique
- Formation virtuelle dirigée par un instructeur
- Séances en classe
- Communautés sociales d'apprentissage
- Formation en cours d'emploi
- Coaching

Pour les membres de la direction, l'Institut de leadership de la Banque CIBC propose une gamme intégrée d'offres pour les cadres supérieurs chevronnés et en devenir, ainsi que pour les gestionnaires de personnel à tous les échelons de la banque.

3.1 Mobilisation des employés

Notre approche

Offrir une rétribution totale concurrentielle

Nous reconnaissons la contribution de nos employés à notre réussite collective grâce à une offre de rétribution totale concurrentielle composée de ce qui suit :

- Salaire
- Programme d'avantages flexibles
- Régimes de pension et d'épargne-retraite
- Régime d'achat d'actions par les employés
- Offre bancaire aux employés
- Programme de reconnaissance
- Primes d'encouragement variables fondées sur le rendement individuel et de l'entreprise

La Banque CIBC est la seule grande banque canadienne à offrir un régime de retraite à prestations déterminées à tous les employés admissibles, nouveaux et actuels, au Canada. Un tel régime récompense mieux les carrières à long terme à la Banque CIBC et assure la sécurité du revenu des employés tout au long de leur retraite.

Notre programme Objectifs, Rendement, Réussite aligne les objectifs individuels et d'équipe sur notre stratégie et nos priorités d'entreprise. Le programme prévoit un coaching et une rétroaction continus, et assure la transparence et un lien étroit entre les résultats et les primes.

Nous continuons de peaufiner nos programmes de rémunération afin de nous assurer qu'ils restent concurrentiels par rapport aux pratiques du marché, reconnaissent adéquatement l'apport des employés et se conforment aux principes de salaire décent. Consultez la section [3.2 Inclusion au travail](#) pour en savoir plus sur la rémunération sans distinction de genre.



69 %

des postes vacants (non accessibles aux débutants) attribués à des candidats internes en 2021



85 %

des employés ont confirmé avoir eu une conversation significative sur les objectifs de rendement avec leur supérieur en 2021



93 %

des employés recommanderaient la Banque CIBC comme endroit où faire affaire en 2021



89 %

des employés recommanderaient la Banque CIBC à un ami à la recherche d'un emploi en 2021

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

Notre approche

Ressources pour accorder la priorité au bien-être

Pour que les membres de notre équipe parviennent à la santé de l'esprit, du corps, des finances et de la vie en général, nous leur offrons les ressources, le milieu de travail et l'encadrement par des leaders dont ils ont besoin pour prendre soin de leur bien-être. Par exemple, nous mettons à la disposition des membres de l'équipe un site Web consacré au bien-être. Il regroupe toutes les ressources à un seul endroit pratique, y compris une vidéothèque sur des sujets liés à la santé mentale, aux défis de la vie, à la pleine conscience et à la santé personnelle. Dans notre sondage annuel auprès des employés, 81 % des employés ont répondu favorablement aux questions sur leur bien-être.

Programmes de bien-être, avantages sociaux et services de soutien de la Banque CIBC			
Corps		Esprit	
<ul style="list-style-type: none"> Régimes de soins médicaux et dentaires et d'assurance complets Séances d'entraînement virtuelles Ressources éducatives sur la nutrition et le sommeil Accès à des diététistes (<i>lancé en 2021</i>) et à des coaches en santé, notamment par l'intermédiaire de notre série de vidéos Posez-moi toutes vos questions, pour répondre aux questions des membres de l'équipe Ressources et solutions d'adaptation des lieux de travail et d'ergonomie [p. ex., interprétation interne de la langue des signes américaine (ASL), technologie d'assistance, mobilier et équipement ergonomiques] Les employés CIBC au Canada sont couverts pour : <ul style="list-style-type: none"> Les médicaments liés au VIH/SIDA admissibles jusqu'à 95 % au titre de la protection la plus élevée du régime de soins médicaux Les traitements et les médicaments de fertilité jusqu'à concurrence d'un maximum à vie de 15 000 \$ (p. ex., fécondation in vitro, insémination intra-utérine, congélation d'ovules ou de sperme, congélation d'embryons, frais d'entreposage, tests génétiques) (<i>lancé en 2021</i>) Les interventions chirurgicales et procédures spécifiques de transition de genre qui ne sont pas couvertes par les programmes provinciaux d'affirmation de genre, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de 10 000 \$ ou d'un maximum viager de 25 000 \$; cette prestation est également offerte aux personnes à charge (<i>lancé en 2021</i>) Les employés de CIBC Bank USA sont aussi couverts pour : <ul style="list-style-type: none"> Les médicaments liés au VIH/SIDA au montant de la quote-part applicable selon la liste des médicaments sur ordonnance Les médicaments et les traitements de fertilité liés à la conception Les interventions chirurgicales de réaffectation sexuelle et les services connexes qui intègrent les normes de soins de la World Professional Association for Transgender Health 		<ul style="list-style-type: none"> Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) Série en ligne « Renforcer sa résilience personnelle » Programme de gestion du stress en ligne visant à renforcer les compétences afin d'améliorer les réactions au stress Cheminement d'apprentissage de pleine conscience et ressources sur le sujet afin d'adopter des pratiques de pleine conscience Protection en santé mentale offrant aux membres de l'équipe et à leurs personnes à charge admissibles un remboursement complet des services admissibles offerts par des professionnels agréés, comme des psychologues, des travailleurs sociaux, des psychothérapeutes, des thérapeutes matrimoniaux et familiaux et des conseillers cliniques, jusqu'à concurrence de 5 000 \$ par année au Canada (<i>lancé en 2021</i>) Thérapie cognitive comportementale en ligne et thérapie virtuelle en direct 	
<ul style="list-style-type: none"> Régimes de pension et d'épargne-retraite concurrentiels, y compris des régimes de retraite à prestations déterminées, des régimes à cotisations déterminées et des régimes d'achat d'actions Les employés canadiens (y compris tous les employés permanents à temps plein et à temps partiel) peuvent investir dans notre Régime d'achat d'actions par les employés pour faire fructifier leur épargne et devenir propriétaires de la Banque CIBC Prêt « Raison d'être » sans intérêt pour que les employés puissent investir en eux-mêmes Formation en littératie financière (modules, séminaires, webdiffusions) Réductions sur les solutions bancaires courantes, les placements, la planification financière et plus encore 		<ul style="list-style-type: none"> Journée de congé « Raison d'être » rémunérée accordée chaque année afin d'aider les employés à réaliser leurs ambitions Options de travail flexibles pour répondre aux exigences du travail et de la vie personnelle Vacances concurrentielles, y compris des vacances supplémentaires par étape clé de service franchie et la possibilité d'obtenir 10 jours supplémentaires de congé non rémunérés Congés pour soins d'enfants rémunérés et non rémunérés Parmi les autres options de congé à court terme, mentionnons des congés personnels rémunérés, des congés de maladie rémunérés, des congés rémunérés ou non pour les urgences de la vie et d'autres affaires, des congés de décès rémunérés ou non et des congés rémunérés pour les pratiques traditionnelles des peuples autochtones Services de garderie de dépannage 	

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

Résultats de 2021

Résultats de 2021

Meilleur score de mobilisation des employés de sa catégorie¹

Pendant que la pandémie se poursuivait en 2021, nous avons fait de la mobilisation des employés une priorité absolue. Ces efforts se reflètent dans notre excellent score de mobilisation des employés de 89 %[†], selon les résultats de notre Sondage auprès des employés. Plus de 34 000 membres de l'équipe ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 83 %. Notre score de 89 %[†] est l'équivalent de 109,88 % selon la norme mondiale de Willis Towers Watson pour le secteur des services financiers.

Priorité constante à l'apprentissage

En 2021, nous avons investi plus de 41 millions de dollars à l'échelle de l'entreprise dans des programmes d'apprentissage et de perfectionnement, pour une moyenne de 17,5 heures de formation par membre de l'équipe. L'engagement de la Banque CIBC envers l'apprentissage n'a jamais été aussi ferme et témoigne de nos efforts continus pour mettre à profit notre plateforme d'apprentissage et élargir l'accès numérique afin de rendre l'apprentissage accessible et pertinent par rapport aux besoins des membres de l'équipe.



89 %[†]

Score de mobilisation des employés de premier ordre en 2021



41 M\$

investis à l'échelle de l'entreprise dans des programmes d'apprentissage et de perfectionnement



17,5 heures

de formation par membre de l'équipe, en moyenne, en 2021



Des membres de l'équipe socialisent dans le « Hub », une zone flexible aménagée dans chaque écosystème de trois étages de la Place de la Banque CIBC.

[†] Assurance limitée. Nos lettres d'assurance peuvent être consultées dans notre bibliothèque de documents liés aux facteurs ESG, sur notre [site Web](#).
¹ Consultez les notes à la fin de la section [1.1 Grille de pointage ESG de 2021](#) pour en savoir plus.

Table des matières

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique
- 3.0 Ouverture de possibilités**
- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

Embauche de candidats internes

Notre taux de rotation volontaire du personnel est demeuré stable par rapport aux années précédentes, à l'exclusion de 2020, qui, avec son taux considérablement inférieur en raison de la pandémie de COVID-19, représente une anomalie. Nous continuons de surveiller de près la rotation du personnel à l'échelle de l'organisation et recourons à diverses stratégies, comme du coaching, de la planification de carrière et la mise en valeur des occasions internes et de nouvelles expériences, afin de gérer la rotation dans les segments clés de l'effectif. En 2021, plus des deux tiers (69 %) de tous les postes vacants non accessibles aux débutants ont été attribués à des candidats internes. Environ 32 % des embauches externes sont attribuables à des recommandations de membres de l'équipe.

Afin d'améliorer la transparence de nos rapports, nous publions nos taux d'absentéisme et de rotation involontaire pour la première fois.

	2021	2020	2019
Score de mobilisation des employés¹	89 %[†]	90 % [†]	89 % [†]
Indice d'apprentissage et de perfectionnement (IAP)			
Investissement mondial dans l'apprentissage et le perfectionnement (en millions)	41 \$²	52 \$	64 \$
Coût de formation moyen par employé	905 \$	1 188 \$	1 430 \$
Nombre moyen d'heures de formation par employé ³	17,5	15,0	19,8
Taux d'absentéisme⁴			
Canada	0,8 %	0,7 %	0,7 %
Rotation volontaire⁵			
Canada	11,6 %	7,3 %	10,9 %
Échelle mondiale ⁶	11,2 %	7,1 %	10,6 %
Rotation involontaire⁷			
Canada	1,3 %	1,2 %	1,8 %
Échelle mondiale ⁶	1,3 %	1,3 %	1,3 %

¹ Assurance limitée. Nos lettres d'assurance peuvent être consultées dans notre bibliothèque de documents liés aux facteurs ESG, sur notre [site Web](#).
² Consultez les notes à la fin de la section 1.1 Grille de pointage ESG de 2021 pour en savoir plus.
³ Nos dépenses d'investissement mondiales dans l'apprentissage ont diminué en 2021 en raison de l'efficacité de la prestation de nos programmes de formation et d'un reclassement de certains coûts et investissements. Les données de 2020 et de 2019 n'ont pas été retraitées.
⁴ Le temps de formation total est 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. À l'exclusion de CIBC Mellon, de CIBC Bank USA et de CIBC FirstCaribbean.
⁵ Le taux d'absentéisme de la Banque CIBC correspond au nombre total de jours de congé de maladie consignés dans Workday (un système de gestion financière et de gestion du capital humain), divisé par le nombre d'employés permanents au travail et en congés payés, multiplié par 250 (le nombre normal de jours de travail par année). Ce taux tient compte des jours de congé de maladie pour cause de maladie mineure ou de blessure mineure au travail, mais non des congés d'invalidité de courte durée.
⁶ Le taux de rotation involontaire de la Banque CIBC correspond au nombre de cessations d'emploi ordonnées par la Banque CIBC au cours de la période mobile de 12 mois, exprimé en pourcentage de l'effectif moyen, à l'exclusion des départs à la retraite, des restructurations de personnel et des départs volontaires. À l'exclusion des employés temporaires, des travailleurs occasionnels et du personnel de CIBC FirstCaribbean et de CIBC Mellon.
⁷ À l'exclusion de CIBC FirstCaribbean.
⁸ Le taux de rotation volontaire de la Banque CIBC correspond au nombre de départs volontaires au cours de la période mobile de 12 mois, exprimé en pourcentage de l'effectif moyen, à l'exclusion des départs à la retraite, des restructurations et mouvements internes de personnel et des cessations d'emploi involontaires. À l'exclusion des employés temporaires, des travailleurs occasionnels et du personnel de CIBC FirstCaribbean et de CIBC Mellon.

Avantages financiers	2021	2020	2019
Salaires et avantages sociaux (en milliards)	6,5 \$	6,3 \$	5,7 \$
Employés admissibles ayant acheté des actions ordinaires de la Banque CIBC en participant au Régime d'achat d'actions par les employés au Canada	76 %	77 %	75 %
Contributions de contrepartie de la Banque CIBC destinées à l'achat d'actions pour nos employés (en millions)	53 \$	50 \$	44 \$

Résultats de 2021

Accidents en milieu de travail (nombre de blessures) ¹	2020	2019	2018
Blessures mineures ²	453	597	426
Blessures invalidantes ³	77	87	93
Taux de fréquence total des blessures comptabilisées ⁴	1,29	1,62	1,35
Taux de fréquence des blessures avec absence ⁴	0,19	0,21	0,24

¹ Les données de ce tableau correspondent à l'année civile. Employés régis par le gouvernement fédéral au Canada, incluant INTRIA, pour les années civiles 2018, 2019 et 2020. Il n'y a eu aucun décès en milieu de travail pour les années indiquées. Les données de 2021 seront soumises au gouvernement fédéral au printemps 2022.
² Les blessures mineures sont des blessures traitées en milieu de travail (au besoin) sans absence, sauf pour la journée de la blessure.
³ 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.
⁴ 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.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

Exemples éloquents

Exemples éloquents

Adaptation et adoption de
nouvelles façons de travailler



Honnêtement, suivre le programme "Renforcer sa résilience personnelle" est l'une des premières choses qui m'ont permis de me sentir soutenue pendant la pandémie. J'ai été soulagée d'apprendre que d'autres personnes vivaient la même chose que moi et j'y ai trouvé de nouvelles idées pour composer avec ce nouveau monde. »

Karina Hussein, conseillère principale, Mobilisation et perfectionnement des employés, Banque CIBC.



Au début de la pandémie, en 2020, la Banque CIBC est rapidement passée d'un effectif principalement sur place à un effectif largement à distance. Grâce aux transformations technologiques et en milieu de travail déjà en cours visant à instaurer des méthodes de travail numériques et à en améliorer l'agilité, nos équipes se sont adaptées rapidement au télétravail et ont démontré que la productivité est aussi bonne à distance que sur place.

Nouvelles méthodes de travail

À l'avenir, nous officialiserons bon nombre des adaptations intégrées pendant la pandémie afin d'optimiser la mobilisation collaborative, l'inclusion et le bien-être. Selon nos nouvelles méthodes de travail, le temps passé au bureau après notre retour complet dépendra du poste. Les horaires tiendront compte de facteurs comme la nature des fonctions et le lieu le plus propice à la productivité. Selon le poste, il peut être nécessaire de travailler sur place à temps plein, d'adopter un modèle hybride intégrant à l'horaire plusieurs jours de travail au bureau par semaine ou de travailler à distance la plupart du temps ou en tout temps.

Le bien-être est plus important que jamais

La pandémie a également permis de sensibiliser davantage les gens à l'inclusion, au bien-être physique et émotionnel et à la conciliation travail-vie personnelle. Le bien-être de notre équipe, de nos clients et de nos collectivités demeure notre priorité absolue. Plus de 17 000 membres de l'équipe travaillent sur place depuis le début de la pandémie, alors nous contrôlons étroitement nos protocoles de santé et de sécurité liés à des facteurs comme l'équipement de protection individuelle, les autoévaluations et les exigences de distanciation physique. Nous continuons d'adapter nos procédures en fonction des lignes directrices du gouvernement et de la santé publique de chaque région.

Nous continuons d'offrir des programmes pour aider les employés aux prises avec des difficultés liées à la pandémie, notamment en leur offrant jusqu'à 10 jours de congés rémunérés supplémentaires. Les membres de l'équipe peuvent aussi prendre des congés rémunérés pour aller se faire vacciner contre la COVID-19.

De plus, pour aider les membres de notre équipe à renforcer leur résilience personnelle, la Banque CIBC a lancé un programme virtuel interactif à l'intention des gestionnaires de personnel et des membres de l'équipe. Le programme offre des outils et des conseils utiles conçus pour soutenir les membres de notre équipe dans leur vie personnelle et professionnelle en ces temps difficiles.

Incidence



60 %

des employés ont travaillé à distance
en 2021

2 154

employés ont bénéficié de jusqu'à 10 jours
de congé rémunéré supplémentaires pour
gérer des obligations personnelles liées
à la pandémie

48 %

des employés devraient travailler selon
une entente de travail hybride et partager
leur temps de travail entre leur domicile
et nos bureaux

14 %

des employés resteront en télétravail lors
du retour au bureau du reste de leurs
collègues, et 37 % travailleront sur place
cinq jours par semaine

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

Perspectives



Afin d'affronter cette autre année d'incertitude, nous continuerons d'accorder la priorité au bien-être et à la mobilisation de notre équipe, en offrant une expérience hors pair à tous les membres de l'équipe. En particulier :

- Nous allons miser sur notre écosystème d'occasions d'écoute pour surveiller l'expérience de notre équipe tout au long de l'année et pour prendre des décisions et des mesures fondées sur des données probantes;
- Nous allons tirer parti des apprentissages des deux dernières années pour veiller à ce que notre équipe reste en contact de manière à enrichir son expérience et à accélérer le rendement.

Par ailleurs, nous pensons que le marché du travail demeurera très compétitif. Afin de disposer des compétences nécessaires pour répondre aux besoins de la Banque CIBC, nous allons :

- Mettre en œuvre des stratégies ciblées de recrutement pour élargir notre portée afin de communiquer concrètement avec les candidats talentueux dont nous avons besoin;
- Investir davantage dans les membres de l'équipe afin qu'ils acquièrent des compétences essentielles pour l'avenir grâce à des expériences et programmes d'apprentissage organisés, soutenus par des partenariats technologiques et stratégiques;
- Poursuivre la mise en œuvre de notre stratégie de capital humain pour offrir une expérience employé hors pair, en nous laissant guider par notre raison d'être et en étant à l'écoute de nos employés, afin d'attirer et de retenir des candidats talentueux.

Perspectives



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

3.2 Inclusion au travail EP

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

À la Banque CIBC, l'inclusion est une pierre angulaire de notre culture. C'est pourquoi les membres de notre effectif et de notre équipe de direction sont représentatifs des clients et des collectivités que nous servons, et nos employés sont outillés pour pratiquer l'inclusion intentionnelle, interrompre les microagressions et promouvoir la réconciliation.

Il en résulte une équipe mobilisée qui crée des idées novatrices, fait la promotion d'une expérience client inclusive et, au bout du compte, nous aide à incarner notre raison d'être.



+ POUR EN SAVOIR PLUS

- [3.3 Services bancaires inclusifs](#)
- [3.4 Apporter davantage à la collectivité](#)
- [4.4 Droits de la personne](#)

Principaux résultats en 2021



OBJECTIFS

35 % à 40 %

représentation minimale des femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration à l'échelle mondiale d'ici 2022

22 %

représentation minimale des membres d'une minorité visible occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration à l'échelle mondiale d'ici 2022

4 %

représentation minimale des membres de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2023 (Canada)

5 %

représentation minimale des membres de la communauté noire parmi les étudiants recrutés (Canada)

8 % à 9 %

représentation minimale des personnes handicapées parmi les candidats externes embauchés en 2021 (Canada)



PROGRÈS EN 2021

Atteint -

38 %^{†,1}

Atteint -

23 %^{†,1}

En voie d'être atteint -

3 %^{†,1}

Atteint -

8 %¹

Non atteint -

5 %

[†] Assurance limitée. Nos lettres d'assurance peuvent être consultées dans notre bibliothèque de documents liés aux facteurs ESG, sur notre [site Web](#).
¹ Consultez les notes à la fin de la section [1.1 Grille de pointage ESG de 2021](#) pour en savoir plus

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

3.2 Inclusion au travail

Notre approche

Notre approche

Faire de l'inclusion une pierre angulaire de notre banque

Notre stratégie d'inclusion repose sur trois piliers :

- Nous veillons à ce que notre équipe soit **représentative des clients et des collectivités** servis par la Banque CIBC.
- Nous faisons la promotion d'un sentiment d'appartenance en adoptant un comportement **intentionnellement inclusif**.
- Nous respectons notre raison d'être grâce à **l'inclusion financière**.



Équipe inclusive

Les équipes de la Banque CIBC sont représentatives des clients et collectivités que nous servons.



Leadership inclusif

Les leaders de la Banque CIBC exploitent les points de vue uniques et favorisent un sentiment d'appartenance.



Services bancaires inclusifs

Les clients de la Banque CIBC sentent que nous comprenons leurs besoins uniques et que nous nous en soucions.

La responsabilisation commence par notre président et chef de la direction

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

La haute direction et le conseil d'administration évaluent régulièrement les progrès réalisés par rapport aux principaux indicateurs de rendement établis, et chaque membre de notre comité de direction doit atteindre des objectifs à court et à long terme fondés sur la grille de pointage annuelle du plan sur l'inclusion et la diversité de son secteur d'activité. En 2021, d'autres cibles liées à l'inclusion ont été ajoutées aux facteurs ESG qui représentent 10 % du facteur de rendement opérationnel (FRO). Pour en savoir plus, consultez la section [1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG](#).



En appliquant la diversité, on comprend mieux la façon de penser des clients, on établit avec eux de meilleures relations et on bâtit une entreprise meilleure. »

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

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

3.2 Inclusion au travail

Notre approche

Les réseaux d'affinité contribuent à façonner notre orientation stratégique

La Banque CIBC compte dix réseaux d'affinité dirigés par des employés qui mobilisent et mettent en relation plus de 25 700¹ membres par la participation à des occasions de réseautage, de formation et de perfectionnement professionnel. Tous les employés sont les bienvenus, qu'ils soient membres ou alliés de la communauté.

Tout au long de l'année, un calendrier d'activités distinctives contribue à souligner ce qui est important pour les membres de notre équipe, nos clients et nos collectivités. Parmi ces activités, on compte le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale des femmes, le Mois de la fierté, la Journée nationale des peuples autochtones et la Journée internationale des personnes handicapées.

En plus de favoriser un sentiment d'appartenance au sein de la Banque CIBC, nos réseaux d'affinité nous aident à recueillir les commentaires essentiels des employés. En 2021, nous avons organisé dix exercices d'écoute dirigés par notre président et chef de la direction, afin de comprendre les obstacles auxquels font face les segments de notre effectif. À ceux-ci s'ajoutent plus de 50 exercices d'écoute tenus par des cadres supérieurs de Services bancaires personnels et PME avec des femmes et des membres des communautés noire, autochtone et GLBTQ+. Les mesures à prendre découlant de ces exercices d'écoute ont été intégrées à la stratégie d'inclusion mondiale de la Banque CIBC.

10 réseaux d'affinité

Plus de 25 700 membres



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

Table des matières

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

Équipe inclusive

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

Équilibre des genres dans les postes de direction

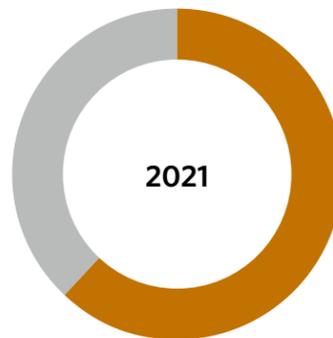
Notre parcours vers l'équilibre des genres dans les postes de direction demeure une priorité absolue. Là où aucun objectif formel n'a été établi, nous visons à atteindre et maintenir une représentation de 40 % à 60 % de femmes à tous les échelons. Afin que les femmes soient équitablement représentées, nous faisons régulièrement le suivi des éléments clés de notre processus de gestion des compétences et y donnons suite, notamment en établissant une liste équilibrée des candidats en lice, des listes de candidats prometteurs et des demandes visant des postes précis où les femmes sont sous-représentées. En 2021, 62 % des nouveaux postes de direction ont été attribués à des femmes.

Afin d'accélérer davantage nos progrès, nous sommes signataires de la *Charte pour les femmes dans la finance du Royaume-Uni*, de l'*Accord Catalyst*, de la *déclaration d'intention du Club des 30 % du Canada* et des *Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies*, et nous appuyons le Club des 30 % du Canada et les Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies.



62 %

des nouveaux postes de direction ont été attribués à des femmes en 2021



2021

3.2 Inclusion au travail

Notre approche

Créer un bassin de compétences inclusif

Pour aider à transformer notre effectif, nous entretenons des partenariats stratégiques et octroyons des bourses d'études aux étudiants. En voici quelques exemples :

Partenariats	Bourses d'études et stages
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Black Professionals In Tech Network (BPTN), Canadian Association of Urban Financial Professionals (CAUFP), et initiative Onyx. Consultez l'encadré Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation. ▪ Women in Capital Markets (WCM). La Banque CIBC est un commanditaire or de WCM, le plus grand réseau de relations, de promotion et d'encadrement des femmes professionnelles dans le secteur canadien des marchés financiers. ▪ Plateforme HigherMe de l'organisme Our Children's Medicine, qui contribue à l'avancement des talents autochtones en éliminant les obstacles liés au processus de recherche d'emploi. ▪ Lime Connect, le plus grand réseau d'étudiants universitaires et de professionnels à potentiel élevé vivant avec un handicap, y compris des anciens combattants, et Specialisterne, un chef de file international de la mobilisation des talents des personnes atteintes d'un trouble du spectre de l'autisme. ▪ Fierté au travail Canada, qui met à l'honneur les employés sans égard à l'expression de genre, à l'identité sexuelle et à l'orientation sexuelle. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Youth Accelerator de l'Initiative BlackNorth et de la Banque CIBC, un programme pluriannuel qui vise à éliminer les obstacles aux études postsecondaires au moyen de soutien aux frais de scolarité, de mentorat, d'éducation financière et d'occasions de stages rémunérés et de stages coopératifs. Consultez l'encadré Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation. ▪ Indspire, un organisme de bienfaisance autochtone national qui investit dans l'éducation des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Consultez l'encadré Progression de la réconciliation économique. ▪ La Bourse d'études de Marchés des capitaux CIBC pour favoriser l'inclusion offre jusqu'à huit subventions assorties de stages d'été garantis et est offerte aux étudiants de premier cycle provenant de collectivités traditionnellement sous-représentées dans le secteur des services financiers ▪ Aux États-Unis, nous soutenons des programmes de stages dans les écoles secondaires pour la prochaine génération de leaders issus de collectivités marginalisées. Les étudiants travaillent à la Banque CIBC pour acquérir des compétences professionnelles et profiter d'un encadrement de la part de leurs supérieurs et de leurs collègues de la banque. Les stagiaires sont jumelés à un employé mentor de la Banque CIBC qui les aide à surmonter les difficultés ou à établir des plans de carrière ou de formation.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

3.2 Inclusion au travail

Intégration de l'inclusion dans notre stratégie de capital humain

Pour créer un milieu de travail accessible à tous, nous travaillons activement à ancrer l'inclusion dans la stratégie de capital humain de la Banque CIBC. Pour ce faire, nous devons collaborer avec les parties intéressées à l'échelle de la banque afin d'éliminer les obstacles à la réussite. Cette collaboration est amplifiée par la feuille de route quinquennale sur l'accessibilité de notre banque et par notre nouveau cadre de réconciliation.

- Notre feuille de route sur l'accessibilité fait la promotion de pratiques équitables en matière de compétences pour les candidats et les membres de l'équipe se heurtant à des obstacles liés à l'accessibilité, y compris ceux qui vivent avec un handicap et ceux qui s'identifient comme transgenres ou non binaires.
- Notre cadre de réconciliation vise à favoriser un milieu de travail qui intègre les valeurs autochtones.

Équité salariale

La Banque CIBC s'est engagée à reconnaître et à récompenser équitablement les employés qui perfectionnent leurs compétences. Nous supervisons la rémunération des employés afin d'assurer la parité entre les segments de personnel (p. ex., sexe, origine ethnique) conformément aux principes de salaire décent. Chaque année, nous évaluons et perfectionnons nos programmes de rémunération, ainsi que les structures salariales, afin de nous assurer qu'ils procurent une rémunération uniforme aux employés occupant le même poste. Ces évaluations nous aident à repérer et à corriger en amont les facteurs susceptibles de contribuer à un écart salarial.



Notre approche

Leadership inclusif

La Banque CIBC renforce les capacités de l'équipe à promouvoir l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance. Nous y parvenons au moyen de solutions sur mesure visant à éliminer les préjugés et les microagressions pendant les moments clés du cycle des compétences et lors des interactions avec les clients. Voici nos réalisations de 2021 :

- Nous avons continué d'offrir des programmes de premier plan, notamment Donner l'exemple dans un souci d'équité et d'inclusion, le programme de leadership phare de la Banque CIBC pour les gestionnaires de personnel et les cadres supérieurs.
- Nous avons offert une nouvelle formation de base à tous les membres de l'équipe à l'échelle mondiale afin de contribuer à éliminer le racisme envers les Noirs et d'autres formes de racisme systémique, ainsi que de promouvoir la réconciliation entre les peuples autochtones et non autochtones au Canada.

Consultez l'encadré [Progression de la réconciliation économique](#) pour en savoir plus sur la formation Les 4 saisons de la Réconciliation.

Services bancaires inclusifs

Pour en savoir plus sur nos façons de réaliser notre raison d'être par l'inclusion financière, consultez la section [3.3 Services bancaires inclusifs](#).



Nous nous efforçons de maintenir des chances équitables et de supprimer les obstacles afin que les membres de notre équipe, les clients et les membres de la collectivité puissent tous exceller et réaliser leurs ambitions. »

Anna Goncalves, première vice-présidente, Transformation de l'effectif et des talents, Personnel, culture et marque, Banque CIBC

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

3.2 Inclusion au travail

Résultats de 2021

Résultats de 2021

Tout au long de 2021, nous avons réalisé des progrès dans plusieurs domaines axés sur les résultats :

- Nous avons dépassé nos objectifs de recrutement d'étudiants de la communauté noire et de représentation des peuples autochtones dans l'effectif. Nous sommes en voie d'atteindre notre objectif de représentation en milieu de travail des personnes handicapées d'ici 2024.
- Nous avons embauché des membres de l'équipe représentatifs de notre clientèle et de nos collectivités au moyen de partenariats clés, notamment 20 embauches par l'intermédiaire de Lime Connect en 2021 et 75 par l'intermédiaire de Specialisterne depuis 2015.
- Nous avons procédé à un examen de la cible médiane de rémunération directe globale des femmes par rapport à celle des hommes, qui a révélé des écarts inférieurs à 3 % dans tous les segments. Notre examen a également révélé une cible médiane de rémunération directe globale des personnes de couleur équivalant à 99 % de celle des personnes qui ne s'identifient pas comme telles¹.
- Nous avons donné la formation Donner l'exemple dans un souci d'équité et d'inclusion à plus de 270 leaders, qui viennent s'ajouter à plus de 2 300 gestionnaires de personnel et à 95 % des cadres supérieurs occupant des postes approuvés par le conseil d'administration qui ont suivi cette formation avancée sur la lutte contre les préjugés et le racisme. Ce programme de leadership phare assorti d'un parcours d'apprentissage de trois mois outille les leaders pour la tenue de conversations difficiles sur l'équité et l'inclusion.
- Nous avons lancé le cours de cyberapprentissage Pratiquer l'inclusion intentionnelle, suivi par 97 % des employés à l'échelle mondiale, afin d'amener ces derniers à comprendre comment les préjugés et les suppositions influencent la prise de décisions et créent des résultats subjectifs au détriment des membres des groupes sous-représentés. Les participants pratiquent l'inclusion intentionnelle afin de repérer et d'interrompre les microagressions.



93 %

des employés CIBC estiment que leur équipe favorise un milieu de travail inclusif dans lequel les différences de chacun sont considérées comme des atouts



38 474

heures de formation sur l'inclusion et la diversité effectuées par les membres de l'équipe CIBC



¹ Afin d'assurer une base de comparaison équivalente, cette analyse était fondée sur la cible de rémunération directe globale, soit la somme du salaire de base et de la cible annuelle de rémunération incitative, pour les employés occupant des postes à temps plein au Canada, à l'exclusion des postes de vente de première ligne et des participants à des programmes de rémunération spécialisés.

Table des matières

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

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

Consultez la section 1.7 [Cadre de gouvernance des facteurs ESG](#) pour en savoir plus sur les progrès à cet égard du conseil d'administration et de la direction de la Banque CIBC.

Segment de personnel	Postes de direction approuvés par le conseil d'administration ^{1,2}			Conseil d'administration ³		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Femmes (échelle mondiale)	38 % [†]	33 % [†]	32 % [†]	50 %	40 %	47 %
Minorités visibles (Canada)	23 % [†]	20 % [†]	18 % [†]	7 %	7 %	7 %
Leaders de la communauté noire (Canada)	3 % [†]	3 % [†]	1 %	7 %	7 %	7 %
Peuples autochtones (Canada)	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Personnes handicapées (Canada)	12 %	7 %	8 %	0 %	0 %	0 %
Membres de la communauté GLBTQ+ (échelle mondiale)	3 %	2 %	2 %	7 %	0 %	0 %

[†] Assurance limitée. Nos lettres d'assurance peuvent être consultées dans notre bibliothèque liée aux facteurs ESG, sur notre [site Web](#).
¹ Consultez les notes à la fin de la section 1.1 [Grille de pointage ESG de 2021](#) pour en savoir plus.
² Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre (sauf dans le cas des données de 2020, qui représentent plutôt les postes au 31 décembre).
³ Englobe tous les administrateurs à l'échelle mondiale.

Sommaire de la représentation des employés

Équilibre des genres	Représentation des femmes		
	2021	2020	2019
Nous visons à atteindre ou maintenir une représentation de 40 % à 60 % de femmes à tous les échelons, à moins qu'un autre objectif précis soit établi ¹ .			
Effectif mondial	55 %	55 %	56 %
Total des embauches externes	50 %	49 %	51 %
Haute direction <i>Sous responsabilité directe du chef de la direction</i>	50 %	40 %	27 %
Cadres supérieurs ² <i>Vice-présidence et échelons supérieurs</i>	38 % [†]	33 % [†]	32 % [†]
Gestionnaires non-cadres ³ <i>1 ou 2 échelons inférieurs à la vice-présidence</i>	37 %	36 %	36 %
Cadres subalternes ^{3,4} <i>Cadres intermédiaires et professionnels</i>	46 %	45 %	45 %
Premier échelon ³ <i>Collaborateurs individuels et professionnels</i>	65 %	66 %	66 %

[†] Assurance limitée. Nos lettres d'assurance peuvent être consultées dans notre bibliothèque liée aux facteurs ESG, sur notre [site Web](#).
¹ En deçà de cette ligne directrice, nous mettons en œuvre des mesures correctives. Pour en savoir plus sur nos initiatives d'inclusion au sein du personnel et de la direction, consultez la section 3.2 [Inclusion au travail - Notre approche](#).
² Consultez les notes à la fin de la section 1.1 [Grille de pointage ESG de 2021](#) pour en savoir plus.
³ Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre, à l'exclusion des employés temporaires, des employés en congé autorisé non rémunéré, des employés retraités, et du personnel de CIBC FirstCaribbean et de CIBC Mellon.
⁴ Postes de gestionnaires et de professionnels autres que des cadres au Canada et aux États-Unis.

3.2 Inclusion au travail

Résultats de 2021

Segment de personnel	2021	2020	2019
Personnes de couleur (échelle mondiale) ^{1,2}	40 %	37 %	33 %
Asiatique	14 %	13 %	12 %
Noir	4 %	4 %	3 %
Hispanique et latino-américain	2 %	2 %	2 %
Moyen-Orient	3 %	2 %	2 %
Métis	2 %	2 %	1 %
Sud-asiatique	12 %	10 %	8 %
Peuples autochtones (Canada) ¹	3 %	2 %	1 %
Personnes handicapées (Canada) ¹	8 %	7 %	6 %
Communauté GLBTQ+ (échelle mondiale) ¹	3 %	3 %	2 %

¹ Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre, à l'exclusion des employés temporaires, des employés en congé autorisé non rémunéré, des employés retraités, et du personnel de CIBC FirstCaribbean et de CIBC Mellon. La représentation et les variations s'y rapportant sont influencées par l'embauche, le maintien en poste et les changements dans la déclaration volontaire.
² Les personnes de couleur comprennent les membres du personnel qui, au Canada, s'identifient comme appartenant à une minorité visible, et en dehors du Canada, s'identifient comme des personnes non blanches. 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.



Table des matières

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

3.2 Inclusion au travail

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

Segment	Cible médiane de rémunération directe globale des femmes par rapport à celle des hommes (Canada) ¹
Vice-présidents, premiers vice-présidents	99 %
Cadres supérieurs et professionnels principaux	97 %
Gestionnaires et professionnels	99 %
Collaborateurs individuels	102 %

¹ Afin d'assurer une base de comparaison équivalente, cette analyse se fonde sur la cible de rémunération directe totale, soit la somme du salaire de base et de la cible annuelle de rémunération incitative, pour les employés occupant des postes à temps plein au Canada, à l'exclusion des postes de vente de première ligne et des participants à des programmes de rémunération spécialisés.

Perspectives



Nous avons réalisé de nets progrès en 2021, mais nous pouvons en faire plus pour faire de l'inclusion la pierre angulaire de la culture de notre banque, éliminer les obstacles et promouvoir une gestion équitable des talents. En 2022 :

- Nous allons continuer de travailler à l'atteinte des objectifs de notre stratégie d'inclusion mondiale, ainsi que d'accorder la priorité aux engagements de notre cadre de réconciliation, à l'engagement des chefs de la direction de l'initiative BlackNorth et à notre feuille de route quinquennale sur l'accessibilité.
- Nous allons poursuivre nos efforts afin d'atteindre nos objectifs de représentation des personnes handicapées dans notre effectif. Nous n'avons pas atteint notre objectif d'embauche de 8 % à 9 % de personnes handicapées en 2021, en partie en raison de la difficulté à obtenir une autodéclaration exacte dans la première année d'emploi des membres de l'équipe. Pour nous assurer d'adopter une vision globale de nos progrès, y compris en ce qui a trait au maintien en poste et à l'autodéclaration, nous avons établi un nouvel objectif de représentation selon lequel les personnes handicapées composeront au moins 9 % de notre effectif canadien d'ici 2024. Cet objectif sera soutenu par des initiatives de gestion équitable des compétences, comme nos partenariats actuels avec des organisations comme Specialisterne et Lime Connect.
- Nous allons contribuer à mettre fin au racisme systémique envers les Noirs en éliminant les obstacles à l'emploi et à l'accès aux services bancaires. Nous travaillerons à l'atteinte de notre objectif visant une représentation d'au moins 4 % de membres de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2023, ainsi que le recrutement d'au moins 5 % d'étudiants dans la communauté noire.
- Nous allons investir dans la prochaine génération de leaders et de créateurs de changement de la communauté noire, en nous engageant à investir au moins 2 millions de dollars par année.
- Nous allons travailler à la réussite par les membres de l'équipe canadienne de la formation Les 4 saisons de la Réconciliation. Nous offrirons également plus souvent la formation Donner l'exemple dans un souci d'équité et d'inclusion, qui se donne désormais sur une plateforme en ligne propice à nos nouvelles méthodes de travail. Le contenu a été remanié afin d'insister davantage sur l'élimination du racisme contre les Noirs et des autres formes de racisme systémique.

Perspectives



CIBLES RAJUSTÉES

25 %

représentation minimale des personnes de couleur occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2024 (échelle mondiale)

9 %

pourcentage de notre effectif déclarant être une personne handicapée d'ici 2024 (Canada)

2 %

représentation minimale des personnes autochtones occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2025 (Canada)

4 %

représentation minimale des membres de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2023 (échelle mondiale)¹

5 %

représentation minimale des membres de la communauté noire parmi les étudiants recrutés en 2022 (échelle mondiale)

3 %

pourcentage minimal de notre effectif déclarant être une personne autochtone d'ici 2024 (Canada)

¹ À l'exclusion de CIBC FirstCaribbean.



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

En vedette

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

Nous collaborons avec l'initiative BlackNorth et d'autres organisations dirigées par des Noirs pour éliminer les obstacles et investir dans l'inclusion financière.

Des événements marquants survenus en Amérique du Nord et ailleurs dans le monde, comme le meurtre de George Floyd en 2020, ont mis en évidence la prévalence continue du racisme systémique envers les Noirs. Une économie inclusive assure une plus grande prospérité à long terme pour tous, et la Banque CIBC investit pour y parvenir.

La responsabilisation commence par notre chef de la direction

Le président et chef de la direction de la Banque CIBC préside notre Conseil des leaders de l'inclusion et de la diversité et copréside l'initiative BlackNorth. La Banque CIBC collabore activement avec l'initiative BlackNorth et adhère à son engagement des chefs de la direction, ce qui témoigne de notre volonté de créer des changements significatifs.

Inclusion au travail

En 2020, la Banque CIBC s'est fixé un objectif de 4 % de leaders de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2023. Cet objectif est inclus dans la cible globale de la banque d'une représentation de 25 % de personnes de couleur dans des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2024. La Banque CIBC a également établi des objectifs afin d'accroître la proportion de leaders de la communauté noire dans son bassin de candidats à des postes de direction, et de recruter au moins 5 % d'étudiants provenant de la communauté noire.



En plus de nos programmes existants visant à soutenir un leadership inclusif et à interrompre les biais inconscients, tous les gestionnaires de personnel de la Banque CIBC ont reçu des ressources d'apprentissage portant sur la lutte contre le racisme envers les Noirs et les autres formes de racisme systémique.

Pour soutenir l'embauche, le perfectionnement et le maintien en poste des employés de la communauté noire, la Banque CIBC a établi des partenariats stratégiques avec :

- [Le réseau Black Professionals in Tech \(BPTN\)](#), une organisation qui comble les lacunes dans le réseau entre les professionnels noirs et les possibilités de carrière en Amérique du Nord. Ce partenariat aide à faire connaître l'expérience des Noirs dans le secteur des technologies ainsi qu'à élargir nos réseaux et à créer des possibilités de mentorat pour nos gestionnaires de personnel.
- [L'initiative Onyx](#), un organisme sans but lucratif créé pour combler l'écart qui existe dans le recrutement et la sélection d'étudiants des niveaux collégial et universitaire issus de la communauté noire pour des postes dans des entreprises canadiennes. L'organisme a récemment annoncé le lancement de sa première cohorte pour le programme de bourses d'études, lequel offrira de la formation, du mentorat et de l'encadrement à 170 participants.
- [La Canadian Association for Urban Financial Professionals \(CAUFP\)](#), un organisme de ressources porté par ses membres qui établit des liens entre les sociétés canadiennes et les communautés noires au moyen de programmes novateurs facilitant la croissance économique et les possibilités de formation. La Banque CIBC est un fier partenaire de la CAUFP; grâce à ce partenariat, les membres de l'équipe de la communauté noire adhèrent gratuitement à l'organisme afin de contribuer à l'expansion de leur réseau et au perfectionnement de leurs capacités de leadership.

Services bancaires inclusifs

- Nous nous efforçons d'accroître notre soutien aux entrepreneurs et aux propriétaires d'entreprise de la communauté noire. En 2021, nous avons lancé le nouveau programme bancaire pour les entrepreneurs noirs au Canada de la Banque CIBC, qui donne accès à des conseils d'experts, à des solutions bancaires sur mesure et à du financement visant à éliminer les obstacles pour les entrepreneurs et les propriétaires d'entreprise de la communauté noire.

- La Banque CIBC a établi un partenariat avec Black Owned Toronto en 2021 en vue de présenter les produits et services offerts par les propriétaires d'entreprise noirs de la Ville-Reine.
- Nous avons lancé le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires CIBC (PECN), qui comprend un engagement de 15 millions de dollars pour des prêts aux entreprises allant jusqu'à 250 000 \$, des prêts non remboursables pour les entrepreneurs noirs et un soutien à la formation qui contribuera à éliminer les obstacles à l'inclusion financière pour les entrepreneurs de la communauté noire, aidant ainsi leurs entreprises à prospérer. Dans le cadre du PECN, la Banque CIBC a établi un partenariat avec le Black Opportunity Fund et la Chambre de commerce noire du Canada en vue d'offrir des services de soutien, comme du mentorat, de l'éducation financière et de la planification des affaires.

Investissements communautaires stratégiques et partenariats

En 2021, nous avons investi plus de 2,1 millions de dollars dans la prochaine génération de leaders et de créateurs de changement de la communauté noire.

- Les bénéficiaires comprennent 100 Strong Foundation, Developing Young Leaders of Tomorrow Today (DYLOTT), la programmation du programme Black Achievers du YMCA du Grand Toronto, Chicago Scholars et le Centre Jean Augustine pour jeunes femmes.
- Lancé en 2021, le programme Youth Accelerator de l'Initiative BlackNorth et de la Banque CIBC est un programme pluriannuel conçu pour éliminer les obstacles à l'accès aux études postsecondaires. Soutenu par BGC Canada (anciennement le Club garçons et filles du Canada), le programme offre aux étudiants de la communauté noire 50 000 \$ sur quatre ans pour les frais de scolarité, du mentorat, de l'éducation financière et des possibilités de stages rémunérés ou de stages coopératifs auprès d'autres signataires de l'engagement des chefs de la direction de l'Initiative BlackNorth.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

En vedette

Engagement des chefs de la direction de l'Initiative BlackNorth



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

Depuis la signature de l'engagement en juillet 2020, la Banque CIBC a réalisé des progrès notables par rapport à ses engagements.

Engagement des chefs de la direction	1	2	3	4
	<p>Dans le contexte de l'Initiative BlackNorth, nous redoublerons d'efforts pour faire de nos milieux de travail des endroits de confiance où l'on peut avoir des conversations complexes et parfois difficiles sur le racisme systémique envers les Noirs, et nous veillerons à ce qu'aucun obstacle n'empêche les employés noirs de progresser dans l'entreprise.</p>	<p>Dans le contexte de l'Initiative BlackNorth, nous mettrons en œuvre des programmes de sensibilisation aux préjugés inconscients et à la lutte contre le racisme ou améliorerons ceux déjà en place.</p>	<p>Nous transmettrons les pratiques exemplaires et les pratiques infructueuses.</p>	<p>Nous créerons et communiquerons des plans stratégiques d'inclusion et de diversité à notre conseil d'administration.</p>
Progrès par rapport aux engagements	<ul style="list-style-type: none"> En 2020 et en 2021, nous avons tenu des exercices d'écoute avec des centaines de membres de l'équipe du Réseau des employés noirs de la Banque CIBC afin de mieux comprendre les expériences des membres de la communauté noire. Nous avons notamment tenu des séances avec notre président et chef de la direction ainsi qu'avec des cadres supérieurs à l'échelle de la banque. Les commentaires et les mesures à prendre découlant des exercices d'écoute ont été intégrés à la stratégie de capital humain de la Banque CIBC et à sa stratégie axée sur le client. Nous avons transmis à tous les gestionnaires de personnel des fiches conseils et d'autres ressources sur la façon de mener des conversations sur le racisme systémique envers les Noirs et sur le mouvement Black Lives Matter. 	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons remanié notre programme de leadership inclusif phare, Donner l'exemple dans un souci d'équité et d'inclusion, afin de mettre davantage l'accent sur le racisme envers les Noirs et les autres formes de racisme systémique, et avons relancé le programme pour les cadres supérieurs et les membres de l'équipe de leadership mondiale en 2021. En 2021, nous avons lancé de nouvelles formations obligatoires pour tous les membres de l'équipe à l'échelle mondiale afin de renforcer leurs capacités à comprendre et à interrompre les microagressions, ainsi qu'à comprendre comment les préjugés et les stéréotypes créent des obstacles pour les personnes de couleur et d'autres groupes sous-représentés. Dans l'ensemble, 97 % des membres de l'équipe ont maintenant terminé cette formation. 	<ul style="list-style-type: none"> À titre de coprésident de l'Initiative BlackNorth, notre président et chef de la direction communique régulièrement les réussites et les difficultés de la Banque CIBC aux chefs de file du secteur, y compris aux autres signataires de l'engagement des chefs de la direction. La Banque CIBC est un membre actif du groupe consultatif de pairs de l'Initiative BlackNorth. 	<ul style="list-style-type: none"> Chaque année, nous faisons le point sur notre stratégie d'inclusion auprès du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (CRRPD) du Conseil d'administration de la Banque CIBC. En 2021, nous avons notamment fait le point sur les plans d'action visant à lutter contre le racisme systémique envers les Noirs, sur les progrès réalisés par rapport aux engagements des chefs de la direction de l'Initiative BlackNorth et sur les initiatives visant à répondre aux besoins uniques des clients de la communauté noire. De plus, notre président et chef de la direction préside le Conseil des leaders de l'inclusion et de la diversité CIBC (CLID), qui supervise la mise en œuvre de la stratégie d'inclusion mondiale de la banque.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

En vedette

Engagement des chefs de la direction de l'Initiative BlackNorth

(suite)



<p>Engagement des chefs de la direction</p>	<p>5</p> <p>Grâce à l'Initiative BlackNorth, nous veillerons à ce que les membres de la communauté noire du Canada soient au courant des occasions d'emploi dans notre organisation et à leur en réserver, notamment en nous engageant à atteindre un objectif d'embauche d'au moins 5 % d'étudiants recrutés dans la communauté noire.</p> <p>Par l'intermédiaire de l'Initiative BlackNorth, nous investirons au moins 3 % des dons et commandites d'entreprise d'ici 2025 pour promouvoir les investissements et créer des débouchés économiques dans la communauté noire.</p>	<p>6</p> <p>Nous mobiliserons le cadre de gouvernance d'entreprise du Canada. L'Initiative BlackNorth vise à inclure à la fois les présidents du conseil d'administration et les chefs de la direction afin de favoriser l'inclusion des leaders noirs dans les conseils d'administration, dans les équipes de haute direction et parmi les cadres supérieurs. De plus, étant donné qu'un objectif concret est moteur de changement, nous fixons un objectif minimal de 3,5 % de leaders noirs occupant des postes de cadres supérieurs au Canada d'ici 2025.</p>	<p>7</p> <p>Nous créerons des conditions propices à la réussite. Comme dans toutes les entreprises, ce qui est mesuré est géré. Il est donc essentiel de recueillir des données sur la race et l'origine ethnique, y compris auprès des employés noirs, afin de comprendre où se situent nos lacunes et de constater les progrès que nous accomplissons.</p>
<p>Progrès par rapport aux engagements</p>	<p>En 2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 8 % des étudiants embauchés au Canada se sont identifiés comme appartenant à la communauté noire. La Banque CIBC a investi plus de 2,1 millions de dollars dans des organismes communautaires offrant des programmes visant à éliminer les obstacles à l'emploi et à l'éducation pour les membres de la communauté noire. Cette somme représente 11 % de nos dons annuels d'entreprise au Canada. Pour en savoir plus, consultez la section 3.4 Apporter davantage à la collectivité. 	<ul style="list-style-type: none"> La Banque CIBC s'est fixé un objectif d'au moins 4 % de leaders de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2023. À la fin de 2021, 3 % des cadres supérieurs occupant des postes approuvés par le conseil d'administration au Canada et 7 % des membres du conseil d'administration de la Banque CIBC s'identifiaient comme appartenant à la communauté noire. 	<ul style="list-style-type: none"> La Banque CIBC recueille différentes données d'autodéclaration auprès des membres de l'équipe et des candidats externes afin de veiller à l'équité de ses processus d'embauche et de gestion des compétences. Le mécanisme de collecte de données comprend une question sur la race et l'origine ethnique qui permet aux membres de l'équipe et aux candidats de s'identifier comme membres de la communauté noire. En 2021, d'autres cibles liées à l'inclusion ont été ajoutées aux facteurs ESG qui représentent 10 % du FRO. Pour en savoir plus, consultez la section 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

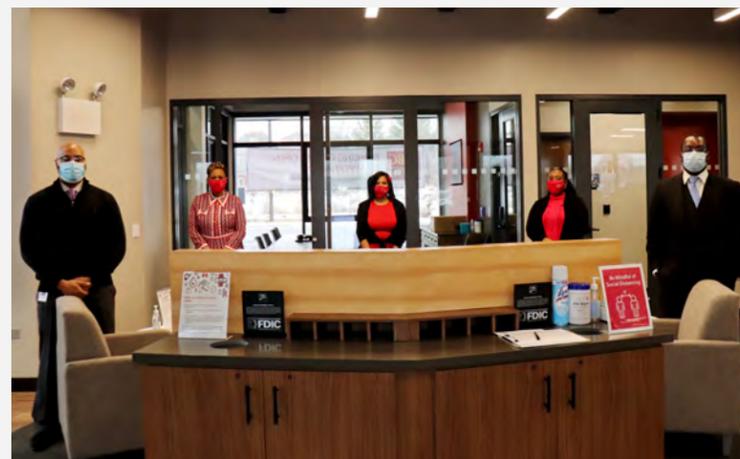
3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

Exemples éloquentes

Accès élargi aux services bancaires
dans les collectivités à risque



En janvier 2021, CIBC Bank USA a ouvert un centre bancaire dans Bronzeville, un quartier du sud de Chicago, afin d'offrir un accès aux services bancaires et de promouvoir l'inclusion financière.

Ce nouvel établissement multiservice, conçu sur mesure pour servir la population de 24 000 personnes de ce quartier, comprend une salle communautaire pour l'organisation d'activités éducatives et de rassemblements locaux. De plus, un prêteur de l'équipe Développement communautaire travaille à ce centre bancaire afin d'offrir des produits de prêts aux PME.

Nous sommes fiers d'annoncer qu'en 2021, CIBC Bank USA a accordé à des PME de Bronzeville 10 prêts totalisant 100 000 \$ US, qui ont eu d'importants effets positifs dans cette petite collectivité. De plus, trois des emprunteurs avaient suivi un programme de formation des entrepreneurs. Fait à noter, les banques américaines n'accordent généralement pas de prêts aux entreprises en démarrage ou en début de croissance.

Depuis son lancement, le nouveau centre bancaire a ouvert plus de 226 comptes-chèques EasyPath Access, un produit sans frais mensuels, ni solde minimum, ni frais de découvert qui a obtenu la certification nationale Bank On.

S'adapter et prospérer:
Le délicieux succès de la crème glacée Neale's Sweet N' Nice

Les cousins Andrew McBarnett et Stafford Attsz sont fiers d'avoir fait renaître l'entreprise trinitadienne de crème glacée fondée par leur défunt grand-père, Charles Neale.

Andrew et Stafford, ainsi que leur tante Rosemarie (la fille de M. Neale), ont réussi à faire croître les ventes de Neale's Sweet N' Nice en distribuant leurs produits dans les grandes chaînes d'alimentation, jusqu'à ce que la pandémie bloque leurs projets. Inquiets des répercussions de la pandémie, les entrepreneurs ont eu la chance de rencontrer Melissa Torrecampo, conseillère PME CIBC.

Ensemble, les membres de l'équipe Services bancaires aux PME CIBC les ont épaulés en leur donnant des conseils de gestion de trésorerie et en leur proposant Services bancaires intelligents CIBC^{MC}, un compte d'entreprise, une marge de crédit, une carte de crédit d'entreprise et des services de paie pour les aider à mieux surmonter l'incertitude et les difficultés de cette période sans précédent.



Pour bon nombre de petites entreprises du secteur de l'alimentation, il est difficile d'obtenir du financement. Melissa a pris le temps de bien comprendre notre situation actuelle et nos objectifs... Il suffit d'un appel ou d'un courriel pour profiter de ses conseils; nous en avons notamment bénéficié concernant les demandes d'aide gouvernementale de l'an dernier. »

Andrew McBarnett, copropriétaire, Neale's Sweet N' Nice



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

3.3 Services bancaires inclusifs EP

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

Nos clients viennent de divers milieux et ont des expériences, des attentes et des aspirations distinctes. Pour les aider à réaliser leurs ambitions, nous devons respecter et écouter leurs besoins uniques. La mise au point de produits et de services financiers qui répondent à ces besoins nous permet d'ouvrir des possibilités à nos clients. En éliminant les obstacles à l'accès au système financier officiel, nous pouvons contribuer à la réduction des inégalités et à la progression de l'inclusion sociale et économique.

Pour la Banque CIBC, le soutien aux collectivités traditionnellement mal servies représente aussi une occasion de marché importante, car les institutions qui répondent mal aux besoins de leur clientèle risquent de ternir leur réputation et de perdre des clients.



- +** POUR EN SAVOIR PLUS
- [Site Web sur l'inclusion](#)
 - [Réconciliation](#)
 - [Les femmes et l'argent - Banque CIBC](#)
 - [Soutien aux entrepreneurs de la communauté noire](#)
 - [Accessibilité à la Banque CIBC](#)
 - [Services bancaires aux autochtones CIBC](#)
 - [Politique à l'égard de l'accessibilité du service à la clientèle de la Banque CIBC](#)

Principaux résultats en 2021



OBJECTIFS

Croissance de

15 %

de nos activités de services bancaires aux entreprises et de gestion des avoirs pour les autochtones sur trois ans (Canada) (2021-2023)

Offrir à

200 000

clients des séminaires et des activités d'éducation financière sur trois ans (2019-2021)¹

Autoriser

9 G\$

de nouveaux prêts aux PME d'ici 2023¹



PROGRÈS EN 2021

Atteint

19 %

Atteint

212 300²

En voie d'être atteint

92 %

ou 8,3 G\$ de l'objectif³

¹ Consultez les notes à la fin de la section 1.1 Grille de pointage ESG de 2021 pour en savoir plus.

² Représente les résultats cumulatifs de 2019 à 2021.

³ Représente les résultats cumulatifs de 2020 à 2021.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

Notre approche

Création d'installations et de services accessibles

Nous répondons aux besoins d'accessibilité des clients dans le respect des principes d'indépendance, de dignité, d'intégration et d'égalité des chances. Nous investissons plus d'un million de dollars par année pour mettre au point des installations et des services accessibles. Ainsi :

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

En 2021, la Banque CIBC a établi un Centre d'excellence pour l'accessibilité dans son équipe Expérience client. Cette équipe travaille en étroite collaboration avec le Comité d'action interne sur l'accessibilité de la Banque CIBC, composé de partenaires à l'échelle de l'entreprise, afin d'accélérer nos progrès en vue de devenir un chef de file de l'accessibilité pour le plus grand nombre possible de clients et d'employés. Par exemple, nous avons créé et lancé la bibliothèque numérique de composantes accessibles de la Banque CIBC, qui recense les lignes directrices et exigences à respecter pour assurer l'accessibilité des composantes les plus courantes de l'interface utilisateur dans les applications mobiles et sur les sites Web publics de la Banque CIBC. Dans la dernière année, nous avons aussi actualisé notre feuille de route pluriannuelle sur l'accessibilité afin d'enrichir l'expérience client des personnes handicapées.

La Banque CIBC continue par ailleurs d'offrir une expérience client uniforme aux aînés. Nous avons nommé un champion des aînés et respectons volontairement les sept principes du Code pour les aînés.

Priorité à une expérience client uniforme pour les aînés

Nous continuons de nous pencher sur les questions qui revêtent de l'importance pour les aînés et respectons volontairement les sept principes du Code pour les aînés. Nous avons introduit la fonction de champion des aînés et mis en œuvre un programme de prise de contact qui renseigne nos clients aînés en cas de fermeture ou de déménagement de leur centre bancaire.

En 2021, nous avons commencé à surveiller les plaintes liées aux principes du Code pour les aînés et à les signaler aux organismes de réglementation. De plus, nous avons informé les membres de notre équipe de première ligne du processus de gestion des plaintes et leur avons remis un aide-mémoire à ce sujet.

3.3 Services bancaires inclusifs

Notre approche

Profil d'employé



Comprendre l'expérience
des nouveaux arrivants



Lorsque j'ai immigré des Philippines au Canada, la Banque CIBC m'a donné une chance à titre de représentante, Service à la clientèle. Je fais partie d'une communauté croissante de nouveaux arrivants philippins à Neepawa, au Manitoba. Les services bancaires des Philippines sont très différents de ceux du Canada. Les familles viennent ici en quête d'un avenir meilleur. Tous leurs objectifs, petits ou grands, sont donc importants.

J'épauler les clients concernant leur épargne, qu'il s'agisse des coûts liés à la résidence permanente, de l'arrivée de membres de leur famille au Canada ou d'une nouvelle voiture. J'ai déjà été à leur place, alors je fais tout ce que je peux pour les aider à se sentir à l'aise. »

Donna Calamba, représentante principale, Service à la clientèle, Services bancaires personnels et PME

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

Création de solutions financières équitables pour tous les clients

Afin que nos solutions financières répondent aux besoins de tous nos segments de clientèle, nous veillons à former des équipes représentatives des collectivités que nous servons. Dans nos centres bancaires d'Amérique du Nord, nous sommes en mesure de servir les clients dans plus de 50 langues.

Pour nous aider à créer des solutions financières équitables, nous menons régulièrement des sondages, des études de marché et des groupes de discussion afin de comprendre les besoins de nos clients. En 2021, nos clients nous ont dit que :

- Plus de la moitié (54 %) des propriétaires de PME n'ont pas de plan décrivant leurs investissements ou achats importants à venir.
- Seulement 39 % des Canadiens s'identifiant comme membre de la communauté GLBTQ+ ont un testament écrit, ce qui est inférieur à la moyenne nationale de 47 %.

Les renseignements recueillis auprès de nos clients servent à créer de nouveaux produits et services, à déterminer des thèmes traités dans les ressources informatives gratuites et à repérer des occasions de nouveaux partenariats stratégiques.

Élimination des obstacles à l'accès au système financier officiel

Nous accueillons et servons tous les segments de la population, et continuons d'adapter nos offres en fonction de l'évolution de la situation des clients. Conscients que certaines collectivités se heurtent à des obstacles quand elles veulent accéder au système financier officiel et l'utiliser, nous travaillons à la création de solutions financières équitables. Par exemple :

- Au Canada, nous offrons aux nouveaux arrivants un forfait de bienvenue comprenant un compte-chèques sans frais pendant un an; un accès au crédit sans antécédents de crédit; des séminaires de formation; un site Web destiné aux nouveaux arrivants offert en plusieurs langues; et des services bancaires offerts dans plus de 50 langues.
- Aux États-Unis, nous offrons le compte EasyPath Access CIBC, un compte-chèques ayant obtenu la certification nationale Bank On, conçu dans une optique d'équité et d'abordabilité pour les membres vulnérables de la collectivité. Ce compte est offert sans frais mensuels, ni solde minimum, ni frais de découvert, car de tels frais et minimums peuvent nuire de façon disproportionnée aux consommateurs à faible revenu.

Soutien au bien-être financier de tous les clients

Compte tenu de la grande diversité de nos clients, nous utilisons différentes méthodes pour soutenir leur bien-être financier. Nous avons réitéré la priorité que nous accordons à l'éducation financière afin de mieux soutenir les collectivités défavorisées qui font face depuis toujours à des obstacles à l'accès aux services bancaires.

Les membres de notre équipe de première ligne s'engagent à renseigner les clients sur les options financières et à leur expliquer clairement les modalités et les renseignements financiers. Une grande part de nos conseils d'expert sont transmis à l'occasion de conversations individuelles avec les clients et d'événements virtuels gratuits animés par des experts.

Nous continuons également de mettre à jour et d'améliorer nos ressources en ligne. Notre site Web et nos applications mobiles comportent des renseignements, des conseils et des outils sur divers sujets, comme la budgétisation, la gestion des liquidités, la réduction de l'endettement, les finances familiales, l'accession à la propriété, la planification de la retraite, et plus encore. En 2021, nous avons ajouté du contenu et des ressources à notre Centre de soutien des aînés, notamment des renseignements pour aider les aînés à repérer les fraudes et les arnaques, des explications sur les produits et services destinés aux aînés (comme notre Compte Intelli, nos comptes conjoints et nos procurations) et de nouveaux articles pertinents pour les aînés.

3.3 Services bancaires inclusifs

Notre approche



Nous sommes là pour soutenir les entrepreneurs canadiens qui demeurent aux prises avec des difficultés financières liées à la pandémie en leur offrant les bons conseils pour traverser cette période éprouvante et en leur donnant accès à des programmes gouvernementaux essentiels pour qu'ils obtiennent les liquidités indispensables à leur survie. »

Laura Dottori-Attanasio, première vice-présidente à la direction et chef de groupe, Services bancaires personnels et PME, Canada

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

Résultats de 2021

Investissement dans les capacités de l'équipe pour mieux servir les clients

Nous investissons continuellement dans les capacités des membres de notre équipe afin de promouvoir une expérience client inclusive en établissant de meilleures relations et en répondant aux besoins uniques de tous nos clients.

- Pour renforcer les capacités de leadership inclusif de nos équipes, 97 % des membres de l'équipe en interaction directe avec les clients ont suivi la formation Interactions inclusives avec les clients en 2021, soit une augmentation de 17,6 % par rapport à l'année passée¹. Cette formation les aide à repérer et interrompre les biais et les microagressions, et à regagner la confiance des clients en cas d'erreurs.
- Plus de 17 000 membres de l'équipe en interaction directe avec les clients partout en Amérique du Nord ont suivi la formation sur le Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés en 2021. Durant le processus d'accueil, les nouveaux employés qui occupent ce genre de postes suivent eux aussi cette formation, qui s'intéresse aux problèmes d'information touchant les clients âgés, y compris la fraude et la maltraitance des aînés.



¹ À l'exclusion de CIBC FirstCaribbean et CIBC Mellon.

3.3 Services bancaires inclusifs

Résultats de 2021

Priorité au bien-être financier des clients

En 2019, nous nous sommes fixé comme objectif d'offrir des séminaires et des activités de formation financière à 200 000 clients sur trois ans (2019-2021). Voici nos réalisations de 2021 :

- Nous avons dépassé notre objectif en mobilisant plus de 74 000 clients, soit un total de plus de 212 000 clients depuis 2019.
- Nous avons fait appel aux conseillers CIBC pour offrir des programmes d'éducation financière dans les collectivités et travaillé avec divers partenaires communautaires, dont JA (Junior Achievement) et la Fondation canadienne d'éducation économique. Pour en savoir plus, consultez la section [3.4 Apporter davantage à la collectivité](#).

Solide croissance continue dans le segment des services bancaires aux entreprises pour les autochtones

En 2021, nous nous sommes fixé un nouvel objectif de croissance de 15 % sur trois ans de nos activités de services bancaires aux entreprises et de gestion des avoirs pour les autochtones. Cette même année, nous avons enregistré une croissance de 19 % des activités dans ce segment. Consultez la section [Progression de la réconciliation économique](#) pour en savoir plus.

Nos produits axés sur le développement communautaire se distinguent par leur excellence

En 2021, CIBC Bank USA a reçu de la Federal Deposit Insurance Corporation (FDIC) une cote Outstanding (exceptionnelle) en vertu de la *Community Reinvestment Act*.

- Cette cote démontre notre capacité à répondre aux besoins de crédit dans les domaines évalués de la banque, y compris les collectivités à revenu faible ou modique.
- Nous avons également obtenu des cotes exceptionnelles à chacun des trois volets du test : prêts, investissements et services.

La FDIC a déclaré que CIBC Bank USA est un chef de file en ce qui a trait aux prêts au développement communautaire, à l'utilisation étendue d'investissements novateurs ou complexes à l'appui d'initiatives de développement communautaire, ainsi qu'à la prestation de services de développement communautaire.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

Principales initiatives et nouveautés en 2021, par segments de clientèle

Segment de clientèle	Principales initiatives et nouveautés
Clients touchés par la COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons offert un allègement financier sous la forme d'une série de reports de versements, aidant ainsi plus de 5 000 clients aux prises avec des difficultés financières. Nous avons notamment joué un rôle essentiel dans la distribution des programmes d'aide en lien avec la COVID-19 aux clients et aux membres de la collectivité touchés financièrement par la pandémie.
Petites et moyennes entreprises (PME)	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons continué d'aider les clients à accéder aux programmes gouvernementaux en réponse à la pandémie de COVID-19. Nous avons aussi soutenu la reprise économique en versant plus de 4,5 milliards de dollars à des entreprises canadiennes par l'intermédiaire du Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes. De plus, la Banque CIBC offre un soutien continu aux entreprises canadiennes par l'intermédiaire du Programme de crédit pour les secteurs durement touchés. En partenariat avec Deloitte, nous avons lancé un outil libre-service en ligne pour jumeler les entrepreneurs à plus de 90 programmes ou subventions fédéraux, provinciaux et municipaux au Canada. Nous avons continué de collaborer avec 41 organismes communautaires du Midwest américain afin d'offrir un produit de microcrédit unique (sans frais et à faible taux d'intérêt) aux diplômés de programmes de formation en entrepreneuriat locaux pour les entreprises en démarrage et émergentes. Depuis le lancement de ce programme en 2012, nous avons accordé plus d'un million de dollars américains en petits prêts aux entrepreneurs. Nous avons introduit le poste de conseiller PME associé, dont les titulaires collaboreront avec les entrepreneurs en démarrage et les propriétaires d'entreprise afin de les aider à prendre de l'expansion grâce aux solutions et à l'expertise personnalisées de Services bancaires aux PME CIBC.
Personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> La Banque CIBC souligne fièrement la Journée internationale des personnes handicapées, la Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité et la Semaine nationale de l'accessibilité au moyen de nombreuses activités, notamment l'établissement d'un nouveau partenariat avec une organisation canadienne de premier plan spécialisée dans la compréhension des renseignements sur les personnes handicapées, ainsi que l'organisation d'une activité à l'intention des clients en compagnie de la fondatrice et chef de la direction de Magnusmode pour expliquer l'utilisation des cartes Magnus.
Membres de la communauté noire	<ul style="list-style-type: none"> Consultez la section Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation pour en savoir plus.
Peuples autochtones	<ul style="list-style-type: none"> Consultez la section Progression de la réconciliation économique pour en savoir plus.
Femmes	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons organisé un atelier virtuel intitulé Donner l'exemple avec vigueur et résilience afin de donner des conseils financiers aux femmes pour les aider à surmonter les obstacles à l'atteinte de leurs objectifs pendant la pandémie. L'activité a attiré près de 6 500 personnes. Nous avons remanié notre page de ressources Les femmes et l'argent en y ajoutant des conseils financiers et de placement adaptés aux besoins des femmes.
Membres de la communauté GLBTQ+	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons organisé un webinaire pour aider à répondre à des questions uniques des membres de la communauté GLBTQ+ sur la planification fiscale et successorale. L'activité a attiré plus de 1 400 personnes et portait sur les considérations fiscales liées à la planification familiale, l'héritage des célibataires et l'identification adéquate des personnes transgenres dans les plans successoraux.
Nouveaux arrivants	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons augmenté les limites de crédit des cartes de crédit, offert aux clients des prêts hypothécaires qui tiennent compte de leur expérience de travail antérieure dans leur pays d'origine et collaboré avec TELUS pour donner accès à des services mobiles abordables.
Collectivités à revenu faible ou modeste (États-Unis)	<ul style="list-style-type: none"> Dans le contexte de son initiative pour le logement aux États-Unis, la Banque CIBC s'est engagée à verser à des promoteurs locaux 10 millions de dollars américains en financement de projets de construction flexible. En 2021, nous avons accordé du financement à quatre propriétés, portant à 7,9 millions de dollars américains le financement total en vertu de ce programme. Le programme de financement de logements locatifs multifamiliaux abordables vise à accroître ou à préserver le parc de logements locatifs abordables dans les collectivités que nous servons. Pour ce faire, nous offrons des solutions de financement sur mesure aux promoteurs de logements abordables. Ils peuvent ainsi se créer un forfait financier complet en jumelant nos produits à toute combinaison de subventions, d'octrois, de crédits d'impôt pour le logement abordable, de bons fondés sur le projet ou de contrats émanant du département américain du Logement et de l'Urbanisme.
Aînés	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons continué d'offrir un service prioritaire aux aînés dans les centres bancaires CIBC et une file d'attente prioritaire dans les centres de contact de Services bancaires téléphoniques CIBC pendant la pandémie.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

Activités de services bancaires aux entreprises et de gestion des avoirs pour les autochtones¹

%	2021	2020	2019
Croissance de nos activités de services bancaires aux entreprises et de gestion des avoirs pour les autochtones	19 %	S. O.	S. O.

¹ En 2020, nous avons annoncé un nouvel objectif visant à faire croître de 10 % nos activités de services bancaires aux entreprises pour les autochtones. En 2020, nous avons dépassé cet objectif et fait croître de 23 % les activités dans ce segment. En 2021, nous avons révisé cet objectif pour y inclure les activités de gestion des avoirs et l'avons augmenté à 15 % sur trois ans.

Formation financière

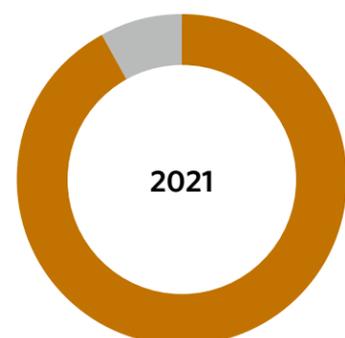
	2021	2020	2019
Clients ayant participé à des séminaires et activités de formation financière ¹	74 000	52 600	85 000

¹ Consultez les notes à la fin de la section [1.1 Grille de pointage ESG de 2021](#) pour en savoir plus.

Nouveaux crédits autorisés aux PME¹

	2021	2020	2019
Montant des nouveaux crédits autorisés aux PME (en milliards de dollars)	4,8 \$	3,5 \$	S. O.
Progrès vers l'objectif de 9 G\$	92 %	39 %	S. O.

¹ Consultez les notes à la fin de la section [1.1 Grille de pointage ESG de 2021](#) pour en savoir plus.



92 %

Progrès vers l'objectif de 9 G\$ en nouveaux prêts autorisés aux PME

3.3 Services bancaires inclusifs

Résultats de 2021

Programme de financement de logements locatifs multifamiliaux abordables aux États-Unis¹

	2021	2020	2019
Nombre de logements abordables financés	1 114	396	647
Prêts annuels destinés à l'acquisition et à la préservation de logements abordables	144 122 016 \$ US	67 972 687 \$ US	41 767 264 \$ US

¹ Aux États-Unis, le développement communautaire est un concept réglementaire qui comprend le logement abordable, les services communautaires pour les personnes à revenu faible ou modeste, l'aide aux PME et la revitalisation des zones délaissées.

Programme d'aide au paiement des frais de clôture aux États-Unis

	2021	2020	2019
Nombre de subventions accordées	407	463	494
Montant de l'aide au paiement des frais de clôture offerte aux propriétaires	629 601 \$ US	683 123 \$ US	700 427 \$ US
Montant total du financement hypothécaire ¹	90 077 454 \$ US	89 864 384 \$ US	89 828 299 \$ US

¹ Représente le montant total du financement hypothécaire accordé par CIBC Bank USA à des clients ayant participé au programme d'aide au paiement des frais de clôture aux États-Unis.

Table des matières

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

3.3 Services bancaires inclusifs

Perspectives

Perspectives



En 2022, nous continuerons d'investir dans des services bancaires inclusifs en établissant des objectifs détaillés et des mécanismes de production de rapports pour mesurer notre incidence directe sous la direction du Conseil des leaders de l'inclusion et de la diversité CIBC. Nous offrirons aux membres de l'équipe en interaction directe avec les clients dans nos centres bancaires des formations améliorées sur la promotion d'expériences client inclusives par l'élimination des préjugés et la lutte contre le racisme systémique, et sur la détection des déclencheurs courants de sentiments de discrimination.

Nous poursuivrons aussi la progression dans notre feuille de route sur l'accessibilité, notamment en rénovant les centres bancaires et en mettant à niveau les actifs numériques pour en assurer l'accessibilité.

À l'appui de la mise en œuvre continue de notre cadre de réconciliation, nous entamerons un processus de consultation auprès des communautés autochtones, élargirons notre programme de prêts résidentiels pour autochtones et continuerons d'offrir de la formation financière.

Nous avons révisé notre objectif lié à la formation financière et aux activités de gestion des avoirs et de services bancaires aux entreprises de Marchés autochtones afin de mieux rejoindre les collectivités défavorisées.



CIBLES RAJUSTÉES

Croissance de

26 %

des activités de services bancaires aux entreprises et de gestion des avoirs de Marchés autochtones (2022-2024)

Amener

250 000

clients à participer à des séminaires et à des activités de formation financière sur trois ans (2022-2024)



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

En vedette

Progression de la réconciliation économique

La Banque CIBC prend des mesures pour offrir aux peuples autochtones du Canada un meilleur accès aux perspectives



Pour aller de l'avant, nous devons faire face à notre passé et accepter la vérité sur les injustices et le racisme systémique que subissent les peuples autochtones du Canada. Le changement passe par l'action, non par des paroles, et la Banque CIBC prend des mesures concrètes qui favorisent la réconciliation et soutiennent les communautés autochtones pour un avenir plus équitable. Notre cadre de réconciliation jouera un rôle prépondérant dans ces engagements. »

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

Nous sommes fiers de la tradition de partenariat de la Banque CIBC avec les peuples et les organisations autochtones du Canada. Les Premières Nations, les Métis et les Inuits sont des parties intéressées importantes quant au travail que nous accomplissons à la Banque CIBC, et nous devons en faire plus pour faire progresser la réconciliation et contribuer à la prospérité durable des peuples autochtones.

Comité d'action sur la réconciliation

En 2021, la Banque CIBC a formé un Comité d'action sur la réconciliation. Le Comité est chargé de gérer le cadre de réconciliation de la banque, d'établir des engagements clairs et mesurables et de faire état des progrès par rapport aux principaux indicateurs de rendement chaque année. Le Comité d'action sur la réconciliation est coprésidé par Jaimie Lickers, vice-présidente, Marchés autochtones, et Lisa Raitt, vice-présidente et directrice générale, Banque d'investissement, réseau mondial. Les coprésidentes relèvent du Conseil des leaders de l'inclusion et de la diversité CIBC, présidé par notre président et chef de la direction.

Cadre de réconciliation

En 2021, nous avons annoncé de nouveaux engagements visant à soutenir davantage la prospérité économique des peuples autochtones du Canada, tout en répondant à l'appel à l'action n° 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada :

- En veillant à la conformité à notre engagement à l'égard des Principes de l'Équateur de tous les financements de projets concernant les peuples autochtones, y compris par la mise en place d'un processus de consultation éclairé.
- En collaborant avec les dirigeants métis, inuits et des Premières nations pour offrir des solutions de prêts pratiques grâce à un programme de prêts résidentiels sur mesure.
- En intégrant les droits autochtones dans la politique d'investissement responsable de Gestion d'actifs CIBC et en mobilisant les sociétés détenues au sujet de la réconciliation.

Inclusion au travail

Au cours de la dernière année, nous avons lancé de nouvelles initiatives en vue de favoriser un milieu de travail qui intègre les valeurs autochtones et de faire progresser la réconciliation.

- À l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation le 30 septembre 2021, nous avons lancé un nouveau cours de cyberapprentissage, Les 4 saisons de la Réconciliation, à l'intention de tous les employés canadiens. Le cours se veut une démarche de conscientisation au système des pensionnats et à son héritage de traumatisme intergénérationnel, et encourage les conversations sur la réconciliation économique. Nous avons conçu cette formation en partenariat avec l'Université des Premières Nations du Canada et Reconciliation Education. Près de 22 000 employés l'ont suivie, ce qui les a aidés à prendre part à la conversation et à intensifier les progrès vers la réconciliation et le sentiment d'appartenance. Dix pour cent des recettes de cette formation serviront à financer des bourses d'études à l'Université des Premières Nations afin d'aider à former la prochaine génération de leaders.
- Nous avons organisé de petits groupes de discussion sur la réconciliation dirigés par un expert, grâce auxquels plus de 80 gestionnaires de personnel et membres de l'équipe autochtones ont donné aux leaders les moyens de participer à une conversation sur la réconciliation, de faire connaître notre histoire commune au moyen de récits et de promouvoir le sentiment d'appartenance des membres de l'équipe et des clients autochtones.
- Nous avons créé les cercles de discussion afin d'offrir aux membres autochtones de l'équipe un espace pour se réunir et se soutenir mutuellement dans leur cheminement vers la guérison. Nous avons également remis aux membres de l'équipe et aux gestionnaires de personnel des fiches conseils pour soutenir les conversations sur les répercussions des pensionnats et les traumatismes multigénérationnels.
- Notre congé pour pratiques autochtones traditionnelles, auparavant non rémunéré, est désormais rémunéré. Nous sommes la première institution financière canadienne à offrir un congé payé aux membres de l'équipe autochtones pour des pratiques traditionnelles comme la chasse, la pêche ou le deuil d'un aîné de la communauté.
- À l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation le 30 septembre 2021, nous avons fermé nos centres bancaires, y compris nos quatre emplacements dans les réserves, et suspendu la plupart de nos opérations bancaires. Les membres de l'équipe canadienne ont été invités à profiter de cette journée pour réfléchir à la réconciliation.

Enfin, la Banque CIBC a établi un nouvel objectif d'au moins 2 % de personnes autochtones occupant des postes de cadres supérieurs approuvés par le conseil d'administration au Canada d'ici 2025.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

En vedette : Progression de la réconciliation économique (suite)

Services bancaires inclusifs

Comme la clientèle des Premières Nations et des peuples métis et inuits demeure un segment de clientèle et de partenariat important et en croissance pour la Banque CIBC, nous travaillons plus fort que jamais à devenir un bon partenaire et à obtenir d'excellents résultats. Nous visons l'établissement de relations significatives avec les clients autochtones par la reconnaissance et le respect de leur riche culture, le soutien à leurs entreprises et l'appui aux ambitions des communautés autochtones.

Jaimie Lickers, une Onondaga du territoire des Six Nations de Grand River, dirige notre équipe spécialisée Marchés autochtones en plus de coprésider le Comité d'action sur la réconciliation de la Banque CIBC. Ce comité, qui compte de nombreux membres se définissant comme des autochtones, réunit des experts attirés de Groupe Entreprises et des services fiduciaires aux Autochtones.

En soutien à notre approche, nous sommes membres du [Conseil canadien pour l'entreprise autochtone \(CCEA\)](#), nous sommes une [entreprise engagée selon le programme de certification Progressive Aboriginal Relations](#) et nous avons parrainé le Forum de relance des entreprises du CCEA en 2021. La Banque CIBC est aussi membre de la [National Aboriginal Trust Officers Association \(NATOA\)](#) et du [Conseil pour l'avancement des agents de développement autochtones \(CAADA\)](#). Ces organisations se concentrent sur le développement économique durable des communautés autochtones.



Les peuples autochtones du Canada continuent d'être victimes de racisme systémique et de traumatismes intergénérationnels. Nous créons un environnement qui favorise une véritable réconciliation et une durabilité économique pour les communautés autochtones. Nous demeurons déterminés à soutenir la prochaine génération de leaders et de créateurs de changement autochtones par des investissements et une mobilisation active dans les collectivités du Canada. »

Jaimie Lickers, vice-présidente, Marchés autochtones, Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, Banque CIBC

Investissements communautaires stratégiques et partenariats

En 2021, la Banque CIBC a versé près de 3,3 millions de dollars à des organismes communautaires et sous forme de bourses d'études au mérite et selon les besoins financiers en appui à la prochaine génération de leaders et de créateurs de changement autochtones. Voici quelques-unes de nos initiatives :

- Nous avons établi des partenariats avec des écoles de partout au Canada, comme l'Université d'Ottawa, l'Université Mount Allison et l'Université du Yukon, afin d'offrir des bourses d'études au mérite et selon les besoins financiers, ainsi que du soutien aux programmes.
- Nous avons renouvelé notre partenariat avec Indspire pour continuer de soutenir les jeunes autochtones en leur offrant des bourses d'études, des expériences de mentorat et des perspectives de carrière grâce à des programmes comme Bâtir un avenir meilleur, Rivières du succès et Essor : Rassemblement pour l'autonomisation des jeunes autochtones. Depuis 1994, nous avons versé plus de 8 millions de dollars pour l'éducation des autochtones par l'intermédiaire d'Indspire.
- Grâce au soutien du Fonds d'apprentissage en STIM CIBC, Connexions Nord a pu d'offrir 718 séances de formation en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques à plus de 13 000 jeunes des Premières Nations, métis et inuits partout au Canada, soit une hausse de 47 % depuis l'année passée. Connexions Nord accroît l'accès aux études pour les jeunes autochtones et améliore la mobilisation des étudiants et les résultats d'apprentissage.
- Nous avons donné 100 000 \$ à des organismes, dont l'Orange Shirt Society et l'Indian Residential School Survivors Society, afin de soutenir les survivants des pensionnats au Canada.

Exemples éloquents

Soutenir l'autonomisation



La Nation crie de Missanabie occupe un territoire dans le nord de l'Ontario depuis toujours, mais nous n'avons pas obtenu de terres de réserve en vertu du traité de 1906. Privés du droit de chasser sur nos terres ancestrales, beaucoup d'entre nous ont déménagé dans des villes pour chercher un emploi. Mais en 1991, nous avons commencé à nous réunir.

En 2018, nous avons négocié avec le gouvernement afin d'obtenir notre propre réserve. Deux ans plus tard, nous avons obtenu un règlement financier à titre d'indemnisation pour plus d'un siècle de souffrances. Nous avons utilisé une partie des fonds pour répondre à des besoins urgents, comme le logement communautaire. Notre objectif est maintenant de transformer ce règlement en sources de revenus durables. La Banque CIBC a été une source de soutien à toutes les étapes de ce processus. Notre relation repose sur la confiance mutuelle et est axée sur la prospérité future de notre communauté.

L'un de nos aînés a dit que nous marchons sur les os de nos ancêtres. Nous sommes ici, de retour chez nous, là d'où nous venons. »

Chef Jason Gauthier, Nation crie de Missanabie

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

3.4 Apporter davantage à la collectivité EP

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

Le dynamisme des collectivités est primordial pour nos clients, pour nos employés et pour la durabilité de notre entreprise et de la société dans son ensemble. Nous sommes fiers d'être un membre actif de nos collectivités et nous jouons un rôle concret en soutenant d'importantes causes locales, nationales et mondiales qui comptent pour nos parties intéressées. Nous nous efforçons de favoriser des changements sociaux et économiques positifs en phase avec notre raison d'être commune : aider les gens à réaliser leurs ambitions.

Notre appui à diverses causes communautaires nous permet d'avoir une incidence mesurable et de mieux comprendre les priorités de nos parties intéressées et les problèmes auxquels font face leurs collectivités. Nous avons la responsabilité de redonner aux collectivités où nous exerçons nos activités et d'aider à créer un monde où chaque idée est une possibilité.



Principaux résultats en 2021



OBJECTIF

350 M\$

au total en dons d'entreprise, commandites d'entreprise, dons des employés et collectes de fonds des employés sur cinq ans (2019-2023)



PROGRÈS EN 2021

En voie d'être atteint

81,9 %

ou 286,7 M\$ de l'objectif¹

Notre approche

Engagement à verser 1 % des bénéfices avant impôts à l'appui des collectivités

Grâce à des dons d'entreprise, à des partenariats communautaires et à la culture sincèrement attentionnée de l'équipe CIBC, nous nous engageons à aider les gens et nos collectivités à réaliser leurs idées. En tant qu'Entreprise généreuse d'Imagine Canada, la Banque CIBC verse au moins 1 % de ses bénéfices avant impôts chaque année pour renforcer les collectivités.

Nous appuyons des services, des programmes et des groupes dans quatre domaines prioritaires : le cancer, les collectivités inclusives, la formation et le bien-être financiers, et les jeunes des collectivités défavorisées.

La Fondation CIBC pour favoriser des possibilités sociales et économiques

En novembre 2021, nous avons lancé la Fondation CIBC afin d'ouvrir des possibilités sociales et économiques pour tous. Pour appuyer le lancement, la Banque CIBC a fait un don initial de 70 millions de dollars et son ambition est de l'augmenter à 155 millions de dollars. La création de la Fondation CIBC reflète l'histoire de notre banque, qui repose sur le renforcement des collectivités par l'investissement dans l'inclusion et dans l'accès aux perspectives pour tous.

La Fondation CIBC vise à décaisser au moins 5 % du total de ses actifs chaque année, un objectif supérieur à l'exigence de 3,5 % applicable aux organismes de bienfaisance au Canada. De plus, la Fondation CIBC continuera d'appuyer des programmes de prestige comme la Journée du miracle CIBC, notre tradition annuelle de dons qui améliore la vie des enfants et des jeunes partout dans le monde et a permis de verser plus de 260 millions de dollars pour l'aide à l'enfance depuis sa création en 1984. Les activités de la Fondation CIBC sont régies par un conseil d'administration composé d'employés de la Banque CIBC et de deux administrateurs externes indépendants.



¹ Consultez les notes à la fin de la section 1.1 Grille de pointage ESG de 2021 pour en savoir plus.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

Résultats de 2021

En voie d'atteindre l'objectif philanthropique de 350 M\$ de la Banque CIBC

Nous sommes en voie d'atteindre notre objectif de dons de 350 millions de dollars sur cinq ans, établi en 2019. À la fin de 2021, nos dons totalisaient 286,7 millions de dollars, soit 81,9 % de notre cible. Voici nos réalisations de 2021 :

- Nous avons versé 133 millions de dollars¹ en dons de l'entreprise et des employés à plus de 4 000 organismes de bienfaisance, sans but lucratif et communautaires qui sont les piliers de collectivités nord-américaines;
- Nous avons investi près de 8 millions de dollars à l'appui d'organismes communautaires qui font connaître les possibilités d'études et d'emploi à la prochaine génération de leaders et d'agents du changement, principalement aux membres de la communauté noire, aux personnes handicapées et aux autochtones.

Au cours de l'année, les employés et les retraités de la Banque CIBC au Canada ont consacré plus de 99 000 heures de bénévolat à des causes importantes. Les dons et les collectes de fonds des employés ont permis de recueillir 19 millions de dollars pour diverses campagnes qui leur tiennent à cœur. Ces résultats témoignent de la culture sincèrement attentionnée de l'équipe CIBC et de sa volonté de redonner aux causes qui lui sont chères.

En 2021, en réponse à des crises humanitaires et à des catastrophes naturelles, la Banque CIBC a fait don de 670 000 \$ à des organismes comme les suivants :

- Croix-Rouge canadienne pour le fonds de secours des feux de forêt en Colombie-Britannique et le fonds de secours du séisme en Haïti
- UNICEF pour soutenir l'aide en lien avec la COVID-19 en Inde
- Afghan Women's Organization Refugee & Immigrant Services, Rainbow Railroad et Journalists for Human Rights en réponse à la crise humanitaire en cours en Afghanistan
- Croix-Rouge américaine en vue de soutenir les efforts de secours liés à l'ouragan Ida
- True North Aid pour fournir du soutien et des ressources durant la crise de l'eau à Iqaluit



19 M\$

recueillis grâce aux collectes de fonds et dons des employés pour diverses campagnes qui leur tiennent à cœur



670 000 \$

en dons versés à des organismes d'intervention en cas de crises humanitaires et de catastrophes naturelles

3.4 Apporter davantage à la collectivité

Résultats de 2021

Contributions de l'entreprise et des employés

(en millions de dollars)	2021	2020	2019
Contributions de l'entreprise ¹	114 \$ ²	56 \$	58 \$
Contributions des employés ³	19 \$	19 \$	21 \$
Total	133 \$	75 \$	79 \$

¹ Comprend les dons et les commandites d'entreprise. En 2021, la méthode relative à la contribution de l'entreprise a été révisée. Les données de 2020 et de 2019 ci-dessus n'ont pas été retraitées.

² Comprend un don de 70 millions de dollars à la Fondation CIBC.

³ Comprend les dons et les collectes de fonds des employés.



Nous avons investi près de 8 millions de dollars à l'appui d'organismes communautaires qui font connaître les possibilités d'études et d'emploi à la prochaine génération de leaders et d'agents du changement, principalement aux membres de la communauté noire, aux personnes handicapées et aux autochtones.

¹ Comprend les dons d'entreprise, dont 70 millions de dollars à la Fondation CIBC, les commandites d'entreprise, et les dons et collectes de fonds des employés.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

Priorités communautaires de l'entreprise et des employés pour 2021

Priorité	Nos priorités	Initiatives de 2021
Cancer	<p>Notre objectif: Créer un avenir où personne n'aura à craindre un diagnostic de cancer</p> <p>Nous investissons dans: Des organisations dont les activités comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> de la recherche sur le cancer et des traitements, du dépistage et des diagnostics de cancer (79 % de notre financement); des programmes de bien-être, de survie et de soutien aux patients (21 % de notre financement). 	<ul style="list-style-type: none"> À titre de commanditaire principal de la Course à la vie CIBC de la Société canadienne du cancer, l'Équipe CIBC a recueilli plus de 58 millions de dollars depuis le début du partenariat, il y a 25 ans. En 2021 seulement, les membres de l'équipe, les clients, les membres de leur famille et leurs amis ont recueilli plus de 2 millions de dollars pour la Société canadienne du cancer. L'équipe CIBC a recueilli plus de 400 000 \$ à l'échelle mondiale pour Movember et plus de 4,4 millions de dollars depuis 2008, ce qui fait de notre banque l'un des principaux organismes de collecte de fonds au monde pour cette cause contre le cancer et les problèmes de santé chez les hommes.
Inclusion dans nos collectivités	<p>Notre objectif: Éliminer les obstacles à la réalisation des ambitions afin d'aider la prochaine génération de leaders grâce à un meilleur accès aux études et aux perspectives d'emploi</p> <p>Nous investissons dans: Des solutions novatrices à l'intention des membres de la communauté noire, des personnes handicapées et des peuples autochtones. Il s'agit notamment de projets, programmes ou services offerts au Canada qui favorisent de meilleurs résultats d'emploi et l'accès aux études.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons doublé notre financement annuel, le faisant passer à 2 millions de dollars, pour les programmes d'éducation et de ressources visant à lutter contre le racisme systémique envers les Noirs. Consultez l'encadré Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation. Nous avons versé plus de 2,6 millions de dollars pour soutenir la communauté des personnes handicapées, notamment à l'organisme Good Foot, à l'hôpital Holland Bloorview et à l'Institut national canadien pour les aveugles. Nous avons lancé le Défi de conception inclusive MaRS-CIBC, un partenariat pluriannuel visant à aider les personnes handicapées à trouver un emploi valorisant. Pour en savoir plus, lisez cet exemple éloquent. Nous avons versé 3,3 millions de dollars pour soutenir les peuples autochtones. Consultez l'encadré Progression de la réconciliation économique.
Formation et bien-être financiers des collectivités	<p>Notre objectif: Offrir des outils et des ressources pour aider à améliorer la littératie financière et les connaissances financières dans notre société</p> <p>Nous investissons dans: Des initiatives qui aident les gens à acquérir les compétences, les connaissances et la confiance dont ils ont besoin pour parvenir au bien-être financier pour la vie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Avec nos employés, nous avons investi plus de 790 000 \$ dans des programmes de formation financière partout au Canada. Même si les mesures de confinement liées à la pandémie aux États-Unis ont forcé la suspension de nos activités de bénévolat en personne pendant la majeure partie de 2021, CIBC Bank USA a continué de travailler avec le Big Shoulders Fund pour fournir du matériel de formation financière et de la formation aux enseignants de 18 écoles accueillant principalement des étudiants à revenu faible ou modeste à Chicago. La banque a offert des cours virtuels à toutes les écoles participantes. Six écoles ont accueilli des bénévoles de la Banque CIBC pour donner des cours virtuels. Nous avons collaboré avec la Fondation canadienne d'éducation économique afin de commanditer le défi Mon argent, mon avenir pour la deuxième année consécutive. Le défi donne aux jeunes de niveau secondaire (de 14 à 18 ans) la possibilité de gagner jusqu'à 10 000 \$ pour leurs études ou leur formation futures en mettant à profit leur créativité, leur talent et leur passion afin de développer une nouvelle ressource d'apprentissage utile pour enseigner des connaissances et des compétences financières importantes à d'autres jeunes. En 2021, 353 écoles étaient inscrites et 3 671 jeunes ont participé à l'échelle du Canada. Dans le cadre de notre partenariat de longue date avec JA (Junior Achievement), les membres de notre équipe donnent bénévolement des ateliers (en personne et virtuels) de formation financière et sur l'entrepreneuriat partout en Amérique du Nord. En 2021, 282 membres de l'équipe CIBC au Canada et aux États-Unis ont fait 850 heures de bénévolat et offert 432 programmes à environ 11 000 étudiants. En 2021, CIBC Bank USA a reçu le prix Presidential Volunteer Service pour le bénévolat de l'équipe CIBC auprès de JA.
Jeunes des collectivités défavorisées	<p>Notre objectif: Améliorer la vie des enfants et des jeunes des collectivités défavorisées</p> <p>Nous investissons dans: Des programmes et des services destinés aux enfants de 13 ans et moins. Par l'intermédiaire du fonds de la Journée du miracle CIBC, nous nous efforçons d'aider les enfants dans le besoin à suivre des programmes d'éducation et d'enrichissement, et à adopter un mode de vie sain et actif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> La Journée du miracle CIBC est la principale activité de collecte de fonds annuelle du fonds du même nom, administré par la Fondation CIBC, qui vise à aider les enfants à accéder à des services et à des programmes de soutien essentiels. Le produit du fonds de la Journée du miracle permet d'offrir un soutien continu à des organismes de bienfaisance comme Grands Frères Grandes Sœurs du Canada, la Fondation pour l'aide à l'enfance du Canada et l'organisme Le Hockey et l'Éducation sont de Réels Outils Sociaux (HÉROS). En 2021, l'activité a eu lieu en mode virtuel et, grâce au soutien de nos clients, des membres notre équipe, de nos partenaires et des nos invités spéciaux, elle a permis de recueillir 5,6 millions de dollars. Chaque année, à la Journée du miracle CIBC, notre équipe Marchés des capitaux et les employés de Wood Gundy font don de leurs honoraires et commissions pour aider les enfants à accéder à des services et à des programmes de soutien. Ils ont ainsi recueilli plus de 260 millions de dollars à l'échelle mondiale depuis 1984.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

3.4 Apporter davantage à la collectivité

Perspectives

Perspectives



La nouvelle la Fondation CIBC nous permettra de concentrer nos efforts sur la promotion de possibilités sociales et économiques pour tous. Pour ce faire, nous continuerons de mener des consultations communautaires, d'adopter un cadre de mesure axé sur les effets concrets et de mettre à profit les compétences de notre personnel pour redonner de façon significative à la collectivité. Nous prévoyons aussi d'établir la fondation aux États-Unis en 2023.

De plus, nous continuerons de miser sur l'esprit de bénévolat de nos employés et d'encourager les membres de notre équipe à redonner aux causes qui leur tiennent à cœur. À la fin de 2021, nous avons établi un objectif supplémentaire concernant le bénévolat des employés. Dans notre Rapport sur la durabilité 2022, nous ferons part des progrès réalisés à l'égard de ces cibles.



NOUVEAUX OBJECTIFS

Accomplissement collectif par
les membres de l'équipe de plus de

100 000

heures de bénévolat au profit de causes
qui leur tiennent à cœur

Contribution annuelle
d'au moins

5 %

de l'actif total de
la Fondation CIBC



Table des matières

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 5.0 Annexe

Exemples éloquents

Soutien et repas pour nos héros de la santé

Dans un geste de sincère pour remercier les travailleurs de la santé de première ligne au Canada et saluer leur dévouement tout au long de la pandémie, la Banque CIBC et Goodfood ont uni leurs efforts afin d'offrir plus de 100 000 repas à des héros communautaires, à compter du 12 mai, Journée internationale des infirmières.

Dans le contexte de l'initiative « Souper au suivant », 100 000 repas ont été livrés directement à des hôpitaux dans des collectivités canadiennes pour que les travailleurs de la santé puissent les rapporter à la maison.

Nous avons en outre continué d'appuyer le programme de bourses du Fonds CIBC des futurs héros, dans le contexte de l'engagement pluriannuel de la banque visant à aider les étudiants de niveau postsecondaire à réaliser leurs ambitions professionnelles dans le domaine des soins de santé. Pour l'année scolaire 2021-2022, nous avons remis 105 bourses d'admission de 2 500 \$ à des étudiants en soins de santé qui formeront la prochaine génération de professionnels de la santé au Canada.



La Banque CIBC et Goodfood livrent des repas aux travailleurs de la santé de première ligne de l'hôpital Centenary du Scarborough Health Network, le 12 mai 2021.



Les employés de première ligne de notre système de santé ont travaillé sans relâche pour aider ceux qui en ont besoin. Ces repas constituent un geste simple témoignant de notre gratitude pour tout ce qu'ils ont fait, pour montrer à ces héros de première ligne combien nous apprécions leurs efforts. »

Stephen Forbes, vice-président à la direction, Raison d'être, Marque et Affaires générales, Banque CIBC

Incidence



1 M\$

Contribution de la Banque CIBC à l'initiative Souper au suivant

100 000

repas livrés à des héros communautaires

41

hôpitaux et organismes de bienfaisance visités par Goodfood et la Banque CIBC dans 11 villes

Engagement de

500 000 \$

pour le programme de bourses du Fonds CIBC des futurs héros

105

bourses d'admission accordées en 2021-2022 à des étudiants de niveau postsecondaire en soins de santé

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

Exemples éloquents

Un solliciteur de fonds pour
la lutte contre le cancer et
une jeune patiente s'inspirent
mutuellement



Aucun enfant ne devrait jamais être atteint d'un cancer, et c'est pourquoi je continue à m'investir auprès de la Fondation et du Tour CIBC Charles-Bruneau. »

Jean François Payette,
conseiller principal, Privabanque, Banque CIBC

Il y a dix ans, lorsque le Montréalais Jean-François Payette a commencé à recueillir des fonds au sein de l'équipe du Tour CIBC Charles-Bruneau, il ne s'attendait jamais à être si motivé personnellement par cette cause.

Alors qu'il s'inscrivait à l'activité avec ses collègues québécois et des clients de Privabanque, Jean-François a appris que la nièce de neuf ans d'un client avait reçu un diagnostic de cancer lymphoblastique.

« Plus je parlais avec le client, plus j'avais de l'empathie pour cette petite fille, et plus je comprenais ce qui poussait les cyclistes à participer », a raconté le conseiller principal de l'équipe Privabanque.

Quelques jours plus tard, Jean-François a été bouleversé de voir la fille et sa famille l'attendre à la ligne d'arrivée. « Vous n'avez pas idée de ce que vous avez fait pour elle, a expliqué la grand-mère à Jean-François, même si elle est épuisée par ses traitements de chimiothérapie, elle voulait absolument être ici. »

« Ce jour-là, la petite et moi avons conclu une entente : j'allais continuer à faire du vélo et elle allait continuer à lutter contre le cancer », s'est rappelé Jean-François. Ils ont tous deux tenu leur promesse : Jean-François et sa famille font le tour de vélo chaque année et, il y a deux ans, la jeune fille a fièrement annoncé qu'elle était en rémission. Motivé par la bonne nouvelle, Jean-François continue de soutenir la Fondation de différentes façons chaque année, notamment à l'occasion de diverses activités de collecte de fonds.

Incidence



L'année 2021 marquait le

25^e

anniversaire du Tour CIBC Charles-Bruneau

À la Banque CIBC, 100 employés
ont participé à l'activité et contribué
à hauteur de

1,2 M\$

au total de 4,7 M\$ recueillis

Au cours des 25 dernières années, près de

40 M\$

ont été recueillis grâce au Tour CIBC
Charles-Bruneau à l'appui de la recherche
sur le cancer pédiatrique

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

Exemples éloquentes

Collaboration avec MaRS pour
éliminer les obstacles à l'emploi



Nous avons constaté qu'il n'existait aucune organisation axée sur les personnes handicapées à fort potentiel. Beaucoup de travail était effectué dans le but de leur offrir un emploi de base, mais les possibilités de carrières dans d'excellentes entreprises étaient pratiquement inexistantes. »

Susan Lang, Fondatrice et présidente-directrice générale, Lime Connect

La Banque CIBC a établi un partenariat avec le Centre de la découverte MaRS afin de concevoir un défi de conception inclusive pluriannuel visant à éliminer les obstacles à l'emploi que peuvent rencontrer les personnes handicapées. Cet effort d'externalisation ouverte en vue de trouver des solutions novatrices cadre parfaitement avec notre raison d'être, qui est d'aider les gens à réaliser leurs ambitions, y compris les personnes handicapées, qui représentent près de 22 % de la population canadienne.

À l'occasion de la Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité (20 mai 2021), nous avons dévoilé les quatre occasions d'amélioration au cœur du défi : l'accès au travail, le soutien au travail, l'avancement professionnel et l'avenir du travail. Nous avons demandé l'avis de la communauté des personnes handicapées pour déterminer ces quatre priorités.

En 2021, le premier défi, axé sur l'accès au travail, a reçu plus de 60 candidatures. Un jury composé de membres de l'équipe CIBC et de représentants communautaires a évalué les candidatures et choisi cinq solutions gagnantes. Les lauréats ont été présentés en octobre, à l'occasion du Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, et ont reçu un total combiné de 100 000 \$ pour réaliser leurs ambitions.

L'entreprise gagnante du grand prix, Lime Connect, a reçu 50 000 \$ pour soutenir la mise au point de sa solution, Lime Hub. Cette plateforme en ligne exclusive, entièrement intégrée regroupe le Lime Network et un système d'application qui seront la ressource de choix pour les carrières, la formation et la communauté des candidats handicapés. Les personnes handicapées, les employeurs, les universités et le grand public pourront en profiter, peu importe où ils se trouvent. Ce travail incitera les entreprises de toutes tailles, de tous les secteurs et de toutes les régions à reconnaître pleinement le large éventail de forces et de talents que l'on trouve chez les employés handicapés et à le rechercher.



La compétitivité future de notre pays dépend de la mobilisation de tout notre capital humain. Donner aux personnes handicapées les moyens de participer pleinement à notre économie n'est pas seulement un geste positif, c'est aussi bon pour les entreprises et pour la croissance économique canadienne.

Le changement vient à travers les actes, pas les mots. Nous apportons des changements significatifs dans notre entreprise et dans les collectivités qui nous entourent en adoptant pleinement l'inclusion et en l'encourageant. »

Andrea Nalyzty, première vice-présidente, chef de la Conformité et Affaires réglementaires à l'échelle mondiale et présidente du Comité d'action sur l'accessibilité de la Banque CIBC.

4.0

Renforcement de l'intégrité et de la confiance

DANS CETTE SECTION

4.1 Protection des
renseignements personnels
et sécurité de l'information EP

4.2 Engagement
envers nos clients EP

4.3 Éthique des affaires EP

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement
durable et inclusif

[Retour à l'accueil](#)



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

4.1 Protection des renseignements
personnels et sécurité
de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable
et inclusif

5.0 Annexe

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance



Nos clients doivent savoir que la Banque CIBC peut les aider à réaliser leurs ambitions. Afin de leur inspirer confiance, nous déployons des efforts incessants pour demeurer une entreprise fiable et focalisée sur le client. Notre approche englobe un large éventail de domaines d'intérêt, qu'il s'agisse d'offrir un service pertinent, attentionné et de qualité, d'investir dans la protection efficace des données ou de faire preuve d'intégrité et de sens éthique dans nos prises de décisions pour chaque opération, activité et relation. »

Laura Dottori-Attanasio, première vice-présidente à la direction et chef de groupe,
Services bancaires personnels et PME, Canada



107 092

Total des heures de formation sur les droits de la personne



15 %

Réduction sur 12 mois du nombre total de plaintes de clients



Zéro

Lacune en matière de protection des renseignements personnels constatée
à la Banque CIBC par des organismes de réglementation et non encore corrigée

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

4.1 Protection des renseignements
personnels et sécurité
de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable
et inclusif

5.0 Annexe

4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information EP

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

À l'ère de la technologie numérique, des environnements de données complexes et du partage d'information généralisé dans les médias sociaux et d'autres canaux, l'utilisation sécuritaire et éthique des données revêt plus d'importance que jamais. La Banque CIBC travaille activement pour garder une longueur d'avance malgré l'évolution rapide du domaine de la protection des renseignements personnels et de la sécurité de l'information, afin de protéger ses clients, de gagner leur confiance et de leur offrir le service dont ils ont besoin.

La pandémie mondiale a entraîné d'autres défis en matière de protection des données pour les gens et les entreprises, notamment pour trouver des façons sécuritaires de travailler à distance et lutter contre une recrudescence des menaces à la cybersécurité. Les atteintes à la protection des renseignements personnels et à la sécurité de l'information peuvent se traduire par une augmentation des coûts d'exploitation, en raison de la perte ou du vol de renseignements confidentiels sur les clients, d'amendes et de pénalités, et par la perte de clients, en plus de nuire à la réputation à court et à long terme.

- +** POUR EN SAVOIR PLUS
- [Principes de protection des renseignements personnels de la Banque CIBC](#)
 - [Politique canadienne en matière de protection des renseignements personnels de la Banque CIBC](#)



Principaux résultats en 2021



OBJECTIF

Aucune lacune en matière de protection des renseignements personnels constatée par des organismes de réglementation à la Banque CIBC et non encore corrigée



PROGRÈS EN 2021

Objectif atteint¹

Notre approche

Surveillance proactive du contexte réglementaire

Nous surveillons continuellement le contexte réglementaire dans les territoires où nous exerçons nos activités pour veiller à protéger les renseignements personnels de nos clients conformément aux lois sur la protection des renseignements personnels applicables. En 2021, grâce à notre surveillance réglementaire rigoureuse, nous avons évalué l'incidence des changements suivants :

- Exigences fédérales et provinciales resserrées en matière de protection des renseignements personnels au Canada, notamment les modifications du projet de loi 64 touchant la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* au Québec. Les entreprises auront trois ans pour se conformer à ces modifications, y compris des exigences comme les droits à l'élimination des données, à la portabilité des données et la transparence dans le contexte des décisions automatisées.

- Modifications législatives aux États-Unis visant la *California Consumer Privacy Act* et la *Virginia Consumer Data Protection Act*.
- Décisions de tribunaux et organismes de réglementation au Royaume-Uni, comme le jugement de la Cour de justice de l'Union européenne (UE) dans l'affaire Schrems II touchant la conformité au Règlement général sur la protection des données de l'UE.

Nous continuons de surveiller de près ces évolutions afin de nous conformer à tout changement à venir dans le monde en ce qui touche le domaine de la protection des renseignements personnels.

¹ Consultez les notes à la fin de la section 1.1 Grille de pointage ESG de 2021 pour en savoir plus.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

4.1 Protection des renseignements
personnels et sécurité
de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable
et inclusif

5.0 Annexe

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

4.1 Protection des renseignements personnels
et sécurité de l'information

Priorité à une culture axée sur la protection des renseignements personnels et la sécurité

Nous faisons de la protection des renseignements personnels et de la sécurité une priorité pour les membres de notre équipe. Au moyen de politiques, de normes et de processus, les membres de notre équipe comprennent et appliquent avec diligence les exigences de protection des renseignements personnels et de sécurité de l'information, qu'ils travaillent au bureau ou à distance.

- Tous les membres de l'équipe doivent suivre la formation annuelle obligatoire sur la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information.
- La formation sur la protection des renseignements personnels est mise à jour annuellement pour tenir compte des risques nouveaux et émergents. Les principaux apprentissages sur la protection des renseignements personnels sont renforcés par des communications internes périodiques afin d'informer les membres de l'équipe sur l'évolution de la réglementation et le contexte régional.
- Nous menons régulièrement des exercices de simulation d'hameçonnage pour nous assurer que les employés sont au courant de ces menaces.
- Nous mettons en œuvre une approche de « droit d'accès minimal » afin que les membres de l'équipe aient seulement accès aux outils et renseignements nécessaires pour faire leur travail.
- La surveillance et les vérifications internes aident les membres de notre équipe à assimiler les connaissances sur la protection des renseignements personnels dans leurs activités quotidiennes.

Principes intégrés de respect de la vie privée dès la conception

Les [Principes de protection des renseignements personnels de la Banque CIBC](#) respectent les normes internationales et décrivent ses méthodes de collecte, d'utilisation, de communication et de protection des renseignements personnels. Ils exposent aussi notre façon de faire appel à des tiers pour traiter des renseignements personnels en notre nom, de limiter la conservation des renseignements personnels et de voir à ce que nos contrôles de protection des renseignements personnels se fondent sur un consentement valable et des pratiques relatives aux données appropriées.

À l'échelle de notre organisation mondiale, le Bureau de la protection des renseignements personnels de la Banque CIBC collabore avec d'autres secteurs d'activité pour s'assurer que nos produits et services protègent les renseignements personnels des clients, respectent les lois et règlements sur la protection des renseignements personnels et traitent les renseignements personnels de manière éthique.

- La protection des renseignements personnels est une priorité dès le départ. Nous avons intégré des principes de respect de la vie privée dès la conception dans les processus administratifs, la mise au point de produits et les technologies numériques liées à des domaines comme l'authentification numérique, la reconnaissance vocale, l'intelligence artificielle et l'apprentissage machine.
- Notre cadre, nos politiques, nos lignes directrices et nos procédures internes de protection des renseignements personnels s'appliquent à l'échelle de l'entreprise et, s'il y a lieu, sont soutenus par une gouvernance propre à chaque région.
- Nous procédons à des évaluations détaillées des risques liés à la protection des renseignements personnels, en particulier à l'égard des dossiers touchant des analyses de données, des nouvelles technologies et des pratiques numériques.
- Les fournisseurs doivent se conformer aux exigences de sécurité de l'information décrites dans notre Code de conduite des fournisseurs qui s'applique à l'ensemble de l'entreprise. Consultez la section [4.5 Approvisionnement durable et inclusif](#).

Notre approche



À l'échelle de notre organisation mondiale, le Bureau de la protection des renseignements personnels de la Banque CIBC collabore avec d'autres secteurs d'activité pour s'assurer que nos produits et services protègent les renseignements personnels des clients, respectent les lois et règlements sur la protection des renseignements personnels et traitent les renseignements personnels de manière éthique.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable et inclusif

5.0 Annexe

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

Traitement des atteintes à la protection des renseignements personnels

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

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

Les atteintes à la protection des renseignements personnels (ainsi que les risques et la conformité aux lois sur la protection des renseignements personnels) sont également signalées au Comité de gouvernance du conseil d'administration de la Banque CIBC afin d'assurer une surveillance efficace.



Notre approche

Éthique des données

Les données sont essentielles à toutes nos activités à la Banque CIBC. Nous nous entendons poursuivre nos efforts visant à faire preuve de responsabilités, de transparence et de réactivité dans notre façon d'utiliser, de protéger et de gérer les données. La Banque CIBC s'efforce d'assurer une utilisation des données exclusivement aux fins pour lesquelles elles ont été recueillies, en tenant compte du consentement du client ou des exceptions au consentement autorisées ou exigées par la loi. Voici les progrès que nous avons accomplis en 2021 :

- Mise en œuvre de la phase initiale du Cadre d'utilisation et d'éthique des données pour aider les membres de l'équipe à déterminer l'utilisation éthique des données, conformément aux normes, politiques et lignes directrices de la Banque CIBC. Le Cadre aide les membres de l'équipe à prendre des décisions fondées sur les politiques de gestion du risque et de gouvernance existantes plutôt que sur les connaissances et le jugement individuels.
- Lancement d'un module de cyberapprentissage accessible à tous les membres de l'équipe pour les aider à comprendre l'importance de l'éthique des données, à en apprendre plus sur le Cadre et son processus d'examen, et à distinguer les utilisations des données appropriées de celles qui ne le sont pas.
- Création d'un outil de gestion de l'éthique des données (dans le contexte de la Politique de gouvernance et de gestion des données) pour aider les membres de l'équipe à faire preuve de jugement éthique en ce qui a trait à l'utilisation des données. L'outil de gestion décrit les quatre piliers fondamentaux de l'éthique des données de la Banque CIBC, soit agir de façon équitable, responsable, sécuritaire et transparente.

Nous avons créé une structure de gouvernance de l'éthique des données qui réunit des équipes interfonctionnelles ayant une expertise en la matière dont les membres sont rattachés aux équipes Gouvernance des données; Bureau de la protection des renseignements personnels; Risque; Affaires juridiques; Sécurité de l'information; et Données et analyses. Un comité consultatif, d'examen et de soumission à un autre palier d'intervention a été mis sur pied pour aider à établir une structure officielle fondée sur le risque pour la prise de décisions lorsque l'utilisation des données n'est pas conforme aux fins pour lesquelles elles ont été recueillies.

Nous nous sommes engagés à être responsables, transparents et réactifs dans notre façon d'utiliser, de protéger et de gérer les données. La Banque CIBC s'efforce d'assurer une utilisation des données exclusivement aux fins pour lesquelles elles ont été recueillies, en tenant compte du consentement du client ou des exceptions au consentement autorisées ou exigées par la loi.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable et inclusif

5.0 Annexe

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

Solides mécanismes de cybersécurité des données des clients

Les menaces à la cybersécurité représentent un risque important et nécessitent une vigilance et une amélioration constantes pour garder une longueur d'avance dans le contexte actuel. Dans tous nos secteurs d'activités, nous mettons en œuvre de rigoureuses mesures de sécurité informatique et matérielle pour éviter l'utilisation ou la communication non autorisée de renseignements, ainsi que la perte ou le vol de renseignements. Nous maintenons un programme complet de cybersécurité et de sécurité de l'information pour protéger nos clients.

Notre chef de la sécurité de l'information assume la responsabilité globale de conception, de mise en œuvre, de maintien et de production de rapports sur la situation de sécurité de l'information de la Banque CIBC. Le Comité de gestion du risque du conseil d'administration surveille les pratiques de cybersécurité de la Banque CIBC et reçoit des comptes rendus trimestriels sur l'état de la situation.

- Nos politiques et pratiques de sécurité sont conformes au cadre de cybersécurité du National Institute of Standards and Technology, qui décrit les contrôles efficaces sur tout le cycle de vie de la sécurité de l'information.
- La Banque CIBC emploie le modèle des trois lignes de défense : Sécurité de l'information (exécution du cyberprogramme) et tous les secteurs d'activité; Gestion du risque (surveillance et analyse critique du risque); et Vérification interne (évaluation indépendante au moyen de vérifications périodiques).
- Notre Centre d'opérations de sécurité surveille les incidents de sécurité potentiels jour et nuit.
- Une équipe d'intervention spécialisée en cas de cyberincident et des processus définis sont en place pour contrer les éventuelles menaces.
- Les fournisseurs sont évalués en fonction du risque lors de l'accueil, et les contrôles de sécurité intégrés aux contrats sont proportionnels au risque évalué. Nous exerçons une surveillance et une gouvernance continues de la gestion du risque lié aux fournisseurs à risque élevé.
- La Banque CIBC possède une cyberassurance afin d'atténuer certaines pertes potentielles associées aux cyberincidents.

Nous continuons d'adopter de nouvelles technologies et approches pour veiller à protéger les données et les systèmes essentiels contre les menaces avancées. Pour confirmer que nos contrôles de cybersécurité actuels peuvent nous protéger contre les menaces changeantes et protéger nos actifs de données les plus essentiels, nous organisons régulièrement des exercices de préparation et des essais. Nous procédons aussi à des vérifications internes des programmes et faisons appel à des tiers indépendants pour mener les essais annuels de nos contrôles de sécurité de l'information. De plus, nous collaborons avec des associations sectorielles, les gouvernements et le milieu universitaire pour favoriser la cyberrésilience dans la société en général.

Nous reconnaissons que les questions de sécurité englobent la cybersécurité, la fraude et la sécurité matérielle. Pour contrer efficacement les menaces de plus en plus complexes et intersectorielles auxquelles la Banque CIBC est confrontée, un Centre de fusion de données a été établi. Suivant une approche de services intégrés, le Centre de fusion de données CIBC réunit les employés, les processus et les technologies à l'échelle de l'organisation pour atténuer les risques de manière efficace et proactive, et pour réduire les pertes susceptibles de nuire à la banque, à nos clients, nos employés et à nos actionnaires. Cette approche globale axée sur la collaboration permet d'améliorer la prévention, la détection et l'intervention, ce qui soutient la prise de décisions rapide et en temps opportun et l'état de préparation opérationnelle de la Banque CIBC.

Notre approche

Formation et ressources à l'intention des clients

Nous sensibilisons nos clients aux questions de protection des renseignements personnels et les informons sur des moyens à prendre pour protéger leurs renseignements personnels. Nous communiquons ouvertement et en toute transparence nos politiques et pratiques de protection des renseignements personnels par l'intermédiaire de multiples canaux (ententes de produits, sites Web, canaux numériques, services bancaires téléphoniques, etc.). Nous voulons qu'il soit plus facile pour nos clients de lire et de comprendre notre Politique en matière de protection des renseignements personnels. Voici nos réalisations de 2021 :

- Lancement de l'initiative de communication « Connaître votre fraude » pour renseigner les employés et les clients sur des moyens d'éviter les arnaques courantes, y compris les tactiques d'exploitation financière qui ciblent particulièrement les personnes âgées.
- Alertes en temps réel pour aviser les clients des opérations suspectes sur toutes les cartes de crédit CIBC.
- Renforcement de notre [Politique en matière de protection des renseignements personnels](#) afin d'y inclure des précisions sur l'utilisation par la Banque CIBC de technologies comme les fichiers témoins et les données biométriques. De plus, nous avons intégré la politique à nos renseignements numériques sur la protection des renseignements personnels afin de simplifier nos divulgations aux clients.



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

4.1 Protection des renseignements
personnels et sécurité
de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable
et inclusif

5.0 Annexe

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

4.1 Protection des renseignements personnels
et sécurité de l'information

Résultats de 2021

Résultats de 2021

Mesures de protection internes rigoureuses

En 2021, aucune lacune en matière de protection des renseignements personnels constatée par les organismes de réglementation à la Banque CIBC ne demeure non corrigée. Notre continuons d'obtenir de bons résultats à cet égard grâce à nos investissements continus dans la formation interne sur la protection des renseignements personnels et la cybersécurité et à nos contrôles rigoureux.

- Tous les membres de l'équipe CIBC ont réussi la formation annuelle sur la protection des renseignements personnels et la cybersécurité¹.
- Nous avons intensifié la surveillance des activités en ligne en réponse à l'augmentation des préoccupations liées à la fraude pendant la pandémie.
- Pour bon nombre de nos produits et services, nous avons amélioré nos outils de vérification de l'identité numérique afin de permettre aux nouveaux clients du Canada de confirmer leur identité en ligne au lieu de se rendre en personne à un centre bancaire lorsqu'ils font une demande.
- Nous avons instauré la vérification vocale dans nos Centres de contact au moyen de la reconnaissance vocale afin de vérifier l'identité et de prévenir la fraude.

Lacunes en matière de protection des renseignements personnels non corrigées

	2021	2020	2019
Nombre de lacunes en matière de protection des renseignements personnels constatées à la Banque CIBC par des organismes de réglementation et non encore corrigées ¹	0	0	0

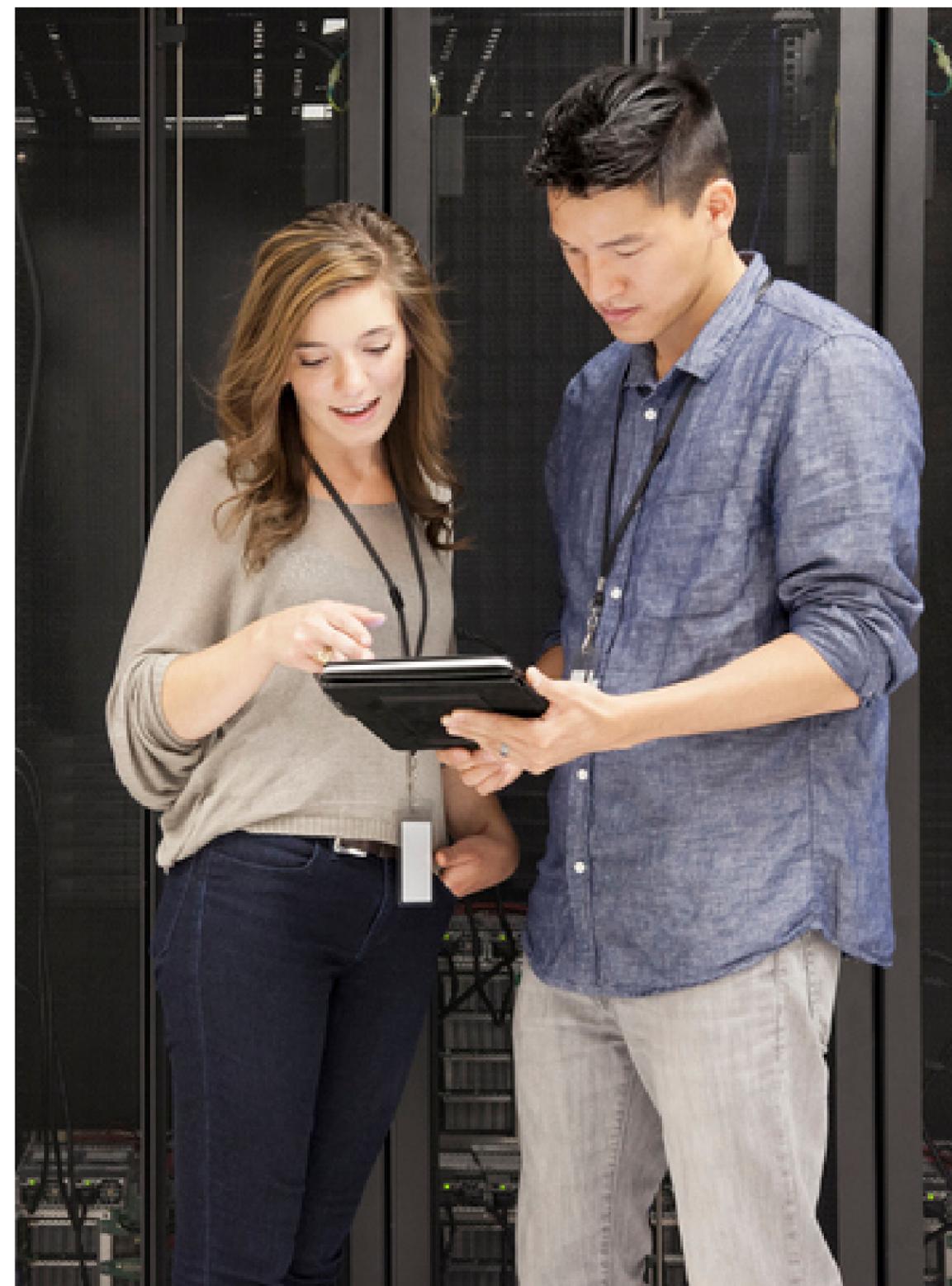
¹ Consultez les notes à la fin de la section 1.1 Grille de pointage ESG de 2021 pour en savoir plus. En 2021, la mesure de rendement liée à la protection des renseignements personnels a été révisée pour plutôt indiquer le nombre de lacunes en cette matière constatées par des organismes de réglementation à l'égard de la Banque CIBC et qui n'ont pas été corrigées. Les données déclarées pour 2020 et 2019 ci-dessus ont été retraitées pour tenir compte de cette mesure révisée.

Perspectives



L'évolution rapide de la réglementation en matière de protection des renseignements personnels demeure un défi et une occasion à saisir. Nous avons mis sur pied un groupe de travail qui veillera à la conformité législative aux réformes mondiales en matière de protection des renseignements personnels, notamment en augmentant la surveillance réglementaire des transferts de données transfrontaliers, des prises de décisions automatisées, de l'anonymisation, de la portabilité des données et du droit à la suppression des données.

En 2022, le Bureau de la protection des renseignements personnels continuera d'approfondir les relations avec les principaux partenaires internes en matière de protection des renseignements personnels, dont les équipes Sécurité de l'information et Gouvernance des données, afin que l'approche de traitement des renseignements personnels tienne compte de notre responsabilité continue de protéger les données des clients et d'être dignes leur confiance.



¹ À l'exclusion des membres de l'équipe de CIBC Mellon, de CIBC Bank USA et de CIBC FirstCaribbean, qui ont effectué leur formation sur différents systèmes de gestion de l'apprentissage.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

4.1 Protection des renseignements
personnels et sécurité
de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable
et inclusif

5.0 Annexe

4.2 Engagement envers nos clients EP

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

Les clients ont confiance qu'en sa qualité de fournisseur de services financiers, la Banque CIBC servira leurs intérêts. Pour gagner leur confiance et leur fidélité continues, il est essentiel de leur donner les bons conseils et les bons produits pour répondre à leurs besoins, ainsi que des renseignements clairs, transparents et compréhensibles à l'appui de leurs décisions financières.

Le non-respect de l'un ou l'autre de ces aspects peut nuire à l'expérience client. Pour la Banque CIBC, il pourrait freiner la croissance de la clientèle en réduisant les acquisitions et en augmentant les taux de perte. Il pourrait aussi entraîner des coûts d'exploitation plus élevés, attribuables à une augmentation des plaintes de clients à gérer et traiter, et à des pénalités financières importantes si nos pratiques ne respectent pas les normes établies en matière de produits, de ventes et de marketing. De plus, une mauvaise expérience client engendre des risques de réputation et de réglementation accrus.



Principaux résultats en 2021



OBJECTIF

Amélioration continue sur
12 mois du score net de
recommandation CIBC (SNR)



PROGRÈS EN 2021

Atteint

Hausse de 1,6 point
par rapport à 2020¹

Notre approche

Amélioration de nos capacités et de nos offres numériques

Notre équipe s'efforce de faire ce qu'il faut pour nos clients et veille à ce qu'il soit facile pour eux de faire affaire avec nous dans tous les aspects de leur expérience avec notre banque. Afin d'approfondir les relations avec les clients et de renforcer leur confiance, nous investissons des sommes importantes en vue d'améliorer nos capacités numériques, la valeur des conseils que nous offrons et l'uniformité de notre prestation de services. Dans les dernières années, nous avons mis en place des améliorations et des caractéristiques novatrices :

- Service À la loupe CIBC, Assistant virtuel et vérification de l'identité numérique pour notre application Services bancaires mobiles CIBC^{MD}, classée à nouveau au premier rang pour la satisfaction globale de la clientèle par J.D. Power en 2021.
- Pro-objectifs CIBC^{MC}, une plateforme interactive de planification des objectifs qui permet à nos clients de Service Impérial de prendre leur avenir en main avec l'aide d'un conseiller CIBC.
- Section Conseils Intelli de notre site Web, qui offre des conseils financiers, des outils et des calculateurs pour aider les clients à prendre des décisions financières.

Des produits adaptés aux besoins de nos clients

Dans la conception de nos offres de produits et de services, nous tenons compte des commentaires des clients afin de comprendre leurs besoins uniques et diversifiés. Dans cette optique, nous mettons au point des options novatrices et abordables pour les clients à faible revenu.

- Au Canada, nous offrons des comptes, des cartes de crédit et d'autres services sans frais et à frais modiques, comme notre Compte-chèques Accès quotidien CIBC^{MD} et notre carte Aventura^{MD} CIBC Visa*. Nous avons récemment renforcé nos processus internes pour nous assurer que les clients ont le compte bancaire qui répond le mieux à leurs besoins.
- Aux États-Unis, notre gamme de produits EasyPath, qui comprend un compte-chèques, un prêt hypothécaire et des prêts personnels et PME, propose des solutions bancaires créatives aux particuliers et aux PME. Les produits de crédit EasyPath comportent des modalités flexibles et des taux abordables pour aider les emprunteurs à revenu faible ou modeste, ainsi que nos clients d'affaires ayant un chiffre d'affaires d'un million de dollars ou moins, à atteindre la stabilité financière.

¹ Consultez les notes à la fin de la section 1.1 Grille de pointage ESG de 2021 pour en savoir plus.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable et inclusif

5.0 Annexe

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

Nos lignes directrices sur le dédommagement prévoient du coaching aux membres de l'équipe de première ligne sur la façon de répondre aux plaintes de clients concernant les frais. Elles précisent aussi que les membres de l'équipe de première ligne doivent recommander au client un produit plus approprié susceptible de répondre à ses besoins, ou lui expliquer comment éviter les frais.

Pour nous assurer de toujours faire ce qu'il faut pour les clients à mesure que leurs besoins évoluent, nous examinons de façon proactive les comptes pour repérer les clients ayant payé des frais plus élevés que nécessaire au cours des trois à six derniers mois. Nous offrons à ces clients de passer à des comptes à frais réduits tout aussi aptes à répondre à leurs besoins.

Conseils objectifs aux clients et pratiques de vente responsables

Nous avons adopté des codes de conduite volontaires du secteur et pris des engagements publics en vue de protéger nos clients et d'informer les gens sur les normes que nous respectons et auxquelles ils peuvent s'attendre lorsqu'ils font affaire avec nous, y compris le Code de pratique canadien des services de cartes de débit, l'engagement relatif à la lisibilité des documents hypothécaires et les Principes régissant la protection des consommateurs dans le commerce électronique.

Nous avons adopté un cadre intégré de politiques et de programmes pour nous assurer que nos activités de vente et de marketing sont menées avec honnêteté, respect et intégrité. Par exemple, notre Cadre de gestion des risques liés au comportement et à la culture décrit notre façon de gérer ces risques et d'en assurer la détermination, la mesure et la gestion proactives.

Grâce à nos fonctions de contrôle et de surveillance des activités, nous avons mis en place des processus visant à assurer la cohésion des équipes, ainsi que la surveillance et l'orientation des pratiques de vente de nos équipes de vente de première ligne.

- Les leaders de première ligne doivent suivre la formation obligatoire pour donner le bon ton à nos équipes de vente et pour mettre systématiquement les besoins de nos clients au cœur de toutes leurs activités.
- Les leaders des ventes de première ligne reçoivent une formation supplémentaire au sujet des lignes directrices sur les conversations de première ligne concernant certaines solutions clients, comme la gestion de trésorerie, les prêts, les placements et la protection des avoirs.
- Nous évaluons régulièrement nos programmes de rémunération, de façon proactive, pour nous assurer qu'ils s'alignent sur le marché et respectent les exigences réglementaires. Nos programmes récompensent les conseils et la planification, l'expérience client et la gestion du risque.

Les questions liées à la conduite font l'objet d'une surveillance trimestrielle par le Comité de gouvernance du conseil d'administration. Le Conseil d'administration de la Banque CIBC et ses comités assument la gouvernance globale des risques liés au comportement.

Utilisation d'un langage clair et simple dans toutes les communications

La Banque CIBC utilise un langage clair et simple dans toutes ses communications pour s'assurer qu'elles sont compréhensibles et pertinentes pour sa clientèle diversifiée. Nous communiquons l'information de manière équitable, transparente et objective, pour que nos clients puissent prendre des décisions financières éclairées. Nous tâchons d'expliquer clairement nos modalités et les frais liés à nos produits et services.

4.2 Engagement envers nos clients

Notre approche

Mise en œuvre d'un processus de résolution de problèmes efficace

Nous entendons mettre tout en œuvre pour résoudre les contestations et les préoccupations des clients avec respect et célérité. Notre objectif est de réduire au minimum le nombre total de plaintes.

- Notre processus de règlement des plaintes vise à assurer une surveillance, une gestion et un signalement efficaces des plaintes des clients. Le Bureau de l'ombudsman de la Banque CIBC, qui a pour mandat de résoudre les conflits de manière équitable en menant une enquête approfondie, indépendante et objective, fait partie intégrante de ce processus. Ses recommandations ne sont pas exécutoires, et nos clients sont libres d'explorer d'autres recours si le problème n'est pas résolu à leur satisfaction.
- L'Ombudsman des services bancaires et d'investissement (OSBI) est l'organisme externe de traitement des plaintes dont relève la Banque CIBC, que la plainte vise les services bancaires ou les placements. Le Bureau de l'ombudsman de la Banque CIBC collabore étroitement avec l'OSBI pour régler les plaintes soumises à ce dernier.

S'appuyant sur des données relatives aux plaintes des clients et sur l'analyse de textes pour repérer les problèmes, la Banque CIBC collabore avec des équipes de toute l'organisation pour mettre en œuvre des solutions proactives visant à réduire le nombre de plaintes. Nous tirons aussi parti de méthodes statistiques pour cerner rapidement les nouveaux problèmes afin de pouvoir les régler immédiatement. Enfin, nous avons fourni aux membres de notre équipe de première ligne des tableaux de bord améliorés pour le coaching et la production de rapports, qui leur permettent de contribuer à la résolution de problèmes des clients au premier point de contact, réduisant ainsi le nombre de plaintes répétées.



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable et inclusif

5.0 Annexe

Résultats de 2021

Évaluation de l'expérience client

Nous surveillons activement plusieurs mesures de l'expérience client et tirons parti de précieux renseignements pour améliorer continuellement l'expérience de nos clients à notre banque.

• Excellents résultats du Score net de recommandation CIBC (SNR)

Sur 12 mois, notre SNR a augmenté de 1,6 point par rapport à notre mesure de 2020, ce qui témoigne de notre volonté d'offrir une excellente expérience client. Cette année, nous avons obtenu des résultats particulièrement positifs pour nos segments de clientèle axés sur les relations.

En 2021, nous avons généralisé notre mesure éprouvée du SNR afin de mieux refléter l'expérience de nos clients à l'échelle de la Banque CIBC et d'élargir le spectre des commentaires que nous recueillons. Le SNR élargi, de 62,6 en 2021, deviendra la base de notre SNR en 2022.

Nous surveillons également d'autres mesures de l'expérience client, dont l'indice de satisfaction de la clientèle d'Ipsos, qui mesure notre rendement relatif par rapport à nos sociétés comparables du secteur bancaire, et en plus de travailler activement à réduire le volume de plaintes des clients.

Réduction de l'écart par rapport aux sociétés comparables selon l'indice de satisfaction de la clientèle d'Ipsos

Nous continuons de faire des progrès quant à l'amélioration de l'expérience client. Nous avons atteint l'écart le plus faible par rapport au meneur du score net de recommandation (SNR) d'Ipsos, soit 13,9 points. Parmi les cinq grandes banques canadiennes, la Banque CIBC est celle qui a le plus amélioré son SNR sur 12 mois selon l'indice de satisfaction de la clientèle d'Ipsos. Notre rendement sur 12 mois est attribuable à divers facteurs :

- Solide rendement dans nos canaux numériques, en particulier notre application mobile, grâce à l'ajout de nouvelles caractéristiques comme À la loupe CIBC, l'Assistant virtuel et la vérification de l'identité numérique.
- Communication proactive avec nos clients et conseils de qualité au moyen de notre nouvel outil Pro-objectifs CIBC.
- Importantes améliorations de nos canaux de première ligne (centres bancaires et centres de contact) grâce à l'embauche de personnel supplémentaire pour réduire les temps d'attente, à l'amélioration de la résolution de problèmes et à l'autonomie renforcée des membres de notre équipe pour qu'ils agissent dans l'intérêt de nos clients.

Réduction importante du nombre de plaintes de clients

Dans les quatre dernières années, nous avons réduit de 35 % le nombre de plaintes de clients signalées. Nous avons poursuivi sur cette lancée en 2021 en réduisant de 15 % le nombre total de plaintes de clients sur 12 mois¹.

Nous avons mis davantage l'accent sur le règlement des plaintes liées à la discrimination. Nous recensons maintenant toutes les préoccupations des clients liées à l'inclusion et à la diversité à partir de sources de données internes et externes, et ces commentaires sont acheminés à notre équipe Service à la clientèle spécialisée à des fins de résolution. Ces observations nous permettront d'améliorer les processus internes et d'offrir du coaching aux membres de notre équipe de première ligne afin de créer une expérience plus inclusive pour tous nos clients, dans tous nos canaux.



Nous surveillons activement plusieurs mesures de l'expérience client et tirons parti de précieux renseignements pour améliorer continuellement l'expérience de nos clients à notre banque.

¹ À l'exclusion de CIBC FirstCaribbean, de CIBC Bank USA et de Simplii Financial.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable et inclusif

5.0 Annexe

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

4.2 Engagement envers nos clients

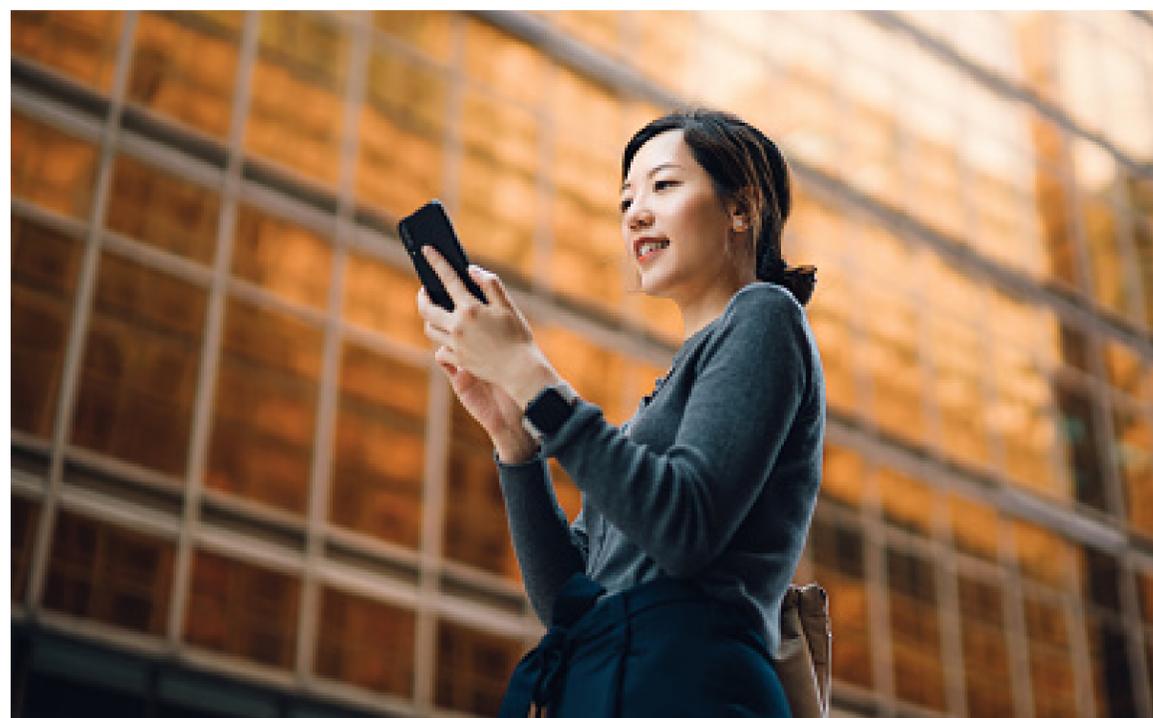
Priorité à la résolution satisfaisante des problèmes des clients

Le Bureau de l'ombudsman de la Banque CIBC, qui constitue le plus haut niveau de résolution de plaintes à la Banque CIBC, a résolu 45 % des plaintes à la satisfaction de nos clients, en baisse par rapport à 50 % en 2020. La moyenne pondérée en jours civils pour terminer toutes les enquêtes était de 41 jours, en baisse par rapport à 46 jours l'année précédente. En 2021, le nombre d'enquêtes effectuées par le Bureau de l'ombudsman a augmenté par rapport à 2020. Dans le contexte de notre engagement envers la satisfaction de la clientèle, nous continuons d'évaluer les occasions d'améliorer l'expérience client.

Score net de recommandation CIBC

	2021	2020	2019
Score net de recommandation CIBC (SNR) ¹	64,4	62,8	60,9

¹ Consultez les notes à la fin de la section 1.1 Grille de pointage ESG de 2021 pour en savoir plus.



Résultats de 2021

Bureau de l'ombudsman de la Banque CIBC¹

	2021	2020	2019
Enquêtes			
Services bancaires	628	426	356
Placements	15	28	21
Règlements à la satisfaction du client²	45 %	50 %	44 %
Durée moyenne des enquêtes (en jours civils)			
Services bancaires	41	44	41
Placements	63	76	35

¹ Canada seulement.

² Autodéclaration à la Banque CIBC.



64,4

Score net de recommandation CIBC de 2021

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

4.1 Protection des renseignements
personnels et sécurité
de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable
et inclusif

5.0 Annexe

Exemples éloquents

Nous aidons les clients à garder
le cap sur leurs ambitions en
période d'incertitude



Dans un contexte d'incertitude financière persistante pour de nombreux Canadiens, nous avons lancé Pro-objectifs CIBC, un nouvel outil qui aide nos clients à garder le cap sur leurs ambitions.

Selon une récente étude de la Banque CIBC, plus de la moitié (52 %) des Canadiens touchés négativement par la pandémie disent ne pas obtenir les conseils et les renseignements dont ils ont besoin pour mettre leurs finances sur la bonne voie. Il est donc plus important que jamais de miser sur la technologie numérique et les conseils en personne pour aider les Canadiens à tracer la voie à suivre.

Par conséquent, nous avons lancé Pro-objectifs CIBC afin de simplifier et d'améliorer le processus de planification des objectifs. Cette plateforme donne aux clients une vue d'ensemble de leurs finances, met en évidence les occasions, les insuffisances et les excédents dans des domaines comme les liquidités, et leur permet de faire le suivi de leurs progrès

en tout temps et d'apporter des changements en cours de route. L'outil Pro-objectifs CIBC complète d'autres outils numériques que nous avons récemment lancés, comme les Alertes intelligentes de solde CIBC et l'Assistant virtuel CIBC, pour aider les clients à en faire plus avec leurs finances.

Depuis le lancement à la fin de 2020, nos clients ont préparé plus de 150 000 plans avec Pro-objectifs CIBC, s'assurant ainsi d'avoir un plan personnalisé complet pour les aider à garder leurs objectifs sur la bonne voie. Cet outil est un moyen important d'améliorer l'expérience client et la fidélité. Le SNR de nos clients qui ont utilisé l'outil Pro-objectifs CIBC est bien plus élevé que celui de nos clients n'en ayant pas encore fait l'expérience.



Plus de
150 000

plans personnalisés préparés avec
Pro-objectifs CIBC depuis la fin de 2020

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

4.1 Protection des renseignements
personnels et sécurité
de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable
et inclusif

5.0 Annexe

Perspectives



En 2022, nous nous concentrerons sur l'amélioration des processus de bout en bout et l'introduction de nouveaux produits et services pour créer une expérience client améliorée.

- Renforcement de notre processus de traitement des plaintes aux fins de conformité avec les nouveaux règlements du projet de loi C-86 au Canada. Notre processus de traitement des plaintes se transformera pour faire partie intégrante de notre plateforme élargie de gestion des relations avec la clientèle (GRC), afin d'assurer un traitement uniforme dans tous les canaux, et assurera une meilleure transparence pendant le processus de règlement des plaintes.
- Simplification des processus pour offrir une expérience client harmonieuse, notamment dans le processus de contestation pour les titulaires d'une carte de crédit et le processus d'approbation et de financement des prêts hypothécaires, grâce à l'informatisation des renouvellements de prêts hypothécaires.
- Élargissement de l'accès à Pro-objectifs CIBC à un plus grand nombre de clients. Investissement dans l'augmentation du nombre de postes de conseiller de première ligne et amélioration continue de la section Conseils Intelli de notre site Web par l'ajout d'autres articles d'information, outils et calculateurs.



Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

4.1 Protection des renseignements
personnels et sécurité
de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable
et inclusif

5.0 Annexe

4.3
Éthique des affaires EP

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

Pour gagner la confiance de nos clients et de nos parties intéressées, nous devons respecter les normes éthiques les plus élevées. Notre entreprise repose sur une base solide de principes et de valeurs clés qui guident notre comportement.

Une violation des principes d'éthique pourrait entraîner une augmentation des coûts, des pénalités et des amendes, des atteintes à notre réputation et une perte de confiance de nos clients menant à une baisse de la part de marché.

+ EN SAVOIR PLUS

- [Code de conduite CIBC](#)
- [Politique de dénonciation de la Banque CIBC](#)
- [Service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle de la Banque CIBC](#)



Notre approche

Le Code de conduite CIBC exige l'intégrité et le respect

Notre [Code de conduite](#) énonce les principes de bases régissant le comportement attendu des membres de l'équipe. Il s'applique à tous les membres de l'équipe CIBC (y compris nos filiales en propriété exclusive)¹ et à nos interactions au travail et à l'extérieur. Les facteurs à prendre en compte pour déterminer les cotes de rendement annuelles et la rémunération des employés comprennent la conformité au Code de conduite et aux politiques de gestion du risque, de gouvernance et de contrôle de la Banque CIBC.

Afin d'assurer l'honnêteté, le respect et l'intégrité dans toutes nos activités, nous utilisons un cadre intégré de programmes, de normes, de politiques, de lignes directrices et de procédures qui sont tous conformes aux principes généraux et aux normes d'éthique des affaires énoncés dans notre Code. En pratique, cela signifie que le Code :

- Exige que tous les membres de l'équipe partagent la responsabilité de repérer, de gérer et d'atténuer les risques;
- Donne le ton au sommet afin de cultiver un climat de transparence et de communication ouverte grâce à des messages internes opportuns du chef de la direction et des cadres supérieurs à notre équipe au sujet de notre position éthique, de nos priorités stratégiques et de nos attentes quant à la façon d'atteindre ces objectifs à l'échelle de la banque;

- Énonce les comportements attendus des membres de notre équipe, qui sont ensuite pris en compte dans les annonces, la formation, les attestations, le coaching et les décisions disciplinaires afin que notre équipe gagne et maintienne la confiance du public d'une manière inclusive et durable.

Chaque année, tous les membres de l'équipe doivent suivre un programme de formation obligatoire exhaustif. Ce programme comprend des tests sur le Code ainsi que d'autres modules clés nécessaires pour maintenir une conduite éthique à l'échelle de l'entreprise et auprès de nos clients et autres parties intéressées. En 2021, nous avons continué de travailler à sensibiliser les membres de l'équipe aux exigences du Code se rapportant à la protection des renseignements personnels, à la confidentialité et à la sécurité, qui sont devenues plus importantes cette année en raison du nombre croissant de membres de l'équipe en télétravail.

D'autres modules de formation annuels portent sur l'intégrité, la lutte contre la corruption et les pots-de-vin, la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, le respect au travail, la prévention de la violence et la sensibilisation au harcèlement sexuel. Nous surveillons de près la réussite de ces modules par les membres de l'équipe avant la date limite précisée.

Principaux résultats en 2021



OBJECTIF

100 %

des membres de l'équipe ont réussi la formation en éthique sur notre Code de conduite



PROGRÈS EN 2021

Atteint

100 %¹

¹ Consultez les notes à la fin de la section 1.1 Grille de pointage ESG de 2021 pour en savoir plus.

¹ CIBC FirstCaribbean et CIBC Cayman Bank (CayBank) ont chacune leur propre Code de conduite tenant compte de leurs activités particulières et des exigences locales.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable et inclusif

5.0 Annexe

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

4.3 Éthique des affaires

Le Code est mis à jour annuellement et approuvé par le conseil d'administration. En supervisant le Code, le Conseil d'administration de la Banque CIBC et ses comités reçoivent régulièrement des rapports sur les comportements des membres de l'équipe à l'échelle de la banque et les risques qui y sont liés, ainsi que sur les tendances comportementales et les changements réglementaires pertinents.

Principes clés de notre Code de conduite

- Nous nous comportons avec honnêteté et intégrité.
- Nous respectons les autres.
- Nous suivons les recommandations et les protocoles pour promouvoir un milieu de travail sûr et sécuritaire.
- Nous cernons et évitons les conflits.
- Nous servons nos clients et protégeons notre marque, nos actionnaires et l'environnement.
- Nous protégeons les renseignements concernant nos clients et les membres de notre équipe, ainsi que les autres actifs de la Banque CIBC.
- Nous coopérons aux enquêtes et signalons tout comportement allant à l'encontre du Code.

Régime en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes et de sanctions

Nous avons mis en place à l'échelle de l'entreprise un Régime en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes et de sanctions qui nous aide à détecter et à prévenir les activités de blanchiment d'argent et de financement des activités terroristes, ainsi qu'à respecter exigences réglementaires applicables dans les territoires où nous exerçons nos activités. Voici les principaux éléments de base de ce régime :

- Supervision par la haute direction et le conseil d'administration
- Formation obligatoire pour les membres de l'équipe et les personnes qui agissent au nom de la Banque CIBC
- Politiques et procédures écrites
- Évaluation des risques
- Évaluation de l'efficacité des contrôles
- Vérification de l'identité des clients et évaluation du risque des clients
- Surveillance continue et rapports réglementaires, comme les rapports de transactions suspectes et les rapports d'activités suspectes

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

Notre approche

Lutte contre la fraude, la corruption et les pots-de-vin

Nous ne tolérons ni la fraude, ni les pots-de-vin, ni la corruption. Nous avons mis en place des stratégies et des contrôles d'atténuation des risques liés à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin qui sont surveillés au moyen de rapports périodiques à la haute direction et aux comités du conseil d'administration sur les risques importants, l'évolution de la réglementation et les incidents. Notre programme de lutte contre la corruption et les pots-de-vin se compose d'une politique et d'autres mesures visant à éviter que nos employés participent, directement ou indirectement, à des activités de corruption, donnent ou acceptent des pots-de-vin ou s'adonnent à toute autre pratique de fraude ou de corruption. Tous les membres de l'équipe doivent suivre annuellement un cours de formation sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin, et tous les nouveaux employés doivent le suivre dès leur entrée en fonction. De plus, notre programme de lutte contre la corruption et les pots-de-vin :

- Comprend des exigences à respecter lorsque la Banque CIBC, ou l'un de ses secteurs d'activité, effectue des opérations stratégiques et communique avec des fournisseurs et des fonctionnaires ou des organismes publics;
- Fait l'objet d'examens périodiques afin de confirmer qu'il demeure à jour et efficace. Nous procédons à des évaluations du risque à l'échelle de l'entreprise pour déterminer et gérer les risques liés à la corruption et aux pots-de-vin inhérents à notre banque. À ce jour, nos évaluations n'ont relevé aucun risque important.

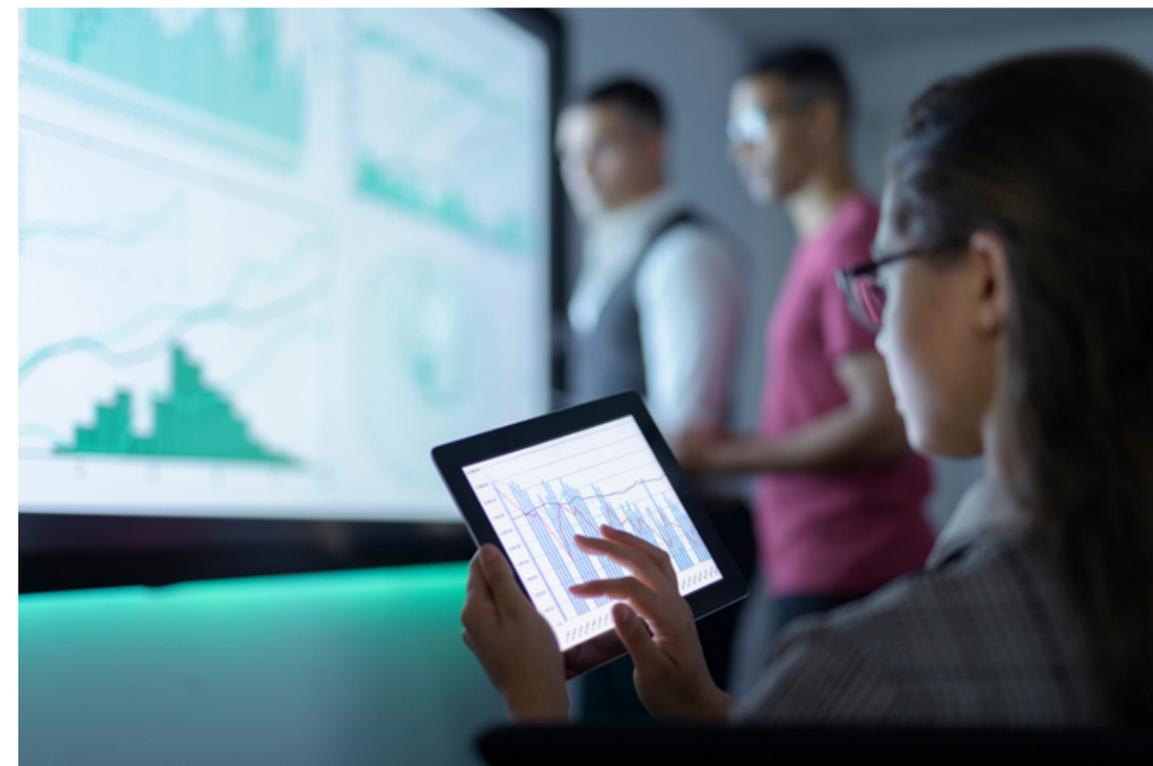


Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable et inclusif

5.0 Annexe

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

4.3 Éthique des affaires

Maintien de pratiques fiscales responsables

Nous nous engageons à adopter des pratiques fiscales responsables. Nous suivons des processus de gouvernance fiscale active et d'observance des règles fiscales et cherchons à gérer nos affaires fiscales de manière efficace et transparente afin de respecter les exigences des lois sur la fiscalité, des lois sur le blanchiment d'argent et des autres lois de tous les pays où nous exerçons nos activités. Nous gérons le risque fiscal et de réputation pour nous assurer que tout risque financier est bien compris et demeure conforme à notre stratégie, à notre intérêt à l'égard du risque et à nos objectifs financiers.

Du fait de la mise en œuvre active de notre politique de gestion du risque, la Banque CIBC n'entreprend pas certaines opérations qui ne cadrent pas avec sa stratégie ou sa raison d'être. De plus, nous appuyons la nécessité pour tous les pays, y compris les présumés paradis fiscaux, d'adopter des lois et règlements qui améliorent le bien-être économique et social des gens à l'échelle mondiale tout en prévenant les activités illégales, au lieu de les faciliter.

La Banque CIBC respecte le principe du prix de transfert de pleine concurrence pour les opérations transfrontalières intragroupes. Nous suivons les Principes applicables en matière de prix de transfert de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), adoptés par le Canada et de nombreux autres pays, y compris le système de déclaration pays par pays. Enfin, nous assurons une surveillance continue des déclarations de l'OCDE et des lois locales des pays concernés, afin de suivre l'évolution de la situation quant au prix de transfert.



Notre approche

Promotion d'une culture où l'on peut s'exprimer sans crainte

Afin de favoriser une culture où l'on peut s'exprimer sans crainte, la Banque CIBC offre un canal réservé où les membres de l'équipe peuvent signaler des problèmes d'éthique en toute sécurité, de façon anonyme et sans crainte de répercussions. Le [Service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle de la Banque CIBC](#), accessible en tout temps en ligne et par téléphone en plusieurs langues, est un service confidentiel exploité par une société indépendante, à l'extérieur de la Banque CIBC, qui informe la banque des préoccupations d'ordre éthique. Aucun renseignement d'identification (y compris le nom, l'adresse courriel et le numéro de téléphone de l'appelant) n'est accessible au fournisseur du service d'assistance téléphonique sans le consentement du lanceur d'alerte, et les appels ne sont pas enregistrés.

- Le programme d'alerte professionnelle de la Banque CIBC est conçu avec soin afin de respecter les lois sur la dénonciation à l'échelle mondiale en vigueur au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Luxembourg et en Australie. Les lois sur la dénonciation protègent les lanceurs d'alerte contre les responsabilités civiles, criminelles et administratives liées à leur dénonciation, empêchent la divulgation de renseignements susceptibles d'entraîner l'identification d'un lanceur d'alerte, et interdisent les représailles à des dénonciations faites de bonne foi.
- Tous les membres de l'équipe suivent une formation liée aux alertes professionnelles dans le cadre du programme annuel de formation et d'évaluation de la Banque CIBC. Nous demandons aux membres de notre équipe de dénoncer les activités non conformes à notre Code de conduite et à nos politiques d'entreprise, ou susceptibles de nuire à la Banque CIBC ou à nos parties intéressées. Les membres de l'équipe peuvent aussi signaler ces problèmes à notre équipe Ressources humaines et Relations avec les employés, à Sécurité de l'entreprise ou à un membre du Conseil d'administration de la Banque CIBC.
- Toute préoccupation soulevée est prise au sérieux, conformément à la Politique de dénonciation de la Banque CIBC. Cette politique précise les exigences liées aux signalements et aux enquêtes qui s'ensuivent, que le signalement soit fait par une partie interne ou par un tiers. Nous examinons tous les signalements et prenons les mesures correctives nécessaires. Le non-respect de notre Code ou de la loi pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Le Comité de vérification du Conseil d'administration de la Banque CIBC supervise la Politique de dénonciation de la Banque CIBC.

Nous nous engageons à adopter des pratiques fiscales responsables. Nous suivons des processus de gouvernance fiscale active et d'observance des règles fiscales et cherchons à gérer nos affaires fiscales de manière efficace et transparente afin de respecter les exigences des lois sur la fiscalité, des lois sur le blanchiment d'argent et des autres lois de tous les pays où nous exerçons nos activités.

Table des matières

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
- 4.2 Engagement envers nos clients
- 4.3 Éthique des affaires
- 4.4 Droits de la personne
- 4.5 Approvisionnement durable et inclusif
- 5.0 Annexe

Résultats de 2021

Taux de réussite de la formation obligatoire de 100 %

En 2021, tous les membres de l'équipe CIBC ont suivi le programme de formation et évaluation sur le Code de conduite et procédé à l'attestation qui s'y rattache. De nombreux membres de l'équipe ont aussi suivi une formation obligatoire supplémentaire propre à leur poste ou à leur unité. La création et le maintien d'une culture axée sur l'intégrité, l'honnêteté et le respect sont des éléments fondamentaux des valeurs de la Banque CIBC. Selon notre Sondage annuel 2021 auprès des employés :

- 94 % des employés ne ressentent aucune pression à agir de façon contraire à l'éthique afin d'atteindre les objectifs d'affaires¹;
- 90 % des employés se sont sentis à l'aise de signaler des comportements contraires à l'éthique sans crainte de représailles (+7 % par rapport à la norme mondiale du secteur des services financiers).

La Banque CIBC n'a fait l'objet d'aucune amende ni d'aucun règlement lié à des pots-de-vin ou à de la corruption en 2021.

	2021	2020	2019
100 % des membres de l'équipe ont suivi la formation en éthique sur notre Code de conduite ¹	100 %	100 %	100 %
Nombre d'amendes ou pénalités réglementaires en suspens ou de décisions réglementaires défavorables associées à l'exigence de dénonciation	0	0	0

¹ Consultez les notes à la fin de la section 1.1 Grille de pointage ESG de 2021 pour en savoir plus.

Perspectives



Dans le Code de conduite CIBC, nous continuons de favoriser l'approche fondée sur des principes de la Banque CIBC afin de tenir compte de l'évolution des activités internes et des conditions d'affaires. Chaque fois que de nouveaux risques réglementaires ou autres émergent, nous en examinons l'incidence sur notre Code pour nous assurer que ces changements sont pris en compte dans notre approche fondée sur des principes.



¹ Il s'agit qu'une question de sondage propre à la Banque CIBC, et il n'existe aucune norme de référence dans le secteur des services financiers.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

4.1 Protection des renseignements
personnels et sécurité
de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable
et inclusif

5.0 Annexe

4.4 Droits de la personne

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

Nous appuyons la protection des droits de la personne dans tous nos secteurs d'activité et dans tous les territoires où nous exerçons nos activités. Nous favorisons un milieu de travail équitable et inclusif et veillons au respect des droits liés au travail des membres de notre équipe. Pour aider nos clients à réaliser leurs priorités, nous éliminons les obstacles à l'accès au système financier officiel, contribuant ainsi à réduire les inégalités et à faire progresser l'inclusion sociale et économique.

Notre engagement à l'égard des droits de la personne renforce la mobilisation des employés et est essentiel pour gagner la confiance et la fidélité des clients. Cet engagement est également indispensable pour protéger notre réputation et réduire au minimum les coûts juridiques et opérationnels.



EN SAVOIR PLUS

- [3.1 Mobilisation des employés](#)
- [3.2 Inclusion au travail](#)
- [3.3 Services bancaires inclusifs](#)
- [4.3 Éthique des affaires](#)



Notre approche

Éviter de nuire ou de contribuer à nuire aux droits de la personne

Nous respectons toutes les lois et normes applicables concernant les droits de la personne, y compris les lois relatives à des questions comme la parité salariale, l'équité en matière d'emploi, la santé et la sécurité, la discrimination et le harcèlement.

- Nous tâchons d'éviter toute activité commerciale causant des répercussions négatives sur les droits de la personne ou y contribuant, et cherchons à prévenir et à atténuer les répercussions négatives pouvant y être directement liées en prenant les mesures qui s'imposent;
- Nous travaillerons à établir un processus visant à repérer et à évaluer les risques liés aux droits de la personne pour tous les clients et opérations actuels et éventuels;
- Nous prenons des mesures appropriées pour atténuer ces risques, notamment en jouant de notre influence dans nos relations d'affaires, en nous appuyant sur des conseils d'experts indépendants et en évaluant si des relations pertinentes doivent être établies ou maintenues;
- Nous attendons des membres de notre équipe, de nos clients, de nos fournisseurs et des autres tiers avec qui nous avons une relation d'affaires qu'ils partagent notre engagement à respecter les droits de la personne.

Une approche intégrée des droits de la personne

Notre engagement à protéger et à promouvoir les droits de la personne, y compris l'interdiction du travail forcé, fait partie intégrante de nombreuses politiques, normes et procédures de la Banque CIBC :

- La Banque CIBC et les droits de la personne : énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes
- Code de conduite
- Politiques sur la prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence
- Équité en matière d'emploi
- Politique générale en matière de risques juridiques et de réputation
- Politique générale en matière d'embauche
- Plan d'accessibilité pluriannuel
- Code de conduite des fournisseurs
- Programmes et politiques d'adaptation des lieux de travail

Table des matières

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
- 4.2 Engagement envers nos clients
- 4.3 Éthique des affaires
- 4.4 Droits de la personne
- 4.5 Approvisionnement durable et inclusif
- 5.0 Annexe

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

4.4 Droits de la personne

Discrimination et harcèlement

Nous nous engageons à offrir un milieu de travail sécuritaire, équitable et respectueux, qui offre des chances égales en matière d'emploi et est exempt de discrimination et de harcèlement pour toutes les personnes, sans distinction. Nous ne tolérons aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'âge, l'orientation sexuelle, l'incapacité, l'identité de genre, l'expression de genre, le statut familial ou l'état civil, la grossesse ou les conditions liées à la grossesse, l'origine ethnique, nationale ou sociale, les caractéristiques génétiques ou tout autre état protégé.

Nous ne tolérons ni discrimination ni harcèlement de la part ou à l'encontre des membres de notre équipe, des clients ou des visiteurs dans nos milieux de travail. Tous les membres de notre équipe ont le droit d'être traités avec dignité et respect. Il s'agit d'un aspect fondamental de nos valeurs de confiance, de travail d'équipe et de responsabilisation, ainsi que de notre culture de bienveillance et d'inclusion.

Employeur offrant des chances égales

À la Banque CIBC, nous soutenons nos employés et leur offrons des chances égales. Nous suivons une approche fondée sur le mérite dans tous les domaines d'emploi, y compris le recrutement, la répartition des postes, les promotions et l'accès aux avantages sociaux et aux occasions. Nous reconnaissons que des biais inconscients pourraient influencer tous les aspects du cycle de gestion des compétences, et nous prenons des mesures proactives pour éliminer les obstacles susceptibles d'empêcher nos employés de réaliser leur plein potentiel. Nous travaillons à éliminer les iniquités et contribuons à créer un environnement équitable où la liberté et la dignité de chaque personne sont respectées et protégées.

Pour en savoir plus sur nos efforts d'inclusion, entre autres, les initiatives lancées en 2021 afin de faire progresser la réconciliation économique et de lutter contre le racisme systémique envers les personnes autochtones et noires et contre les autres formes de racisme systémique, consultez les sections [3.2 Inclusion au travail](#) et [3.3 Services bancaires inclusifs](#).



Notre approche

Liberté d'association

Nous respectons les choix des membres de notre équipe ainsi que leur droit à la liberté d'association et à la négociation collective. La Banque CIBC ne fait pas d'affaires dans les lieux où ces droits sont menacés. Nous respectons toutes les lois sur les syndicats et sur d'autres formes de représentation des employés. Environ 2 % des employés de la Banque CIBC au Canada sont couverts par de telles conventions, plus précisément ceux du Centre de contact, Cartes de crédit de Toronto.

Respect des droits de la personne dans nos activités de financement

Nous avons mis en place des politiques et des pratiques pour nous assurer de ne pas financer sciemment des entités qui montrent des signes de violations des droits de la personne ou d'esclavage moderne. Sont inclus le travail forcé, la traite de personnes ou le travail des enfants, et les entités dont les activités de commerce ou de financement visent directement des entreprises d'extraction de minéraux qui perpétuent des violations des droits de la personne dans des zones de conflit. Pour en savoir plus, consultez la section [2.2.1 Finance durable](#).

Respect des droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement

La Banque CIBC s'engage à s'assurer qu'aucune pratique d'esclavage et de traite de personnes n'a cours dans son entreprise ou ses chaînes d'approvisionnement. Comme condition pour faire affaire avec nous, les fournisseurs doivent adopter de solides pratiques relatives aux droits de la personne – une exigence renforcée dans le Code de conduite des fournisseurs CIBC. Pour en savoir plus, consultez la section [4.5 Approvisionnement durable et inclusif](#).

Signalement des préoccupations ou infractions

Au moyen d'examen et d'évaluations continus, nous veillons à éviter tout risque important de violation des droits de la personne susceptible de menacer les membres de notre équipe ou nos opérations, peu importe où nous exerçons nos activités. Nous encourageons les membres de l'équipe qui sont témoins ou victimes de violations des droits de la personne à les dénoncer. Plusieurs canaux s'offrent à eux pour faire un signalement, dont le Service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle de la Banque CIBC, accessible en plusieurs langues. Pour en savoir plus, consultez la section [4.3 Éthique des affaires](#).

Nous ne tolérons ni discrimination ni harcèlement de la part ou à l'encontre des membres de notre équipe, des clients ou des visiteurs dans nos milieux de travail. Tous les membres de notre équipe ont le droit d'être traités avec dignité et respect. Il s'agit d'un aspect fondamental de nos valeurs de confiance, de travail d'équipe et de responsabilisation, ainsi que de notre culture de bienveillance et d'inclusion.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable et inclusif

5.0 Annexe

Résultats de 2021

Maintien d'une culture de respect

Les membres de l'équipe CIBC ont suivi des formations sur un éventail de sujets liés aux droits de la personne, notamment les protocoles de prévention et de signalement du harcèlement et de la violence, la sensibilisation au harcèlement sexuel, la pratique de l'inclusion intentionnelle, les interactions inclusives avec les clients, le soutien aux clients et aux membres de l'équipe handicapés, et la santé et la sécurité. Ils ont ainsi reçu plus de 107 000 heures de formation sur les droits de la personne.

Un milieu de travail sûr, équitable et inclusif

Nous favorisons un milieu de travail où les membres de notre équipe se sentent respectés et n'ont pas peur de parler s'ils constatent des comportements ou des pratiques contraires à l'éthique. Selon les résultats de notre Sondage annuel 2021 auprès des employés :

- 90 % des membres de l'équipe sont à l'aise de signaler des comportements ou des pratiques contraires à l'éthique sans crainte de représailles (↑7 % par rapport à la norme mondiale du secteur des services financiers);
- 91 % des membres de l'équipe estiment être traités avec respect (↑12 % par rapport à la norme mondiale du secteur des services financiers);
- 76 % des membres de l'équipe croient que nos processus internes sont axés sur la prestation du meilleur service possible (↑3 % par rapport à la norme mondiale du secteur des services financiers).

Accès à des solutions financières équitables pour tous les clients

Tout au long de 2021, nous avons continué d'offrir des solutions, des conseils et des services financiers qui répondent aux besoins uniques de nos clients. Nous avons aussi contribué à faire progresser l'inclusion sociale et économique en éliminant les obstacles à l'accès au système financier officiel. Consultez la section [3.3 Services bancaires inclusifs](#) pour en savoir plus sur nos initiatives et les nouvelles avancées dans tous nos segments de clientèle, y compris les petites et moyennes entreprises, les personnes handicapées et les peuples autochtones.



91 %

des membres de l'équipe estiment être traités avec respect

Soutien à des changements sociaux et économiques positifs

Notre appui à diverses causes communautaires produit des effets mesurables et favorise des changements sociaux et économiques positifs. Tout au long de 2021, nous nous sommes efforcés d'éliminer les obstacles à l'ambition des leaders de la prochaine génération en améliorant l'accès aux études et aux perspectives d'emploi, y compris pour les personnes handicapées, les Autochtones et la communauté noire. Consultez la section [3.4 Apporter davantage à la collectivité](#) pour en savoir plus sur notre travail dans quatre domaines philanthropiques : le cancer, les collectivités inclusives, l'éducation et le bien-être financiers, et les jeunes des collectivités défavorisées.

Formation sur les droits de la personne¹

	2021	2020	2019
Heures de formation obligatoires sur les droits de la personne	68 618	42 484	33 723
Heures de formation sur l'inclusion et la diversité ²	38 474	6 247	3 415
Total	107 092	48 731	37 138

¹ Le temps de formation total est 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. À l'exclusion de CIBC Mellon, de CIBC Bank USA et de CIBC FirstCaribbean.
² Heures de formation sur l'inclusion et la diversité au 2 décembre 2021.

Résumé des résultats liés aux droits de la personne du Sondage annuel auprès des employés¹

Question du sondage	Total des réponses favorables	Par rapport à la norme mondiale du secteur des services financiers
Membres de l'équipe à l'aise de signaler des comportements ou des pratiques contraires à l'éthique sans crainte de représailles	90 %	↑ 7 %
Membres de l'équipe qui se sentent traités avec respect	91 %	↑ 12 %
Membres de l'équipe croyant que nos processus internes visent à offrir le meilleur service possible	76 %	↑ 3 %
Soutien de la direction à la diversité	93 %	↑ 11 %

¹ Consultez les notes à la fin de la section [1.1 Grille de pointage ESG de 2021](#) pour en savoir plus.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

4.1 Protection des renseignements
personnels et sécurité
de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable
et inclusif

5.0 Annexe

4.5 Approvisionnement durable et inclusif



Notre approche

Exigences rigoureuses du Code de conduite des fournisseurs

Notre Programme de gestion du risque lié aux tiers, notre groupe Approvisionnement et notre Bureau de gouvernance des tiers régissent les activités d'approvisionnement de notre banque auprès d'un large éventail de fournisseurs. Le Code de conduite des fournisseurs de la Banque CIBC décrit en détail nos attentes à l'égard de nos fournisseurs. Ils doivent :

- Agir de façon éthique et respecter les lois applicables, y compris les lois sur l'emploi, les lois locales du travail (notamment celles qui limitent le travail des enfants), les interdictions visant les formes modernes d'esclavage et le travail forcé ou obligatoire, et les lois sur la traite des personnes;
- Suivre des pratiques responsables en matière d'emploi;
- Exercer leurs activités de façon responsable, notamment en favorisant des milieux de travail inclusifs et sécuritaires, en protégeant les renseignements confidentiels et en offrant une formation appropriée au personnel;
- Investir dans nos collectivités et dans l'environnement.

La Banque CIBC évalue ses fournisseurs pendant le processus de sélection et par la suite, au moyen d'une surveillance continue qui peut comprendre l'examen des dossiers et l'inspection des installations. Nous évaluons les fournisseurs en fonction de critères tels la performance environnementale, la solvabilité, les pays d'exploitation, les pratiques d'inclusion et de diversité, les droits de la personne, et d'autres questions relatives à leur main-d'œuvre et à leur réputation. Nous contrôlons également les fournisseurs en ce qui a trait au blanchiment d'argent, au financement des activités terroristes, aux sanctions et aux personnes politiquement exposées.

De plus, nous mesurons le risque à l'échelle du pays pour comprendre comment notre chaîne d'approvisionnement mondiale peut être touchée par la stabilité politique, les préoccupations réglementaires, le terrorisme, le piratage et le crime organisé. La Banque CIBC respecte les droits de la personne et ne tolère aucune pratique d'esclavage et de traite de personnes dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement. Pour en savoir plus, consultez la section [4.4 Droits de la personne](#).

Nous exigeons que les fournisseurs nous remettent sur demande une confirmation écrite du respect des exigences de notre Code de conduite des fournisseurs.

Approvisionnement écologique

Notre Norme d'approvisionnement respectueux de l'environnement décrit les exigences à respecter lors de l'approvisionnement en biens, services et technologies pouvant être associés à d'importants effets environnementaux négatifs.

Nous surveillons la performance environnementale des fournisseurs. Au moins tous les deux ans, nous leur demandons de remplir un questionnaire de collecte de renseignements sur :

- Leurs systèmes de gestion environnementale, leurs initiatives et leur performance relative à des aspects clés, comme les émissions de gaz à effet de serre;
- Leur conformité aux lois environnementales et toute infraction qu'ils auraient pu commettre à l'égard de celles-ci;
- Leur gestion des produits, comme les programmes de reprise et l'approvisionnement responsable en fibres;
- Leurs certifications environnementales par des tiers, comme des produits homologués Energy Star.

L'équipe Risque environnemental examine les questionnaires des fournisseurs afin de leur attribuer une cote en fonction des critères ci-dessus. Cette cote est ensuite intégrée au système d'évaluation global de l'équipe Approvisionnement pour certains fournisseurs.

Pratiques d'approvisionnement inclusives

Nous entendons faire affaire avec des entreprises représentatives de la clientèle et des collectivités que nous servons, et qui créent de la valeur pour toutes les parties intéressées de la Banque CIBC. La Banque CIBC est membre du Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council (CAMSC), de Women Business Enterprises Canada (WBE Canada), de la Canadian Gay & Lesbian Chamber of Commerce (CGLCC) et du Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCCA). Grâce à nos adhésions, nous continuons de soutenir la diversité des propriétaires d'entreprise en commanditant des événements clés.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

4.1 Protection des renseignements
personnels et sécurité
de l'information

4.2 Engagement envers nos clients

4.3 Éthique des affaires

4.4 Droits de la personne

4.5 Approvisionnement durable
et inclusif

5.0 Annexe

Résultats de 2021

(en milliards de dollars)	2021	2020	2019
Valeur totale des biens et services achetés (Canada) ¹	4,1 \$	4,1 \$	3,9 \$

¹ Cette mesure comprend les taxes de vente (taxe sur les produits et services [TPS], taxe de vente harmonisée [TVH] et taxe de vente provinciale [TVP]).

Des partenariats mettent la Banque CIBC en contact avec des fournisseurs diversifiés



Le Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council délivre un agrément aux entreprises détenues à 51 % ou plus et exploitées par des autochtones et des membres des minorités visibles.



Women Business Enterprises Canada délivre un agrément aux entreprises détenues à 51 % ou plus et exploitées par des femmes.



La Chambre de commerce LGBT+ du Canada délivre un agrément aux entreprises détenues à 51 % ou plus et exploitées par des membres de la communauté GLBTQ+.



Le Conseil canadien pour le commerce autochtone délivre un agrément aux entreprises détenues à 51 % ou plus et exploitées par des autochtones.



5.0

Annexe

DANS CETTE SECTION

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

[< Retour à l'accueil](#)

Table des matières

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 5.0 Annexe
- 5.1 À propos du présent rapport
- 5.2 Engagement des parties intéressées
- 5.3 Énoncé de responsabilité envers le public - Canada
- 5.4 La Banque CIBC et les ODD
- 5.5 Index du contenu GRI
- 5.6 Index du contenu SASB
- 5.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

5.1 À propos du présent rapport

Délimitation et portée du rapport

À moins d'avis contraire, le présent rapport fait état de nos activités en Amérique du Nord pour l'exercice terminé le 31 octobre 2021. Tous les redressements importants et toutes les modifications notables en regard des rapports précédents sont décrits dans les notes explicatives des données sur la performance. À moins d'avis contraire, les mesures sont exprimées en unités métriques et les montants, en dollars canadiens. Tout au long du rapport, l'énoncé « membres de l'équipe » désigne les employés et les travailleurs occasionnels.

Questions importantes

Notre rapport porte principalement sur des sujets liés aux facteurs ESG jugés « pertinents ». Selon la définition de la Global Reporting Initiative (GRI), les enjeux pertinents sont ceux qui reflètent les impacts ESG significatifs de notre organisation, ou influencent de manière significative les évaluations et les décisions de nos parties intéressées.

Normes et cadres de production de rapports

Notre Rapport sur la durabilité est rédigé en conformité avec les normes de la GRI et en respecte les critères de conformité Essentiels. Ce cadre établit les principes et les indicateurs que les entités peuvent utiliser pour mesurer leur performance ESG et en rendre compte. Veuillez vous reporter à la section [5.5 Index du contenu GRI](#) pour connaître les éléments d'information couverts par les normes de la GRI qui figurent dans le présent rapport, ainsi que dans notre Rapport annuel et dans la Circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Nous avons aussi joint à la présente annexe un tableau qui associe les renseignements communiqués aux critères du Sustainability Accounting Standards Board (SASB - conseil des normes de comptabilité durable). Les normes du SASB émanent de la Value Reporting Foundation, un organisme mondial sans but lucratif.

Nous avons également lié chacun de nos sujets pertinents aux objectifs de développement durable des Nations Unies, le cas échéant. Consultez la section [5.4 La Banque CIBC et les ODD](#).

Assurance

Nous avons obtenu une assurance limitée par un tiers indépendant pour certains de nos indicateurs de performance sociale et environnementale de 2021. Nos lettres d'assurance peuvent être consultées dans notre bibliothèque de documents liés aux facteurs ESG, sur notre [site Web sur la durabilité](#).

Sujet	Norme d'assurance
Émissions de GES de catégories 1, 2 et 3	ISO 14064-3:2019
Diversité des segments de personnel <ul style="list-style-type: none"> • Femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (à l'échelle mondiale) • Membres d'une minorité visible occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (Canada) • Membres de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (Canada) 	ISAE 3000
Score de mobilisation des employés	ISAE 3000

Rapports ESG

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

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

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des
parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers
le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant
les énoncés prospectifs

5.2 Engagement des parties intéressées

À la Banque CIBC, l'engagement des parties intéressées joue un rôle déterminant dans notre façon d'exercer nos activités. Nous employons diverses méthodes durant l'année pour interagir avec nos différentes parties intéressées et nouer de solides relations. Nous recueillons des commentaires pour évaluer notre capacité à répondre aux besoins et aux attentes en évolution des parties intéressées. Ces précieux commentaires façonnent notre approche relative à la durabilité et guident le contenu que nous intégrons au présent rapport.

Parties intéressées	Processus d'engagement	Principaux domaines d'intérêt en 2021
Clients	<ul style="list-style-type: none"> Sondages auprès des clients Lettres aux clients Médias sociaux Groupes de discussion Réunions, appels, clavardage, messages textes et correspondance par courriel Processus de gestion des plaintes 	<ul style="list-style-type: none"> Remboursement de frais Amélioration des produits et du parcours client (p. ex., avis proactifs) Prêts et prêts hypothécaires Placements et gestion des avoirs Administration et traitement des erreurs Fraude et opérations non autorisées Plaintes liées à l'ACFC
Membres de l'équipe	<ul style="list-style-type: none"> Sondage annuel auprès des employés, sondages Prendre le pouls et sondages d'accueil et de départ Intranet et plateforme sociale interne pour favoriser la formation de communauté de pratiques et d'intérêts Séances de discussion ouverte avec la direction Discussions informelles avec les cadres et activités de réseautage Discussions avec les employés à propos du rendement et du perfectionnement professionnel Activités liées à la diversité et à l'inclusion, notamment celles menées par les 10 réseaux d'affinité Initiatives de dons et de bénévolat Programmes de reconnaissance et Journée annuelle de reconnaissance envers les employés 	<ul style="list-style-type: none"> Raison d'être CIBC et culture axée sur le client Expérience employé Réalisation des ambitions personnelles et professionnelles Renforcement de l'autonomie des employés Inclusion et diversité en milieu de travail Perfectionnement professionnel Croissance des collectivités et engagement communautaire
Actionnaires et groupes d'intérêts	<ul style="list-style-type: none"> Assemblée annuelle Propositions des actionnaires Rencontres avec les investisseurs Téléconférences trimestrielles Site Web Relations avec les investisseurs Courriels, appels téléphoniques et études sur les perceptions Rencontre annuelle des investisseurs avec le président du conseil d'administration 	<ul style="list-style-type: none"> Résultats financiers Priorités stratégiques Changements climatiques Communications de renseignements sur les facteurs ESG Rémunération des cadres supérieurs Composition du conseil d'administration, diversité au conseil, planification de la relève Gestion des compétences Écart de rémunération entre les sexes Accès aux procurations Diversité et inclusion Satisfaction de la clientèle

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Parties intéressées	Processus d'engagement	Principaux domaines d'intérêt en 2021
Gouvernements et organismes de réglementation	<ul style="list-style-type: none"> Présentations réglementaires Participation à des consultations auprès du secteur et à des groupes consultatifs Rencontres, appels téléphoniques et correspondance par courriel 	<ul style="list-style-type: none"> Allègement économique et soutien à la reprise en lien avec la COVID-19 Stabilité et croissance du secteur bancaire canadien Compétitivité de l'économie canadienne Avenir énergétique du Canada Modernisation des paiements et système bancaire ouvert Cybersécurité Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes Économie numérique Culture du risque
Partenaires communautaires et organisations non gouvernementales (ONG)	<ul style="list-style-type: none"> Investissements dans des organismes de bienfaisance et sans but lucratif Demandes de subvention et rapports d'étape des partenaires communautaires Participation dans les médias sociaux et commentaires des participants Page Web Communauté et commandites Conférences et activités communautaires Rencontres, appels téléphoniques et correspondance par courriel 	<ul style="list-style-type: none"> Programmes de traitement, de recherche et de soutien associés à la lutte contre le cancer Travailleurs de la santé Collectivités inclusives : personnes handicapées, communauté noire et peuples autochtones Formation financière Soutien et éducation pour les enfants et les jeunes Changements climatiques Risques sociaux associés au crédit Femmes en science, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM) Équilibre des genres dans les postes de direction
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Processus de demande de propositions Processus d'évaluation du risque lié aux tiers Site Web à l'intention des fournisseurs de la Banque CIBC Échanges dans le contexte des relations continues Rencontres, appels téléphoniques et correspondance par courriel 	<ul style="list-style-type: none"> Cycle de vie des tiers Politique et cadre de gestion du risque Contrôle préalable de la viabilité financière Exigences sociales et environnementales à respecter dans les activités d'approvisionnement Programme de diversité des fournisseurs

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

5.3 Énoncé de responsabilité envers le public - Canada

Toutes les institutions financières sous réglementation fédérale au Canada qui ont des capitaux propres supérieurs à un milliard de dollars sont tenues de publier chaque année un énoncé de responsabilité envers le public qui décrit leur contribution à l'économie et à la société canadiennes. Notre précédent Énoncé de responsabilité envers le public était intégré au Rapport sur la durabilité et Énoncé de responsabilité envers le public CIBC 2020. Vous pouvez télécharger ou imprimer notre rapport de l'exercice en cours ou ceux des exercices précédents [ici](#).

Renseignements importants

1. Sociétés affiliées - Le présent Rapport sur la durabilité et Énoncé de responsabilité envers le public est publié par la Banque CIBC et ses sociétés affiliées suivantes : Marchés mondiaux CIBC inc.; Hypothèques CIBC inc.; Compagnie d'assurance-vie CIBC limitée; Compagnie Trust CIBC; Placements CIBC inc.; Services Investisseurs CIBC inc.; Gestion d'actifs CIBC inc.; CIBC BA Limitée; Compagnie Trust National CIBC; CIBC Private Wealth Advisors, Inc.
2. Investissement communautaire - voir la [section 3.4](#) du présent rapport.
3. Soutien aux PME - voir la [section 3.3](#) du présent rapport.
4. Financement par emprunt de sociétés canadiennes - voir la [section 5.3.1](#) du présent rapport.
5. Accès aux services financiers - voir la [section 3.3](#) du présent rapport.
6. Centres bancaires et guichets automatiques bancaires - voir la [section 5.3.2](#) du présent rapport.
7. Emploi au Canada - voir la [section 5.3.3](#) du présent rapport.
8. Impôts et taxes - voir la [section 5.3.4](#) du présent rapport.

Marques de commerce

Les marques de commerce qui figurent dans le présent rapport et appartiennent à la Banque Canadienne Impériale de Commerce ou à l'une de ses filiales en propriété exclusive au Canada ou dans d'autres pays sont les suivantes : CONCEPTION GRAPHIQUE DE LA MARQUE « Carbonplace » (détenue au nom de la Banque CIBC); « CIBC »; CONCEPTION GRAPHIQUE DE LA MARQUE « Fondation CIBC »; « Pro-objectifs CIBC »; « JOURNÉE DU MIRACLE CIBC »; « Intelli CIBC »; « PLACE DE LA BANQUE CIBC »; CONCEPTION GRAPHIQUE DE LA MARQUE « UN POUR TOUS »; et « WOOD GUNDY ». Toutes les autres marques de commerce mentionnées dans le présent rapport qui n'appartiennent ni à la Banque Canadienne Impériale de Commerce ni à une de ses filiales sont la propriété de leur titulaire de marque respectif.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des
parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers
le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant
les énoncés prospectifs

5.3.1
Financement par emprunt de sociétés canadiennes

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

Province ou territoire Au 31 octobre 2021 (en millions de dollars)		De 0 \$ à 24 999 \$	De 25 000 \$ à 99 999 \$	De 100 000 \$ à 249 999 \$	De 250 000 \$ à 499 999	De 500 000 \$ à 999 999 \$	De 1 000 000 \$ à 4 999 999 \$	5 000 000 \$ et plus	Total
Colombie-Britannique	Montant autorisé	41	181	276	309	481	2 222	21 814	25 326
	Nombre d'entreprises	6 073	3 504	1 980	908	662	861	627	14 615
Alberta	Montant autorisé	28	150	206	226	337	1 960	35 094	38 002
	Nombre d'entreprises	4 209	2 934	1 470	657	482	791	524	11 067
Saskatchewan	Montant autorisé	9	51	69	77	107	485	2 693	3 490
	Nombre d'entreprises	1 180	985	478	227	150	223	84	3 327
Manitoba	Montant autorisé	7	38	63	63	117	577	7 198	8 062
	Nombre d'entreprises	953	716	429	189	164	258	149	2 858
Ontario	Montant autorisé	136	628	898	1 007	1 769	5 667	106 600	116 705
	Nombre d'entreprises	20 830	11 929	6 516	2 895	2 334	1 985	1 771	48 260
Québec	Montant autorisé	29	135	204	256	496	2 596	22 632	26 349
	Nombre d'entreprises	4 373	2 672	1 371	735	653	867	624	11 295
Nouveau-Brunswick	Montant autorisé	3	14	18	26	54	272	1 220	1 608
	Nombre d'entreprises	448	298	126	67	70	97	58	1 164
Nouvelle-Écosse	Montant autorisé	6	32	35	64	102	443	3 407	4 089
	Nombre d'entreprises	833	631	246	179	126	165	98	2 278
Île-du-Prince Édouard	Montant autorisé	1	6	9	9	17	128	155	324
	Nombre d'entreprises	172	121	62	26	23	53	13	470
Terre-Neuve-et Labrador	Montant autorisé	3	16	17	15	23	112	729	915
	Nombre d'entreprises	513	326	127	44	28	52	21	1 111
Territoires du Nord-Ouest, Nunavut et Yukon	Montant autorisé	2	8	10	17	19	110	642	808
	Nombre d'entreprises	256	163	69	47	29	53	21	638
Total	Montant autorisé	266	1 259	1 806	2 068	3 523	14 573	202 184	225 679
	Nombre d'entreprises	39 840	24 279	12 874	5 974	4 721	5 405	3 990	97 083

Table des matières

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 5.0 Annexe
- 5.1 À propos du présent rapport
- 5.2 Engagement des parties intéressées
- 5.3 Énoncé de responsabilité envers le public - Canada
- 5.4 La Banque CIBC et les ODD
- 5.5 Index du contenu GRI
- 5.6 Index du contenu SASB
- 5.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

5.3.2 Réseau bancaire canadien

La Banque CIBC offre une gamme complète de conseils, de solutions et de services par l'intermédiaire de son réseau de services bancaires numériques de premier plan et de ses emplacements dans tout le Canada, aux États-Unis et dans le monde entier. Nous mettons à la disposition du public un [localisateur](#) de centres bancaires et de guichets automatiques bancaires CIBC. Voici la liste des centres bancaires CIBC ouverts, déménagés ou fermés et des guichets automatiques bancaires (GAB) CIBC installés ou fermés au Canada au cours de l'exercice 2021.

Ouverture de centre bancaire

Aucun centre bancaire n'a été ouvert en 2021.

Fermetures de centres bancaires

Nos clients sont notre priorité absolue, et nous adoptons une approche consultative pour les informer des fermetures de centres bancaires dès les premières étapes du processus. Grâce à de nombreuses communications avec les clients individuels, nous assurons une transition facile, pratique et harmonieuse de leurs comptes et de leurs conseillers. En plus de collaborer étroitement avec des représentants des autorités de la collectivité, des entreprises locales et l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC), la Banque CIBC organise des rencontres d'information avec les clients des emplacements touchés. Ces séances donnent aux clients et aux membres de la collectivité un forum où rencontrer des représentants de la Banque CIBC pour échanger des points de vue, poser des questions et discuter de moyens de faciliter le plus possible la transition.

Ontario

1600 Tecumseh Road E.	Windsor
6711 Mississauga Road ¹	Mississauga

Alberta

400 3rd Avenue SW ¹	Calgary
--------------------------------	---------

¹ Ces centres bancaires étaient des centres de conseils qui n'offraient pas d'opérations au comptoir. À ces emplacements, les retraits en espèces n'étaient offerts qu'aux guichets automatiques bancaires.

Déménagement de centre bancaire

Ontario

6975 Meadowvale Town Centre Circle, bureau N1 ¹	Mississauga
--	-------------

¹ Le centre bancaire du 6677 Meadowvale Town Centre Circle a été déménagé au 6975 Meadowvale Town Centre Circle, bureau N1, le 25 octobre 2021.

Installations de GAB

Alberta

4710 17th Avenue	Calgary
------------------	---------

Colombie-Britannique

8850 Walnut Grove Drive	Langley
-------------------------	---------

Manitoba

507 London Street	Winnipeg
701 Regent Ave. W.	Winnipeg

Nouvelle-Écosse

18 Millett Drive, bureau 2	New Minas
----------------------------	-----------

Ontario

1089 Talbot St.	St. Thomas
1482 Lansdowne St. W.	Peterborough
2356 Hamilton Road	Nilestown
41111 Elgin Street West	Cobourg
453 Dunlop St. W.	Barrie
63 McNaughton Ave.	Wallaceburg
6975 Meadowvale Town Centre Cir. bureau N1 ¹	Mississauga
81 Bay St. ²	Toronto

¹ Trois guichets automatiques bancaires ont été installés à ce centre bancaire.

² Quatre guichets automatiques bancaires ont été installés à cet emplacement, un à la gare routière Union Station, et trois à la Place de la Banque CIBC (South Teamway Portal, 1^{er} étage).

Table des matières

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 5.0 Annexe
- 5.1 À propos du présent rapport
- 5.2 Engagement des parties intéressées
- 5.3 Énoncé de responsabilité envers le public - Canada
- 5.4 La Banque CIBC et les ODD
- 5.5 Index du contenu GRI
- 5.6 Index du contenu SASB
- 5.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

5.0 Annexe

Québec

1001 rue Sherbrooke O.	Montréal
3480 avenue Université	Montréal
3644 rue Peel	Montréal
3935 avenue Université	Montréal
2600 rue Collège	Sherbrooke
945 rue de Saint-Jovite	Mont-Tremblant

Saskatchewan

267 32nd Street West	Prince Albert
----------------------	---------------

Fermetures de GAB

Alberta

15007 Stony Plain Rd.	Edmonton
400 3rd Ave. ¹	Calgary
9601 Franklin Ave.	Fort McMurray

¹ Trois GAB ont été fermés à ce centre bancaire.

Colombie-Britannique

10355 King George Blvd.	Surrey
1601 Lonsdale Ave.	N. Vancouver

Manitoba

701 Regent Ave. W.	Winnipeg
--------------------	----------

Nouvelle-Écosse

2021 Brunswick St.	Halifax
--------------------	---------

5.3 Énoncé de responsabilité envers le public - Canada

5.3.2 Réseau bancaire canadien

Ontario

1024 Mississauga St.	Curve Lake
1365c Colborne St.	Brantford
143 Union St.	Kingston
30 5th Field Company Lane, 2 ^e étage	Kingston
18 Stuart St.	Kingston
1512 Merivale Road	Nepean
15641 Highway 48	Ballantrae
1600 Tecumseh Road E. ¹	Windsor
1840 Oxford St. E.	London
2 Bloor St. W. ²	Toronto
35 York Street	Toronto
40 Dundas St. W.	Toronto
40 Dundas St. W., bureau 6t	Toronto
55 Gould St.	Toronto
2400 Fairview St.	Burlington
451 Smythe Rd.	Ottawa
5985 Latimer Dr.	Mississauga
6711 Mississauga Rd. ³	Mississauga
6975 Meadowvale Town Centre Cir. bureau N1 ⁴	Mississauga
82 King George Rd.	Brantford
999 Upper Wentworth St.	Hamilton

¹ Deux GAB ont été fermés à ce centre bancaire.
² Deux GAB ont été fermés à ce centre bancaire.
³ Trois GAB ont été fermés à ce centre bancaire.
⁴ Cinq GAB ont été fermés à ce centre bancaire.

Québec

5001 route Transcanadienne	Pointe-Claire
552 boulevard Wilfrid-Hamel	Québec

Saskatchewan

15th St. E.	Prince Albert
3625 2nd Ave. West	Prince Albert

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des
parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers
le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant
les énoncés prospectifs

5.3.3
Emploi au Canada

La Banque CIBC est l'un des plus importants employeurs du Canada. En 2021, l'effectif de la Banque CIBC et de ses sociétés affiliées cotées en Bourse se composait d'environ 42 200 employés permanents à temps plein et à temps partiel au Canada.

Employés à temps plein et à temps partiel¹ (au 31 octobre 2021)

Province ou territoire	Employés à temps plein	Employés à temps partiel	Total
Colombie-Britannique	3 179	507	3 686
Alberta	2 057	367	2 424
Saskatchewan	798	111	909
Manitoba	439	85	524
Ontario	27 391	1 525	28 916
Québec	3 410	387	3 797
Nouveau-Brunswick	605	74	679
Nouvelle-Écosse	777	89	866
Île-du-Prince-Édouard	54	22	76
Terre-Neuve-et-Labrador	176	38	214
Territoires du Nord-Ouest	37	5	42
Nunavut	11	0	11
Yukon	28	9	37
Total	38 962	3 219	42 181

¹ Employés permanents actifs et en congé autorisé rémunéré ou non, à l'exclusion des employés temporaires. À l'exclusion des employés d'INTRIA.

À l'échelle mondiale, l'effectif de la Banque CIBC compte environ 45 282 employés équivalents temps plein. En 2021, le Groupe de sociétés CIBC a versé près de 6,5 milliards de dollars en rémunération et avantages sociaux des employés.

5.3.4
Impôts et taxes au Canada

Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2021, le Groupe de sociétés CIBC a comptabilisé au total 2,3 milliards de dollars en impôts et taxes au Canada, tous paliers de gouvernement confondus. Ce montant se compose de 1,5 milliard de dollars en charges d'impôts exigibles consignées dans l'État des résultats et dans l'État des autres éléments du résultat étendu, de 77 millions de dollars en taxes et impôts sur le capital consignés dans l'État des résultats, et de 635 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.

Groupe de sociétés CIBC (en milliers de dollars)	Impôts sur le revenu	Impôts et taxes sur le capital	Autres taxes et impôts
Gouvernement fédéral	917 885	—	174 090
Gouvernements des provinces et des territoires			
Colombie-Britannique	61 676	—	21 498
Alberta	43 189	—	7 387
Saskatchewan	8 244	19 478	3 568
Manitoba	8 091	23 901	3 540
Ontario	449 133	—	363 123
Québec	39 852	—	47 987
Nouveau-Brunswick	4 222	9 255	3 631
Nouvelle-Écosse	8 304	11 266	5 760
Île-du-Prince-Édouard	1 061	2 551	896
Terre-Neuve-et-Labrador	3 388	10 559	2 614
Territoires du Nord-Ouest	675	—	236
Nunavut	158	—	60
Yukon	512	—	154
Total	1 546 390	77 010	634 544

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des
parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers
le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant
les énoncés prospectifs

5.4 La Banque CIBC et les ODD

La Banque CIBC appuie les [objectifs de développement durable des Nations Unies](#). Les ODD constituent un plan pour la paix et la prospérité des populations et de la planète, notamment en établissant des aspirations mondiales pour lutter contre les changements climatiques, les inégalités et les injustices, et éradiquer la pauvreté. Nous avons mis en correspondance ci-dessous les ODD et leurs cibles avec nos thèmes de responsabilité de l'entreprise et nos sujets importants qui s'y rattachent.

ODD	Cibles de l'ODD	Parties du présent rapport	
	3.4 : Réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et promouvoir la santé mentale et le bien-être	3.1 Mobilisation des employés	3.4 Apporter davantage à la collectivité
	4.6 : Veiller à ce que tous les jeunes et une proportion considérable d'adultes, hommes et femmes, sachent lire, écrire et compter	3.3 Services bancaires inclusifs	3.4 Apporter davantage à la collectivité
	5.5 : Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique	1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG 3.2 Inclusion au travail 3.3 Services bancaires inclusifs	3.4 Apporter davantage à la collectivité 4.5 Approvisionnement durable et inclusif
	7.2 : Accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial	2.1 Plan de transition climatique	2.2.1 Finance durable
	8.3 : Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation, et qui stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers	3.3 Services bancaires inclusifs 3.4 Apporter davantage à la collectivité	4.5 Approvisionnement durable et inclusif
	8.5 : Parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale	3.1 Mobilisation des employés 3.2 Inclusion au travail	4.4 Droits de la personne
	8.7 : Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes	4.4 Droits de la personne	
	8.10 : Renforcer la capacité des institutions financières nationales de favoriser et de généraliser l'accès de tous aux services bancaires et financiers et aux services d'assurance	3.3 Services bancaires inclusifs	
	9.4 : Moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement	2.1 Plan de transition climatique	2.2.1 Finance durable
	10.2 : Autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre	3.2 Inclusion au travail 3.3 Services bancaires inclusifs 3.4 Apporter davantage à la collectivité	4.4 Droits de la personne 4.5 Approvisionnement durable et inclusif
	12.5 : Réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation	Opérations	
	13.3 : Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide	2.1 Plan de transition climatique 2.2.2 Finance durable	2.2.1 Finance durable
	16.4 : Réduire nettement les flux financiers illicites et le trafic d'armes, renforcer les activités de récupération et de restitution des biens volés et lutter contre toutes les formes de criminalité organisée	4.3 Éthique des affaires	

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des
parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers
le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant
les énoncés prospectifs

5.5 Index du contenu GRI

Éléments généraux d'information

Profil de l'entreprise		
102-1	Dénomination sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Qui nous sommes
102-2	Activités, marques, produits et services	<ul style="list-style-type: none"> • Qui nous sommes • La Banque CIBC en bref
102-3	Emplacement du siège social	<ul style="list-style-type: none"> • La Banque CIBC en bref • Rapport annuel 2021 - Renseignements destinés aux actionnaires (page 205)
102-4	Emplacement des sites d'activité	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport annuel 2021 - Note 31, Informations sectorielles et géographiques (page 197)
102-5	Capital et forme juridique	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport annuel 2021 - Renseignements destinés aux actionnaires (page 205)
102-6	Marchés desservis	<ul style="list-style-type: none"> • La Banque CIBC en bref
102-7	Taille de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • La Banque CIBC en bref
102-8	Renseignements concernant les employés et les autres travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • 5.3.3 Emploi au Canada
102-9	Chaîne d'approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> • 4.5 Approvisionnement durable et inclusif
102-10	Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> • 5.3.2 Réseau bancaire canadien • Rapport annuel 2021 - Événements importants (page 7) et Note 4, Transactions importantes (page 145)
102-11	Principe de précaution ou approche préventive	<ul style="list-style-type: none"> • 2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique
102-12	Initiatives externes	<ul style="list-style-type: none"> • 2.1.1 Partenariats et mobilisation des parties intéressées • 5.4 La Banque CIBC et les ODD des Nations Unies • 3.2 Inclusion au travail
102-13	Adhésion à des associations	<ul style="list-style-type: none"> • 2.1.1 Partenariats et mobilisation des parties intéressées • 3.2 Inclusion au travail

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Stratégie		
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	<ul style="list-style-type: none"> 1.3 Message du chef de la direction 1.4 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
102-15	Principaux impacts, risques et occasions	<ul style="list-style-type: none"> 1.5 Notre stratégie ESG Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC (pages 16, 23, 33, 38, 45, 57, 66, 75, 80, 86, 90) Rapport annuel 2021 : <ul style="list-style-type: none"> Risque lié aux changements climatiques (page 50) Risque environnemental et risque social connexe (page 82) Risques juridiques et de réputation (page 83) Risque lié au comportement (page 83)
Éthique et intégrité		
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	<ul style="list-style-type: none"> 4.3 Éthique des affaires
102-17	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	<ul style="list-style-type: none"> 4.3 Éthique des affaires
Gouvernance		
102-18	Structure de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG Circulaire de sollicitation de procurations par la direction
102-19	Délégation de l'autorité	<ul style="list-style-type: none"> 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG
102-20	Responsabilité de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et sociaux	<ul style="list-style-type: none"> 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG
102-21	Consultation des parties intéressées au sujet des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	<ul style="list-style-type: none"> 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG 2.1.1 Partenariats et mobilisation des parties intéressées 5.2 Engagement des parties intéressées Circulaire de sollicitation de procurations par la direction
102-22	Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	<ul style="list-style-type: none"> Circulaire de sollicitation de procurations par la direction
102-23	Président de l'organe de gouvernance le plus élevé	<ul style="list-style-type: none"> Circulaire de sollicitation de procurations par la direction
102-24	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	<ul style="list-style-type: none"> Circulaire de sollicitation de procurations par la direction
102-25	Conflits d'intérêts	<ul style="list-style-type: none"> 4.3 Éthique des affaires
102-26	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la définition de la raison d'être, des valeurs et de la stratégie	<ul style="list-style-type: none"> Circulaire de sollicitation de procurations par la direction
102-27	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	<ul style="list-style-type: none"> Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des
parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers
le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant
les énoncés prospectifs

Gouvernance (suite)		
102-28	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	<ul style="list-style-type: none"> • Circulaire de sollicitation de procurations par la direction
102-29	Détermination et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG • 5.2 Engagement des parties intéressées
102-30	Efficacité des procédures de gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> • 2.3 Gestion des risques environnementaux • 4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information • 4.3 Éthique des affaires
102-31	Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG • Circulaire de sollicitation de procurations par la direction
102-32	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans l'établissement des rapports de durabilité	<ul style="list-style-type: none"> • 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG • Circulaire de sollicitation de procurations par la direction
102-33	Communication des préoccupations majeures	<ul style="list-style-type: none"> • Circulaire de sollicitation de procurations de la direction • 4.3 Éthique des affaires
102-34	Nature et nombre total de préoccupations majeures	<ul style="list-style-type: none"> • Circulaire de sollicitation de procurations par la direction
102-35	Politiques de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG • Circulaire de sollicitation de procurations par la direction
102-36	Procédure de détermination de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG • Circulaire de sollicitation de procurations par la direction
102-37	Implication des parties intéressées dans la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • Circulaire de sollicitation de procurations par la direction
102-38	Ratio de rémunération totale annuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Circulaire de sollicitation de procurations par la direction
102-39	Pourcentage d'augmentation du ratio de rémunération totale annuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Circulaire de sollicitation de procurations par la direction
Engagement des parties intéressées		
102-40	Liste des groupes de parties intéressées	<ul style="list-style-type: none"> • 5.2 Engagement des parties intéressées
102-41	Accords de négociation collective	<ul style="list-style-type: none"> • 4.4 Droits de la personne
102-42	Identification et sélection des parties intéressées	<ul style="list-style-type: none"> • 5.2 Engagement des parties intéressées
102-43	Méthode d'engagement des parties intéressées	<ul style="list-style-type: none"> • 5.2 Engagement des parties intéressées
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	<ul style="list-style-type: none"> • 5.2 Engagement des parties intéressées

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Pratiques d'établissement de rapports		
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	<ul style="list-style-type: none"> 5.3 Énoncé de responsabilité envers le public - Sociétés affiliées Rapport annuel 2021 - Note 27, Principales filiales (page 194)
102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 À propos du présent rapport Rapport sur la durabilité 2020 de la Banque CIBC (pages 8 et 9)
102-47	Liste des enjeux pertinents	<ul style="list-style-type: none"> Rapport sur la durabilité 2020 de la Banque CIBC (pages 8 et 9)
102-48	Redressement de l'information	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 À propos du présent rapport
102-49	Modifications relatives à l'établissement de rapports	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 À propos du présent rapport
102-50	Période de rapport	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 À propos du présent rapport
102-51	Date du rapport le plus récent	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 À propos du présent rapport
102-52	Cycle d'établissement de rapports	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 À propos du présent rapport
102-53	Personne-ressource à consulter pour les questions relatives au rapport	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 À propos du présent rapport
102-54	Déclarations d'établissement de rapport en conformité avec les normes de la GRI	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 À propos du présent rapport
102-55	Index du contenu GRI	<ul style="list-style-type: none"> 5.5 Index du contenu GRI
102-56	Vérification externe	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 À propos du présent rapport Rapport de mission d'assurance - Diversité des segments de personnel de 2021 Rapport de mission d'assurance - Indice de mobilisation des employés de 2021 Déclaration de vérification - Inventaire des gaz à effet de serre 2021

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des
parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers
le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant
les énoncés prospectifs

Résultats économiques

201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Mobilisation des employés 3.4 Apporter davantage à la collectivité 4.5 Approvisionnement durable et inclusif 5.3.3 Emploi au Canada 5.3.4 Impôts et taxes Rapport annuel 2021 - Rendement de 2021 en bref
201-2	Conséquences financières et autres risques et occasions attribuables au changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> 2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique Rapport annuel 2021 - Risque lié aux changements climatiques (page 50) - Risque environnemental et risque social connexe (page 82)
201-3	Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	<ul style="list-style-type: none"> Rapport annuel 2021 - Note 19, Avantages postérieurs à l'emploi (page 178)

Lutte contre la corruption

103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	4.3 Éthique des affaires - Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC
103-2	Méthode de gestion et ses composantes	4.3 Éthique des affaires - Notre approche
103-3	Évaluation de la méthode de gestion	<ul style="list-style-type: none"> 4.3 Éthique des affaires - Principaux résultats en 2021 4.3 Éthique des affaires - Résultats de 2021
205-1	Activités évaluées concernant le risque lié à la corruption	4.3 Éthique des affaires - Résultats de 2021
205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	4.3 Éthique des affaires - Résultats de 2021
205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	4.3 Éthique des affaires - Résultats de 2021

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des
parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers
le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant
les énoncés prospectifs

Enjeux pertinents

Expérience client		
103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	<ul style="list-style-type: none"> 4.2 Engagement envers nos clients - Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC
103-2	Méthode de gestion et ses composantes	<ul style="list-style-type: none"> 4.2 Engagement envers nos clients - Notre approche
103-3	Évaluation de la méthode de gestion	<ul style="list-style-type: none"> 4.2 Engagement envers nos clients - Résultats de 2021
Indicateur propre à la Banque CIBC	Score net de recommandation CIBC	<ul style="list-style-type: none"> 4.2 Engagement envers nos clients - Principaux résultats en 2021 4.2 Engagement envers nos clients - Résultats de 2021
Indicateur propre à la Banque CIBC	Enquêtes et règlements du Bureau de l'ombudsman de la Banque CIBC	<ul style="list-style-type: none"> 4.2 Engagement envers nos clients - Résultats de 2021
Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information		
103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	<ul style="list-style-type: none"> 4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information - Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC
103-2	Méthode de gestion et ses composantes	<ul style="list-style-type: none"> 4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information - Notre approche
103-3	Évaluation de la méthode de gestion	<ul style="list-style-type: none"> 4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information - Principaux résultats en 2021 4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information - Résultats de 2021
418-1	Aucune lacune en matière de protection des renseignements personnels constatée par des organismes de réglementation à la Banque CIBC et non encore corrigée	<ul style="list-style-type: none"> 4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information - Résultats de 2021
Finance durable		
103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	<ul style="list-style-type: none"> 2.2.1 Finance durable - Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC
103-2	Méthode de gestion et ses composantes	<ul style="list-style-type: none"> 2.2.1 Finance durable - Notre approche
103-3	Évaluation de la méthode de gestion	<ul style="list-style-type: none"> 2.2.1 Finance durable - Résultats de 2021
FS-6	Prêts dans des secteurs écologiquement vulnérables	<ul style="list-style-type: none"> Tableaux de données ESG de 2021 - Environnement
FS-8	Valeur des produits et services apportant des avantages environnementaux	<ul style="list-style-type: none"> 2.2.1 Finance durable - Notre approche 2021 CIBC Green Bond Impact Report

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Inclusion au travail		
103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	<ul style="list-style-type: none"> 3.2 Inclusion au travail - Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC
103-2	Méthode de gestion et ses composantes	<ul style="list-style-type: none"> 3.2 Inclusion au travail - Notre approche
103-3	Évaluation de la méthode de gestion	<ul style="list-style-type: none"> 3.2 Inclusion au travail - Principaux résultats en 2021 3.2 Inclusion au travail - Résultats de 2021
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	<ul style="list-style-type: none"> 3.2 Inclusion au travail - Résultats de 2021 Dans ses prochains rapports, la Banque CIBC ajoutera des renseignements sur le groupe d'âge de ses employés.
405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	<ul style="list-style-type: none"> 3.2 Inclusion au travail - Résultats de 2021
Services bancaires inclusifs		
103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	<ul style="list-style-type: none"> 3.3 Services bancaires inclusifs - Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC
103-2	Méthode de gestion et ses composantes	<ul style="list-style-type: none"> 3.3 Services bancaires inclusifs - Notre approche
103-3	Évaluation de la méthode de gestion	<ul style="list-style-type: none"> 3.3 Services bancaires inclusifs - Principaux résultats en 2021 3.3 Services bancaires inclusifs - Résultats de 2021
FS-7	Produits et services conçus pour générer des retombées sociales	<ul style="list-style-type: none"> 3.3 Services bancaires inclusifs - Résultats de 2021
FS-14	Initiatives visant à améliorer l'accès aux services financiers pour les personnes défavorisées	<ul style="list-style-type: none"> 3.3 Services bancaires inclusifs - Résultats de 2021
Mobilisation des employés		
103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Mobilisation des employés - Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC
103-2	Méthode de gestion et ses composantes	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Mobilisation des employés - Notre approche
103-3	Évaluation de la méthode de gestion	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Mobilisation des employés - Résultats de 2021
Indicateur propre à la Banque CIBC	Score de mobilisation des employés	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Mobilisation des employés - Principaux résultats en 2021 3.1 Mobilisation des employés - Résultats de 2021
401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Mobilisation des employés - Résultats de 2021
403-9	Accidents du travail	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Mobilisation des employés - Résultats de 2021
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Mobilisation des employés - Résultats de 2021
404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant d'une évaluation régulière de leur rendement et de leur perfectionnement professionnel	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Mobilisation des employés - Notre approche

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des
parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers
le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant
les énoncés prospectifs

Apporter davantage à la collectivité

103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	<ul style="list-style-type: none"> 3.4 Apporter davantage à la collectivité - Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC
103-2	Méthode de gestion et ses composantes	<ul style="list-style-type: none"> 3.4 Apporter davantage à la collectivité - Notre approche
103-3	Évaluation de la méthode de gestion	<ul style="list-style-type: none"> 3.4 Apporter davantage à la collectivité - Résultats de 2021
Indicateur propre à la Banque CIBC	Total des dons de l'entreprise et des employés	<ul style="list-style-type: none"> 3.4 Apporter davantage à la collectivité - Résultats de 2021
203-2	Impacts économiques indirects significatifs	<ul style="list-style-type: none"> 3.4 Apporter davantage à la collectivité - Résultats de 2021

Éthique des affaires

103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	<ul style="list-style-type: none"> 4.3 Éthique des affaires - Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC
103-2	Méthode de gestion et ses composantes	<ul style="list-style-type: none"> 4.3 Éthique des affaires - Notre approche
103-3	Évaluation de la méthode de gestion	<ul style="list-style-type: none"> 4.3 Éthique des affaires - Résultats de 2021
Indicateur propre à la Banque CIBC	Tous les membres de l'équipe ont réussi la formation en éthique sur notre Code de conduite.	<ul style="list-style-type: none"> 4.3 Éthique des affaires - Résultats de 2021

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des
parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers
le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant
les énoncés prospectifs

5.6 Index du contenu SASB

Activités de gestion et de garde d'actifs

Sujet	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2021
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	4.2 Engagement envers nos clients - Notre approche Code de conduite CIBC, page 8
Diversité et inclusion des employés	Pourcentage de représentation selon le sexe et le groupe racial ou ethnique : 1) à la haute direction, 2) parmi les gestionnaires non-cadres, 3) parmi les professionnels, et 4) parmi tous les autres employés	FN-AC-330a.1	3.2 Inclusion au travail - Résultats de 2021
Intégration de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans les activités de gestion de placements et de services consultatifs	Quantité d'actifs sous gestion, par catégorie d'actif, intégrant 1) les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), 2) des placements axés sur la durabilité et 3) une évaluation de la durabilité	FN-AC-410a.1	2.2.2 Investissement responsable - Résultats de 2021 La Banque CIBC divulgue les avoirs en placements responsables de chacune de ses filiales qui sont gestionnaires d'actifs (Gestion d'actifs CIBC, CIBC Private Wealth Management U.S., Pro-Investisseurs CIBC, Service Impérial CIBC). La Banque CIBC ne divulgue pas ces avoirs par catégories d'actifs ni par catégorie de placements ESG.
	Description de la méthode d'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les processus et stratégies de placement ou de gestion des avoirs	FN-AC-410a.2	2.2.2 Investissement responsable
Éthique des affaires	Description des politiques et procédures de dénonciation	FN-AC-510a.2	4.3 Éthique des affaires Politique de dénonciation Service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle
Mesures des activités	Total des actifs sous gestion 1) enregistrés et 2) non enregistrés	FN-AC-000.A	La Banque CIBC déclare les biens administrés et les biens sous gestion. La Banque CIBC ne déclare pas le total des actifs enregistrés et non enregistrés. Rapport annuel 2021, pages 22 et 25
	Total des actifs sous garde et sous gestion	FN-AC-000.B	Le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) du Canada exige qu'en tant que banque d'importance systémique intérieure (BISi), nous présentions annuellement des renseignements liés aux 12 indicateurs utilisés dans la méthodologie d'évaluation des banques d'importance systémique mondiale (BISm) dans notre Message aux actionnaires pour le premier trimestre de 2022, page 25. Ces renseignements comprennent les actifs sous garde.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

5.0 Annexe

5.6 Index du contenu SASB

Banques commerciales

Sujet	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2021
Sécurité des données	Description de la méthode de détermination et de gestion des risques liés à la sécurité des données	FN-CB-230a.2 FN-CF-230a.3	4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information - Notre approche
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 dans sa grille de pointage pour le suivi de son objectif d'accorder 9 milliards de dollars de nouvelles autorisations de prêts (plutôt que des prêts en cours) aux PME entre 2019 et 2023. Pour en savoir plus, consultez la section 3.3 Services bancaires inclusifs . Nous déclarons aussi le nombre et le montant des prêts en cours accordés par CIBC Bank USA qui visent à promouvoir le développement des PME et des collectivités. Consultez l'encadré Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation pour en savoir plus .
	Nombre de comptes chèques de détail à frais modiques ou sans frais offert à des clients sans services bancaires ou ne bénéficiant pas de services bancaires suffisants	FN-CB-240a.3	Au Canada, Simplii Financial offre des comptes chèques sans frais. Aux États-Unis, depuis son inauguration, le centre bancaire de CIBC Bank USA dans Bronzeville a ouvert plus de 226 comptes chèques EasyPath Access, un produit sans frais mensuels, ni exigence de solde minimum, ni frais de découvert qui a obtenu la certification nationale Bank On. Consultez l'encadré Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation pour en savoir plus .
	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 ne fait aucune autre divulgation sur cette mesure. La Banque CIBC a pour objectif d'amener 200 000 clients actuels et potentiels, membres de leurs familles et recommandations de clients en Amérique du Nord à participer à des séminaires et à des activités de formation financière entre 2019 et 2021. Pour en savoir plus, consultez la section 3.3 Services bancaires inclusifs - Résultats de 2021 . Par nos initiatives communautaires d'entreprise et des employés, nous soutenons la prochaine génération de leaders et éliminons les obstacles à la réalisation des ambitions grâce à un meilleur accès aux études et aux perspectives d'emploi. Consultez la section 3.4 Apporter davantage à la collectivité - Résultats de 2021 pour en savoir plus sur le Big Shoulders Fund et sur JA (Junior Achievement). La Banque CIBC ne fait aucune autre divulgation sur cette mesure.
Intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'analyse du crédit	Risque de crédit commercial et industriel, par secteur	FN-CB-410a.1	Tableaux de données ESG de 2021 - La Banque CIBC déclare ses prêts dans des secteurs écologiquement vulnérables. Rapport annuel 2021 , page 60 - Expositions liées aux entreprises et aux gouvernements par secteur d'activité (présente les expositions en vertu de l'approche fondée sur les notations internes avancée)
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-CB-550a.2 FN-IB-550a.2	Rapport annuel 2021 , page 31 et 71
Éthique des affaires	Description des politiques et procédures de dénonciation	FN-CB-510a.2	4.3 Éthique des affaires Politique de dénonciation Service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle
Mesures des activités	1) nombre et 2) valeur des comptes chèques et des comptes d'épargne par segment : a) particuliers et b) PME	FN-CB-000.A	La Banque CIBC ne divulgue pas ce renseignement.
	1) nombre et 2) valeur des prêts par segment : a) particuliers, b) PME et c) grandes entreprises	FN-CB-000.B	La Banque CIBC divulgue la valeur des prêts par type et par région. Consultez le Rapport annuel 2021 , page 95. En ce qui concerne les prêts au Canada, la Banque CIBC communique aussi, par province et par valeur, le montant autorisé rendu disponible à titre de financement par emprunts, ainsi que le nombre de sociétés auxquelles un financement par emprunts a été accordé. Consultez la rubrique 5.3.3 Financement par emprunt de sociétés canadiennes .

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte contre le changement climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

5.0 Annexe

5.6 Index du contenu SASB

Banque d'investissement et courtage

Sujet	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2021
Diversité et inclusion des employés	Pourcentage de représentation selon le sexe et le groupe racial ou ethnique : 1) à la haute direction, 2) parmi les gestionnaires non-cadres, 3) parmi les professionnels, et 4) parmi tous les autres employés	FN-AC-330a.1	3.2 Inclusion au travail
		FN-IB-330a.1	
Intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans les activités de Banque d'investissement et de courtage	Revenus tirés des activités 1) de prise ferme, 2) de services consultatifs et 3) de titrisation liées à des opérations intégrant les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), par secteur	FN-IB-410a.1	La Banque CIBC ne déclare pas ces renseignements séparément, par catégorie et par secteur. En 2021, la Banque CIBC a révisé à 300 milliards de dollars son objectif de mobilisation pour des activités de finance durable. Au 31 octobre 2021, la Banque CIBC avait mobilisé 77,0 milliards de dollars, soit 25,7 % de son objectif. Pour en savoir plus, consultez la section 2.2.1 Finance durable - Résultats de 2021 .
		FN-IC-410a.2	La Banque CIBC ne déclare pas le nombre et la valeur totale des placements et emprunts intégrant les facteurs ESG, par secteur. En 2021, la Banque CIBC était le meilleur responsable des registres au Canada, représentant 32 % du marché des prêts liés à la durabilité, a agi à titre d'agent de structuration chargé de la durabilité pour différents prêts liés à la durabilité, et s'est classée au premier rang au Canada à titre de responsable des registres pour des prêts écologiques avec utilisation du produit. Pour en savoir plus, consultez la section 2.2.1 Finance durable - Résultats de 2021 .
		FN-IB-410a.3	2.2.1 Finance durable
Éthique des affaires	Description des politiques et procédures de dénonciation	FN-AC-510a.2	4.3 Éthique des affaires Politique de dénonciation Service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle
Intégrité professionnelle	Description de la méthode utilisée pour assurer l'intégrité professionnelle, y compris le devoir de diligence	FN-IB-510b.4	4.3 Éthique des affaires - Notre approche
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-CB-550a.2 FN-IB-550a.2	Rapport annuel 2021, page 31 et 71
Mesures des activités	1) nombre et 2) valeur des opérations intégrant des activités a) de prise ferme, b) de services consultatifs et c) de titrisation	FN-IB-000.A	La Banque CIBC ne divulgue pas ces mesures.
	1) nombre et 2) valeur des placements et emprunts pour compte propre, par secteur		La Banque CIBC ne divulgue pas ces mesures.
	1) nombre et 2) valeur des opérations de tenue de marché a) sur titres à revenu fixe, b) sur actions, c) sur devises, d) sur dérivés et e) sur marchandises		La Banque CIBC ne divulgue pas ces mesures.

Crédit à la consommation

Sujet	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2021
Sécurité des données	Description de la méthode de détermination et de gestion des risques liés à la sécurité des données	FN-CB-230a.2	4.1 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information - Notre approche
		FN-CF-230a.3	
Mesures des activités	Nombre de consommateurs uniques titulaires 1) d'un compte de carte de crédit actif et 2) d'un compte de carte de débit prépayée	FN-CF-000.A	La Banque CIBC ne divulgue pas ces mesures.
	Nombre 1) de comptes de carte de crédit et 2) de comptes de carte de débit prépayée	FN-CF-000.A	La Banque CIBC ne divulgue pas ces mesures.

Table des matières

1.0 Aperçu

2.0 Accélération de la lutte
contre le changement
climatique

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Renforcement de l'intégrité
et de la confiance

5.0 Annexe

5.1 À propos du présent rapport

5.2 Engagement des
parties intéressées

5.3 Énoncé de responsabilité envers
le public - Canada

5.4 La Banque CIBC et les ODD

5.5 Index du contenu GRI

5.6 Index du contenu SASB

5.7 Mise en garde concernant
les énoncés prospectifs

5.7

Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Le présent rapport contient des énoncés prospectifs, y compris concernant le plan de transition climatique, les objectifs de durabilité et l'objectif de carboneutralité des activités d'exploitation et de financement d'ici 2050 de la Banque CIBC. Des facteurs externes hors du contrôle raisonnable de la Banque CIBC peuvent entraver ses efforts visant la réalisation de ces objectifs ESG, notamment les diverses initiatives de décarbonation à l'échelle des économies, la nécessité de politiques climatiques réfléchies à l'échelle mondiale, la disponibilité de données complètes de qualité sur les émissions de gaz à effet de serre, les méthodologies raisonnablement soutenues, la mise en place de nouvelles technologies et de solutions propres au secteur, l'évolution du comportement des consommateurs, les défis liés à l'équilibre entre les objectifs provisoires en matière d'émissions et une transition harmonieuse, et l'élaboration de règlements et de cadres à l'échelle internationale. 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 cibles. 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.