

CIBC MELLON

2025 LA RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE ET ÉNONCÉ DE RESPONSABILITÉ ENVERS LE PUBLIC

COMPAGNIE TRUST CIBC MELLON



CONTENU

03 À PROPOS DE CIBC MELLON

04 NOS CLIENTS

05 CLIENTS, COLLECTIVITÉS ET COLÈGUES

06 DIRIGER AVEC INTÉGRITÉ

09 PRIX DU SECTEUR

10 L'EXPÉRIENCE DES EMPLOYÉS

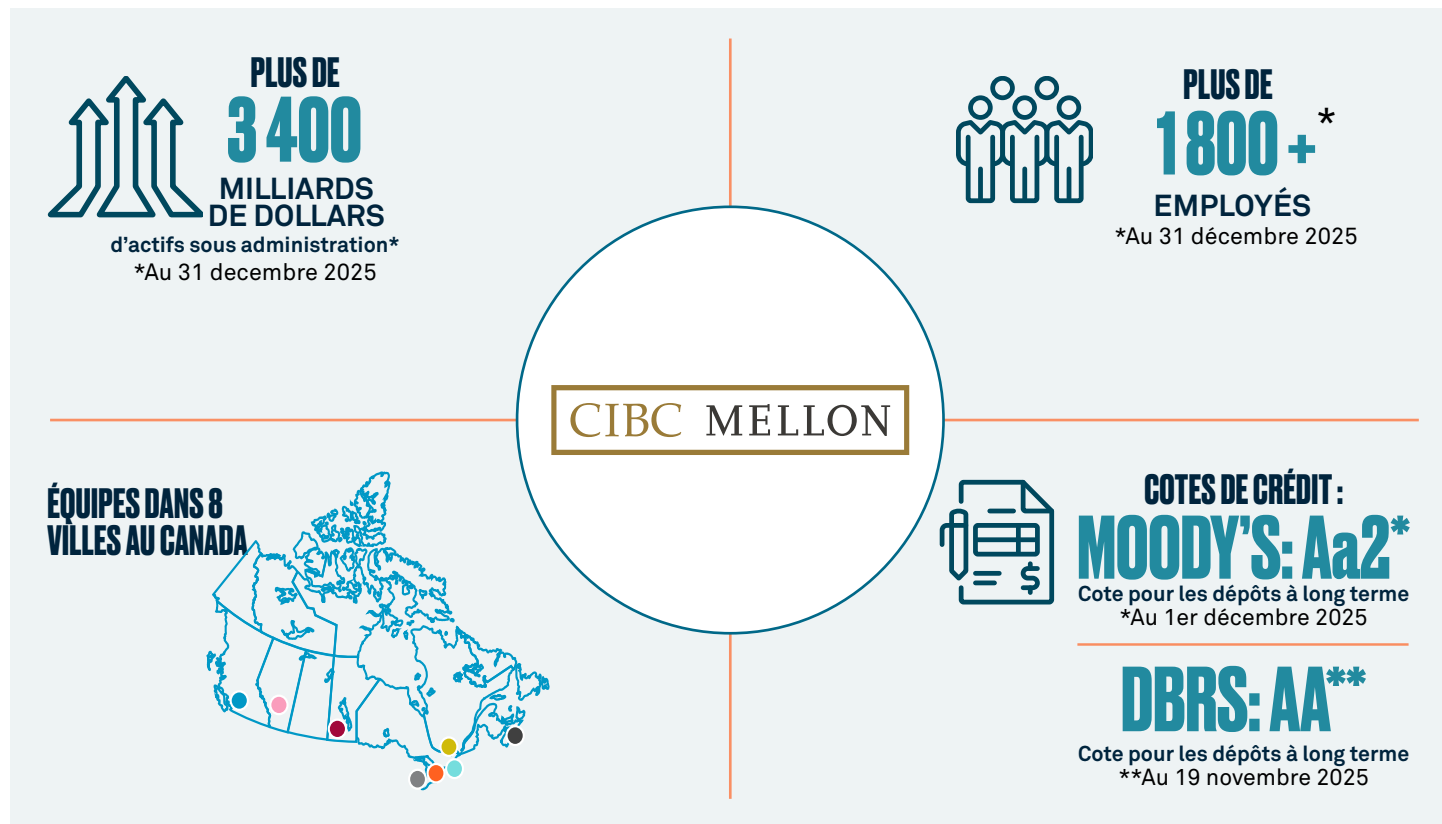
16 SOUTENIR NOS COLLECTIVITÉS

19 IMPÔTS PAYÉS

20 PLAN DE TRANSITION CLIMATIQUE

À PROPOS DE CIBC MELLON

CIBC Mellon est une société canadienne qui se concentre exclusivement sur les besoins en matière de services de placement des investisseurs institutionnels canadiens et des investisseurs institutionnels étrangers qui investissent au Canada. Fondée en 1996, CIBC Mellon est détenue à parts égales par The Bank of New York Mellon Corporation (BNY) et la Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC). Les solutions de services de placement de CIBC Mellon sont offertes aux institutions et aux sociétés en étroite collaboration avec nos sociétés mères et comprennent des services de garde, de comptabilité en devises multiples, d'administration de fonds, de tenue des dossiers, de retraite, de services de fonds négociés en bourse, de prêt de titres, de traitement et de règlement en monnaies étrangères et de trésorerie.



Les investisseurs institutionnels comptent sur CIBC Mellon pour assurer la protection et les services d'actifs au Canada et partout dans le monde. Nous fournissons des renseignements de qualité, en temps opportun et facile d'accès afin d'aider les clients à maximiser l'efficacité tout en mesurant et en gérant le risque.

Notre technologie intégrée vise à simplifier les flux de travail des opérations de placement et de retraite. Nous offrons des solutions numériques qui permettent d'obtenir des renseignements sur l'activité quotidienne des liquidités, les opérations et les placements, et d'intégrer les données de nos systèmes directement dans les applications destinées aux clients.

NOS CLIENTS



GESTIONNAIRES D'ACTIFS

- Banques/courtiers
- Fonds négociés en bourse
- Gestionnaires de placements
- Fonds de couverture
- Gestionnaires d'actifs non traditionnels - fonds spéculatif, marchés privés (dette/crédit, capital-investissement, immobilier, infrastructures)



PROPRIÉTAIRES D'ACTIFS

- Régimes de retraite
- Fonds souverains
- Sociétés
- Gouvernements
- Fonds de dotation et fondations



COMPAGNIES D'ASSURANCE

- Assurance de personnes au Canada
- Assurance de dommages au Canada
- Assureurs étrangers au Canada



INSTITUTIONS FINANCIÈRES MONDIALES

- Investisseurs mondiaux au Canada
- Banques/courtiers mondiales

DERRIÈRE NOUS, DEUX INSTITUTIONS FINANCIÈRES MONDIALES

CIBC Mellon est une **coentreprise à parts égales** entre BNY et la Banque CIBC qui a été fondée en 1996 et est supervisée par un conseil d'administration indépendant.

CIBC 50%

CIBC MELLON

50% **BNY**

CONSEIL D'ADMINISTRATION

CIBC Mellon est la division canadienne du réseau mondial des services d'administration d'actifs de BNY. Notre entreprise mondiale offre une expertise, des analyses et des solutions à toutes les étapes du cycle de vie des placements. CIBC Mellon s'appuie sur l'envergure, la résilience et les capacités mondiales de BNY pour fournir des renseignements et des services **sur les marchés locaux**. Notre réseau mondial englobe plus de 100 marchés, et nos services se distinguent par une couverture mondiale en continu et par un suivi assidu de nos activités de sous-dépositaire.

CIBC Mellon et BNY collaborent sur des solutions de base, y compris les services de garde, d'administration de fonds et de fonds négociés en bourse (FNB), ainsi que la transmission de données de placement.

CIBC Mellon peut compter sur les technologies locales et commerciales intégrées de la Banque CIBC (notamment sur ses infrastructures technologiques, ses technologies pour employés, de cybersécurité et de paiement), ainsi que sur son image de marque, sa connaissance des marchés des capitaux locaux, son savoir-faire économique et ses relations avec les institutions à travers le Canada.

CLIENTS, COLLECTIVITÉS ET COLLÈGUES

À CIBC Mellon, nous croyons qu'il est préférable de faire le bien en faisant ce qui est juste. La responsabilité sociale d'entreprise (RSE) nous aide à obtenir de meilleurs résultats pour nos clients, nos collègues et nos collectivités.

En plus de protéger les actifs et les opérations qui nous sont confiés, notre entreprise offre des outils aidant les clients à intégrer les principes ESG dans leurs activités de placement. Nous sommes fiers d'appuyer les investissements communautaires de nos clients au moyen de notre programme de RSE pour les clients.

Nous soutenons nos employés pendant et après le travail en leur offrant une rémunération globale complète, des possibilités de croissance et de perfectionnement professionnels, un soutien à la formation et une reconnaissance de leur passion pour l'engagement communautaire.

Nous soutenons une vaste gamme de causes qui comptent pour nos employés en partenariat avec des organismes sans but lucratif locaux et nationaux. Nous nous impliquons dans nos collectivités, que ce soit en triant les dons des banques alimentaires ou en faisant campagne pour Centraide.



DIRIGER AVEC INTÉGRITÉ

CIBC Mellon s'engage à agir selon les normes éthiques les plus élevées pour notre société, nos collègues et nos clients. **Nous offrons des programmes de formation, d'éducation et de soutien pour aider les employés à comprendre les politiques et procédures de CIBC Mellon et à s'y conformer.**

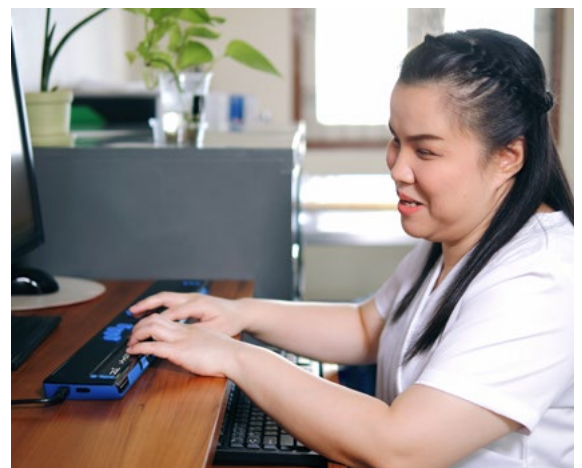
ACCESSIBILITÉ

La société CIBC Mellon s'engage à être accessible à tous et à toutes, notamment aux personnes handicapées. Notre objectif est de traiter toutes les personnes d'une manière qui leur permet de conserver leur dignité et leur autonomie. Nous nous dotons constamment de nouvelles normes pour garantir à tous égalité de traitement et accessibilité, le tout dans le respect de la réglementation, des meilleures pratiques et de la rétroaction de nos employés et de nos clients.

En vertu de son engagement en faveur de l'accessibilité, CIBC Mellon continuera à répondre aux besoins de tous et de toutes, y compris des personnes en situation de handicap et les personnes âgées, et s'engagera pour ce faire à :

- Prévenir et supprimer les obstacles à l'accessibilité;
- Satisfaire aux exigences d'accessibilité du règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées (RNAI);
- Veiller au respect de la Norme d'accessibilité pour les services à la clientèle;
- Veiller au respect des lignes directrices pour l'accessibilité des contenus Web du World Wide Web Consortium;
- Fournir aux employés les ressources, les outils et la formation nécessaires au respect de l'engagement de CIBC Mellon en faveur de l'accessibilité et de la réglementation;
- Veiller à ce que ses communications, notamment les procédures d'urgence, soient disponibles dans un format accessible;
- Se doter de mécanismes de rétroaction pour répondre aux demandes de renseignements et aux suggestions et en faire la promotion;
- Réviser régulièrement ses politiques et ses pratiques pour maintenir son engagement en faveur de l'accessibilité.
- Offrir des options de communication pratiques et conviviales à nos clients retraités, y compris une section de soutien spécialisé sur notre site Web.

Pour en savoir plus sur l'engagement de CIBC Mellon en faveur de l'accessibilité, consultez notre [Politique sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario](#) et notre [Plan pluriannuel](#).



CODE DE CONDUITE

CIBC Mellon se fait un devoir de bien comprendre les besoins de ses clients et de dépasser leurs attentes, ce qui passe avant tout par le dévouement et le savoir-faire de nos employés.

Nos comportements et nos activités sont en tout temps régis par notre Code de conduite; nous sommes ainsi assurés d'agir au mieux des intérêts de nos clients, de nos employés et de l'entreprise.

Le Code s'applique à tous les employés de CIBC Mellon, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, y compris aux employés contractuels et aux membres de la haute direction.

Les employés sont tenus de passer un examen en ligne sur le Code et d'attester une fois par année qu'ils le comprennent et qu'ils y adhèrent.

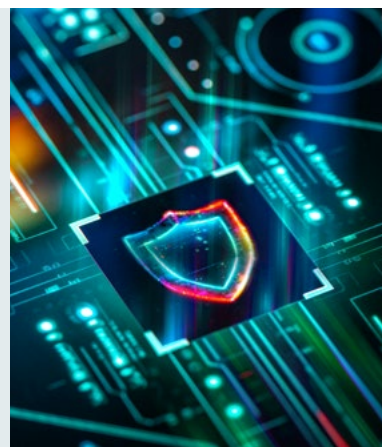


[Téléchargez le code d'éthique de CIBC Mellon](#)

CYBERSÉCURITÉ ET CONTINUITÉ DES ACTIVITÉS

Le Programme de sécurité de l'information détaillé et coordonné de CIBC Mellon est conçu pour protéger la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de nos renseignements, de nos systèmes et de nos technologies. Notre approche stratégique en matière de sécurité de l'information est façonnée par nos priorités d'affaires, l'évolution des menaces, les tendances réglementaires, les progrès technologiques et les évaluations internes de la sécurité.

CIBC Mellon a été une des premières sociétés à adopter les normes 27001 sur les systèmes de gestion de la sécurité de l'information et ISO 22301 sur les systèmes de gestion de la continuité des activités. Elle reste d'ailleurs à l'avant-garde du secteur, puisque ses politiques et ses stratégies de sécurité et de gestion de la continuité des activités ne cessent de se développer.



PROGRAMMES DE LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT ET LE FINANCEMENT DES ACTIVITÉS TERRORISTES

Forme et aide les employés à repérer les indicateurs d'alerte et à signaler les opérations inhabituelles pour aider CIBC Mellon à s'acquitter de ses obligations en vertu de la réglementation sur le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes.



PROTECTION DE PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET DE L'INFORMATION

Notre politique de protection des renseignements personnels indique aux employés les étapes et la marche à suivre nécessaires pour protéger adéquatement les renseignements personnels et confidentiels, conformément aux lois fédérales et provinciales sur la protection des renseignements personnels.

De même, notre politique en matière de sécurité de l'information établit les exigences et les principes liés à la protection des actifs informationnels de CIBC Mellon contre les menaces et les risques liés à la confidentialité, à l'intégrité et à la disponibilité, et met particulièrement l'accent sur les rôles et les responsabilités pour la mise en œuvre et le maintien de la sécurité de l'information à l'échelle de la société. La politique confirme l'engagement de CIBC Mellon à protéger l'information placée sous son contrôle, conformément à son obligation envers ses clients, ses employés, les travailleurs contractuels et les tiers, et à s'assurer que les exigences réglementaires sont respectées.



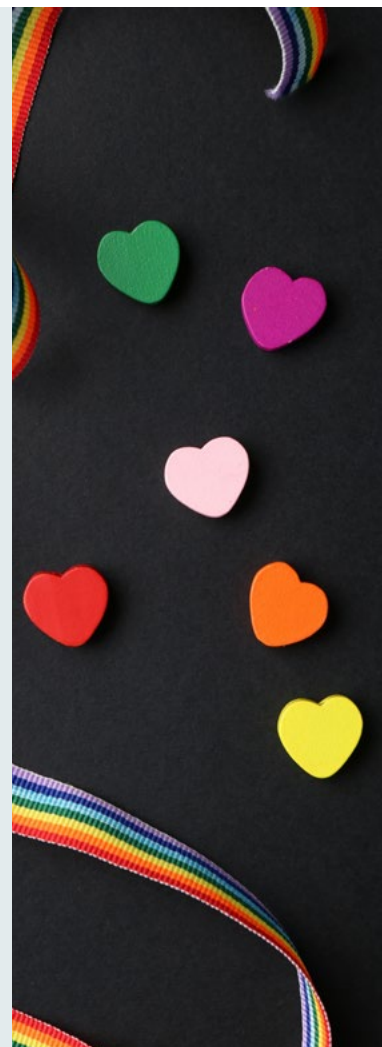
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

CIBC Mellon s'engage à faire progresser la diversité, l'équité et l'inclusion, non seulement au sein de notre organisation, mais aussi dans nos collectivités, notre pays et le monde dans son ensemble. Nous croyons qu'une équipe diversifiée et inclusive favorise une mobilisation accrue, une plus grande créativité et un rendement supérieur. Nous accordons de l'importance aux différents points de vue et sommes déterminés à attirer, à retenir et à former une équipe de personnes talentueuses et diversifiées.

Ces valeurs sont ancrées et promues au moyen de nos politiques et de nos programmes destinés aux employés qui visent à répondre aux besoins de notre personnel diversifié. Nous nous faisons un devoir d'offrir un milieu de travail inclusif où chacun se sent soutenu, respecté et valorisé.

Nous croyons que l'apprentissage est un outil puissant pour bâtir un milieu de travail inclusif, équitable et respectueux où tout le monde peut s'épanouir. Pour soutenir cet engagement, nous offrons des cours obligatoires sur la diversité, l'équité et l'inclusion, et notre série sur le renforcement de l'inclusion dote les dirigeants de stratégies pratiques pour favoriser la confiance, le respect et les liens entre toutes les équipes. CIBC Mellon a tenu sa campagne annuelle de célébration de la diversité en septembre pour célébrer nos différences uniques qui enrichissent notre milieu de travail. La campagne a fait la promotion de l'inclusivité en encourageant les employés à reconnaître les collègues qui célèbrent, acceptent et défendent continuellement la diversité, et qui prônent l'inclusion dans tout ce qu'ils font. Les employés ont également été invités à participer à des activités conçues pour approfondir leur compréhension des membres de l'équipe, éliminer les barrières et favoriser la confiance, les liens et un solide sentiment d'appartenance.

Le comité de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dirigé par les employés de CIBC Mellon travaille à promouvoir un environnement respectueux et inclusif qui tire parti de notre diversité et de nos différences afin que tous les employés puissent s'épanouir. L'événement phare du comité est notre vitrine annuelle de la diversité, en personne et en ligne, qui souligne les cultures, les identités et les collectivités uniques au sein de notre main-d'œuvre.



ESG

Nos recherches montrent que les investisseurs institutionnels canadiens continuent d'apprécier et d'intégrer les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) à leurs processus d'affaires et de placement, même dans un contexte où certains marchés mondiaux s'en éloignent.

Notre étude auprès de 50 grands propriétaires d'actifs canadiens montre que plus de 80 % d'entre eux déploient des efforts stratégiques continus pour intégrer les facteurs ESG et que près de 80 % d'entre eux ont mis en place une politique ESG. Plus de la moitié ont par ailleurs indiqué exclure certains secteurs et sociétés de leurs placements, et près de la moitié investir dans des obligations vertes et à impact social dans le cadre de leurs programmes ESG à long terme. CIBC Mellon continue d'offrir l'accès à des outils puissants pour aider les clients à composer avec les facteurs ESG, grâce à la portée et à l'influence de nos sociétés mères. Nous continuons d'aider nos clients à tenir compte des données pour mieux suivre le rendement de leurs portefeuilles.

Nous continuons de reconnaître les préoccupations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), de tenir compte de leur incidence et de nous efforcer d'améliorer les perspectives pour notre clientèle, notre personnel et notre planète.



[Vous trouverez plus de renseignements sur notre plan de transition climatique à la page 20 ci-dessous.](#)

PRIX DU SECTEUR

GLOBAL FINANCE



CIBC Mellon nommée :

- Meilleur sous-dépositaire en Amérique du Nord
- Meilleur sous-dépositaire au monde

- 2025, magazine Global Finance

PRIX CANADIENS D'ETF EXPRESS



CIBC Mellon nommée :

- Meilleur gardien de valeurs FNB au Canada
- Meilleure plateforme de FNB au Canada
- Meilleur fournisseur de technologies de soutien des FNB au Canada
- Meilleur fournisseur de technologies de suivi des FNB au Canada
- Meilleur administrateur global de FNB au Canada

- 2025, prix canadiens d'ETF Express

PRIX EXCELLENCE DALBAR 2025



Prix Excellence DALBAR 2025

Centres d'appels de tenue de dossiers et des prestations de retraite ont chacun reçu le prix Excellence DALBAR 2025, reconnaissant l'excellence de leur service téléphonique et leur engagement continu à offrir un soutien de haute qualité aux professionnels de la finance et aux participants aux régimes.

PRIX ACTIVEOPS DE L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE



Prix ActiveOps de l'excellence opérationnelle

L'équipe de comptabilité de fonds de CIBC Mellon a reçu une reconnaissance spéciale de la part d'ActiveOps pour son excellence opérationnelle.

GLOBAL CUSTODIAN



Industry Leaders Awards 2024 de Global Custodian

CIBC Mellon acclamée pour sa technologie de fonds négociés en bourse lors de l'édition 2024 des Industry Leaders Awards de Global Custodian.

ASSET SERVICING TIMES INDUSTRY EXCELLENCE AWARDS DE 2024



Asset Servicing Times Industry Excellence Awards de 2024

CIBC Mellon a remporté le prix « Single Market Fund Administrator » lors du gala Asset Servicing Times Industry Excellence Awards de 2024.

L'EXPÉRIENCE DES EMPLOYÉS

MaVie@CIBC Mellon

MaVie@CIBC Mellon soutient l'expérience globale des employés, soit la façon dont nous attirons, faisons croître, soutenons et reconnaissons nos employés. L'initiative témoigne de la façon dont nous valorisons la contribution des employés à notre réussite commune, qui repose sur quatre piliers : Mon lieu de travail, Ma carrière, Mes récompenses et Mon bien-être, ceux-ci étant soutenus par l'accent continu mis sur le développement d'une culture d'excellence dans un milieu axé sur le numérique.

MON LIEU DE TRAVAIL

À CIBC Mellon, nous nous efforçons d'être un employeur de choix en nous concentrant sur ce qui compte le plus pour nos employés. Nous faisons la promotion d'une culture axée sur la diversité, l'équité et l'inclusion, où les employés peuvent être eux-mêmes au travail. Nous offrons aussi aux membres de l'équipe des options de travail souples pour améliorer l'équilibre travail-vie personnelle, et nous donnons des occasions aux employés de s'impliquer et de changer les choses dans nos collectivités.

MA CARRIÈRE

Nous nous faisons un devoir d'offrir à nos employés des possibilités égales de bâtir une carrière enrichissante et de s'épanouir sur le plan personnel. Nous soutenons leur épanouissement au moyen de la formation, d'un travail utile et de relations qui élargissent leurs réseaux et leurs perspectives. En plus de nos programmes internes de formation et de perfectionnement, nos programmes de relations avec les employés, de jumelage et de mentorat offrent aux employés des occasions accélérées d'apprentissage concret, de découverte de divers secteurs de l'entreprise et d'élargissement de leurs réseaux professionnels, tout en favorisant la mobilité, le renforcement des capacités et le perfectionnement de la relève.

MES RÉCOMPENSES

CIBC Mellon met tout en œuvre pour offrir à ses employés les avantages sociaux dont ils ont besoin et qui les intéressent, comme une rémunération concurrentielle, des primes d'intéressement, une reconnaissance de leurs succès, des rabais et d'autres avantages. Cette façon de faire contribue à notre culture axée du rendement, puisque les avantages sociaux sont proportionnels à la réussite globale de l'entreprise et au rendement individuel.

MON BIEN-ÊTRE

Les employés ont accès à un ensemble d'avantages sociaux complets et souples, de congés payés et de régimes d'épargne-retraite. Des ressources supplémentaires comme le Programme d'aide aux employés et à la famille, le service de deuxième avis médical ainsi que la plateforme LifeSpeak, qui propose des vidéos, des blogues et des articles, permettent de répondre à un large éventail de besoins en matière de bien-être personnel. Notre approche globale en matière de bien-être donne aux employés les moyens d'assurer leur bien-être physique, émotionnel, social et financier, ce qui contribue à accroître la souplesse et l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.



CULTURE D'EXCELLENCE DE CIBC MELLON

À CIBC Mellon, nous misons sur une culture d'excellence centrée sur le numérique, où les gens sont soutenus et habilités à faire un travail optimal, et où les résultats sont plus importants que l'activité. Nous privilégions le travail qui procure la plus grande valeur, en utilisant des outils numériques pour améliorer les résultats et aider les équipes à travailler de façon plus intelligente.

Nous encourageons la prise en charge, l'adaptabilité et un état d'esprit axé sur la croissance, en créant un milieu où les employés se sentent en confiance pour affronter des situations complexes, remettre en question le statu quo et améliorer continuellement notre façon de servir nos clients et de nous soutenir les uns les autres. Nos équipes sont reconnues pour produire des résultats durables et significatifs, et pour avoir trouvé des façons nouvelles et novatrices de réaliser des gains d'efficacité et de renforcer les résultats pour les collègues, les clients et les collectivités.

Ces attentes sont renforcées par des priorités claires et des normes communes qui guident la façon dont nous reconnaissons les forces, soutenons le perfectionnement et planifions la relève. Notre programme de gestion du rendement offre une approche uniforme et structurée pour l'établissement des objectifs, le suivi des progrès et des réalisations, l'élaboration des plans de perfectionnement et de carrière et l'échange de rétroaction pour soutenir la croissance continue.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

CIBC Mellon continue de mettre à l'essai des capacités d'intelligence artificielle, en tirant parti de l'outil d'IA de CIBC. Bien que nous en soyons aux premières étapes de notre parcours en matière d'IA, les employés reçoivent du soutien, de la formation et des conseils à mesure qu'ils explorent, expérimentent et intègrent l'IA à leurs activités quotidiennes, ce qui leur permet d'atteindre de nouveaux niveaux de créativité et d'efficacité. L'utilisation responsable de l'IA est primordiale, et CIBC Mellon continue de mettre en place les mesures de protection appropriées pour assurer le maintien de la conformité.

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET FORMATION

En 2025, l'équipe responsable de la formation et du perfectionnement de CIBC Mellon a lancé de nouvelles ressources pour soutenir les efforts de perfectionnement professionnel de nos employés. Un outil clé qui soutient la croissance à l'échelle de l'entreprise est Skills Unlocked, un nouveau répertoire centralisé où les employés peuvent consigner les aptitudes qu'ils possèdent aujourd'hui et qu'ils souhaitent perfectionner, ainsi que leurs niveaux de compétence. Cela permet aux équipes de libérer des talents et d'ouvrir de possibles nouveaux parcours professionnels pour les employés.

Notre nouveau programme d'accélération du parcours des leaders est une expérience de perfectionnement de deux mois conçue pour renforcer les capacités de base en matière de gestion du personnel et pour rehausser le leadership à l'échelle de notre organisation. Au cours de ces séances dirigées par des formateurs, les gestionnaires de personnel explorent trois dimensions importantes du leadership : se diriger soi-même, diriger des équipes et diriger à l'échelle de l'entreprise. Les participants sont en mesure d'affiner leurs compétences en leadership, notamment en matière d'encadrement, d'autonomisation, de délégation et de motivation à l'excellence.

En plus des occasions d'apprentissage, CIBC Mellon offre un certain nombre de programmes de perfectionnement, d'outils et de ressources qui aident les employés à façonner l'avenir qu'ils souhaitent, notamment :

- Compétences de base de CIBC Mellon
- Moments de leadership qui comptent
- Compétences en leadership
- Forum des leaders
- Renforcement de l'inclusion
- Relations avec les employés
- Mentorat
- Jumelage
- Remboursement des frais de scolarité
- Intégration à l'entreprise
- Formation en ligne dans le domaine financier et formation sur LinkedIn



RECONNAISSANCE

Nous savons que chaque carrière est unique. C'est pourquoi nos ressources, nos programmes et nos expériences sont conçus pour soutenir les moments les plus importants de la carrière et offrent la possibilité de célébrer la réussite tout au long du parcours. Notre plateforme de reconnaissance sociale d'entreprise offre un guichet unique où les employés peuvent se reconnaître et se mettre en valeur les uns les autres au moyen de notre fil de nouvelles à l'échelle de l'entreprise, obtenir des points de récompense pour leurs réalisations. Elle souligne en outre les anniversaires de service et met de l'avant les valeurs de CIBC Mellon grâce à divers prix à l'intention des employés.

En 2025, les employés ont partagé **PLUS DE 10 600** moments de reconnaissance.

PROGRAMME DE PRIX DE RECONNAISSANCE DES EMPLOYÉS

En 2025, nous avons renouvelé nos prix de reconnaissance aux employés pour célébrer les comportements clés qui favorisent la réussite de notre stratégie d'affaires. Nos nouveaux prix sont divisés en sept catégories de reconnaissance individuelle et une catégorie d'équipe, qui reflètent les valeurs sous-jacentes à nos réalisations.

Les nominations pour ces prix proviennent des pairs; nos employés ont l'occasion de nommer des collègues et des équipes pour reconnaître leurs efforts. Les gagnants reçoivent des points de récompense par l'intermédiaire de notre plateforme de reconnaissance sociale qu'ils peuvent échanger contre divers biens et services de leur choix, et ils sont invités à une célébration spéciale avec notre équipe de direction.

Dans notre première édition de ces prix, nous 78 finalistes se sont illustrés dans les catégories suivantes :

Héros du
service à la
clientèle

Impact sur la
collectivité

Bien faire
les choses
chaque jour

Catalyseur de
croissance

Champion de
l'innovation

Étoile
montante

Choix des
collègues

Équipe de
rêve



EXPÉRIENCE DES EMPLOYÉS

Afin de nous concentrer sur ce qui compte le plus pour nos employés, nous effectuons régulièrement des sondages sur l'expérience employé, en tirant parti des commentaires et des résultats pour orienter nos programmes et nos initiatives.

Notre sondage de juillet 2025 montre que les employés affichent toujours des niveaux d'engagement, d'inclusion, de productivité et de satisfaction élevés, qui dépassent souvent les normes du secteur.

Résultats en date de juillet 2025 (Source : Willis Towers Watson)

90% **DE RÉSULTATS FAVORABLES**
Overall Sustainable Engagement **7%** au-dessus de la norme du secteur

89% **DE RÉSULTATS FAVORABLES**
« J'ai l'équipement, les outils et les ressources pour faire mon travail efficacement » **8%** au-dessus de la norme du secteur

92% **DE RÉSULTATS FAVORABLES**
« Je crois fermement aux objectifs de CIBC Mellon » **2%** au-dessus de la norme du secteur

96% **DE RÉSULTATS FAVORABLES**
« Les gens avec qui je travaille s'entendent habituellement bien » **4%** au-dessus de la norme du secteur

90% **DE RÉSULTATS FAVORABLES**
Indice d'inclusion global **7%** au-dessus de la norme du secteur

92% **DE RÉSULTATS FAVORABLES**
« Je peux être moi-même à la CIBC Mellon sans m'inquiéter de la façon dont je serai accepté » **6%** au-dessus de la norme du secteur

95% **DE RÉSULTATS FAVORABLES**
« Les gens de CIBC Mellon se traitent avec dignité et respect, quelle que soit leur identité personnelle » **7%** au-dessus de la norme du secteur

90% **DE RÉSULTATS FAVORABLES**
« Je recommanderais CIBC Mellon comme un bon milieu de travail » **9%** au-dessus de la norme du secteur

COMITÉS

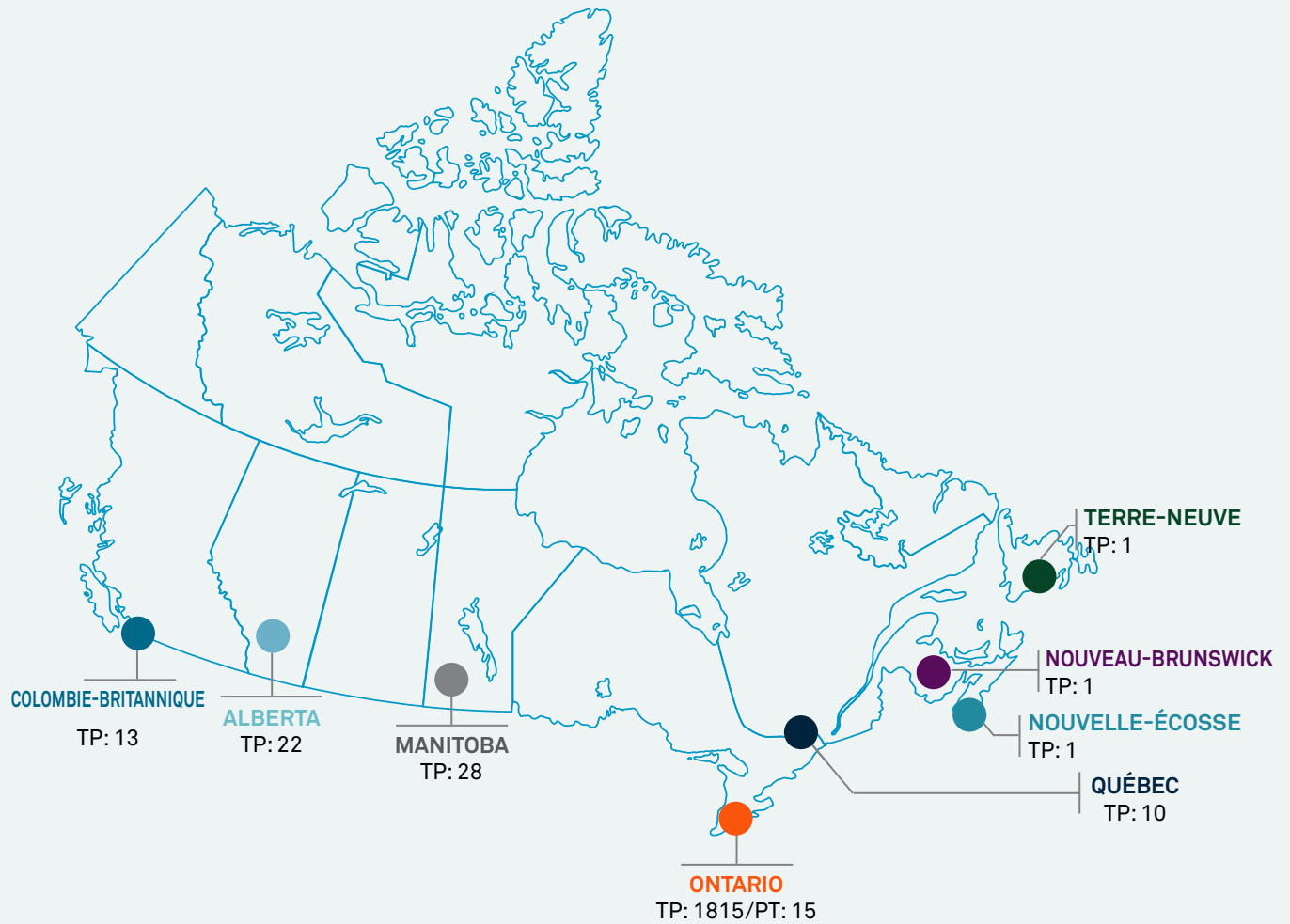
À CIBC Mellon, nous croyons que le succès n'est pas seulement une question de rendement financier; nous devons également être prêts à assumer les répercussions de nos actions sur nos clients, nos employés, nos actionnaires, nos partenaires, les collectivités et l'environnement. Nous sommes convaincus qu'en agissant de manière responsable et en restant en tout temps attentifs et engagés, nous pouvons contribuer à nos collectivités, motiver nos employés et servir nos clients plus efficacement.

- **Comité de la RSE pour les clients** : Noue des partenariats à trois, entre nos clients, CIBC Mellon et des organismes de bienfaisance, en passant par le biais de la responsabilité sociale d'entreprise.
- **Bénévolat communautaire** : Il est pour nous fondamental de redonner aux collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. Notre comité de bénévolat communautaire vise à donner aux employés les moyens d'apporter une contribution importante à nos collectivités en recherchant de nouvelles occasions, en encourageant la participation à l'échelle de l'organisation et en inspirant les employés à redonner en faisant du bénévolat.
- **Comité de la diversité, de l'équité et de l'inclusion** : Diffuse de l'information et organise des événements pour promouvoir le maintien d'un milieu de travail inclusif et respectueux qui valorise la diversité et tout ce qui nous distingue les uns des autres pour que nous puissions tous et toutes atteindre notre plein potentiel et contribuer aux objectifs de l'entreprise.
- **Comité social des employés** : Planifie et coordonne une vaste gamme d'activités sociales qui mobilisent nos employés dans toute leur diversité, renforcent la culture de notre entreprise et favorisent un peu de plaisir au travail!
- **Comité de la durabilité environnementale** : Travaille à réduire notre empreinte environnementale à partir d'initiatives d'employés, comme la mise en place de campagnes d'information, l'organisation de journées de plantation d'arbres dans la collectivité et la présentation de pratiques exemplaires permettant de promouvoir la conscience environnementale, l'innovation et le changement de certaines habitudes.
- **Comité de collecte de fonds** : Une ressource précieuse pour toutes les campagnes de financement dirigées par les employés de CIBC Mellon offrant soutien et conseils pour s'assurer que chaque initiative est intéressante et réussie.
- **Brigade GenWhy** : Offre un espace à nos collègues des générations Y et Z pour leur permettre de réseauter et de discuter de considérations professionnelles qui leur sont propres.
- **Comité Centraide** : Dirige notre campagne annuelle Centraide, en sensibilisant les employés à la mission et aux programmes de Centraide et à l'incidence de leurs dons, tout en les impliquant au moyen d'événements et d'activités de collecte de fonds.
- **Réseau d'initiatives des femmes** : Ce réseau se veut une ressource de premier plan pour le développement et l'avancement professionnel des femmes qui travaillent à CIBC Mellon.

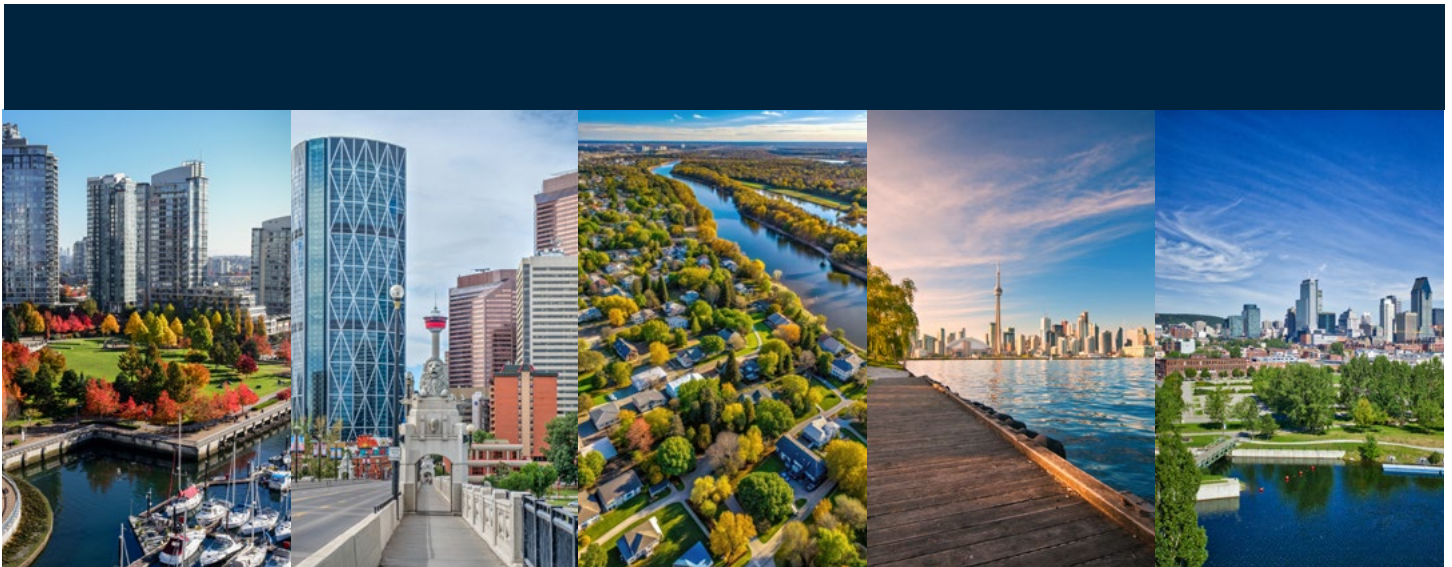


RÉPARTITION DU PERSONNEL

* Au 31 octobre 2025



TP: Employés à temps plein | PT: Employés à temps partiel



SOUTENIR NOS COLLECTIVITÉS

VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION

CIBC Mellon est convaincue que la réconciliation passe d'abord et avant tout par l'éducation, et qu'il faut faire face au passé pour veiller à ce qu'il ne se répète jamais. Nous respectons l'histoire, la culture et les droits des peuples autochtones du Canada dans tout ce qui fait leur unicité. Nous sommes conscients du traumatisme provoqué par les pensionnats et des stigmates qu'ils ont laissés, et sommes résolus à contribuer au processus de vérité, de justice et de réconciliation.

CIBC Mellon encourage sans cesse ses employés à se renseigner et à contribuer au mouvement de réconciliation, tant au travail que dans leur vie personnelle. Chaque année, nous mettons des ressources à leur disposition et organisons des événements en faveur de la vérité et de la réconciliation.

En 2025, nous avons fait ce qui suit :

- Organisé une série de conférences à l'intention des employés, mettant en vedette Finding Our Power Together, un organisme sans but lucratif dirigé par des Autochtones qui aide les jeunes Autochtones de l'île de la Tortue.
- Participation à la Journée du chandail orange, le 30 septembre, pour témoigner de notre soutien aux victimes des pensionnats.
- Promotion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation de LifeSpeak, en offrant à nos employés l'accès à leur série de vidéos sur la santé mentale et le bien-être des Autochtones.
- Conception d'une image de fond Microsoft Teams spéciale pour sensibiliser et encourager le dialogue.
- Promotion de ressources supplémentaires auprès de nos employés, notamment le site des produits d'apprentissage sur les réalités autochtones du gouvernement du Canada, le Centre national pour la vérité et réconciliation, la Orange Shirt Society, la page Where are the children? de Legacy of Hope, la Trousse éducative « Notre heure est venue » de l'Assemblée des Premières Nations et la page Indian Residential School Information and Resources des Chiefs of Ontario.
- CIBC Mellon est par ailleurs fière de faire affaire avec des investisseurs institutionnels autochtones de premier plan, comme le Fonds pour les logements du marché destinés aux Premières Nations.



BÉNÉVOLAT DES EMPLOYÉS

Le programme communautaire de CIBC Mellon vise à soutenir les organismes qui comptent le plus pour nos employés. Nous soutenons la collectivité dans différents domaines, comme la diversité, l'équité et l'inclusion, la durabilité environnementale, la santé et le bien-être, les services communautaires essentiels et bien plus encore. Nous sommes fiers de notre programme de responsabilité sociale d'entreprise orchestré par nos employés et nous menons un sondage chaque année pour nous assurer que tous les employés ont leur mot à dire sur l'affectation de nos dons.

CIBC Mellon a toujours eu à cœur le bénévolat dans les collectivités où nous vivons et travaillons. Par son programme de bénévolat communautaire, elle souhaite avoir des retombées positives sur les collectivités locales et améliorer l'expérience des employés en leur permettant de faire du bénévolat auprès d'organismes communautaires locaux pendant les heures normales de travail. Nous soutenons de fréquentes activités de financement à l'interne, offrons régulièrement des occasions de bénévolat et contribuons directement aux organismes sans but lucratif où nos employés donnent de leur temps personnel.



COMMUNITY ENGAGEMENT

Nos employés démontrent leur engagement à avoir une incidence positive en participant à diverses activités de participation communautaire, notamment en faisant ce qui suit :

Siéger à l'un de nos comités de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) dirigés par les employés

Faire du bénévolat lors d'événements qui soutiennent des organismes locaux et des causes qui ont de l'importance pour eux

Organiser ou organiser des événements pour les employés ou les clients qui visent à redonner à la collectivité

Participer à des activités de financement ou se joindre à des équipes de financement pour soutenir des causes caritatives importantes de façon à amplifier notre impact collectif

Contribuer au service communautaire en dehors des heures de travail grâce à l'adhésion à des conseils d'administration ou à notre programme d'ambassadeurs

Participation à des événements communautaires pour renforcer les liens et démontrer un soutien continu aux initiatives locales

Centraide

Chaque année, CIBC Mellon appuie les organismes de Centraide partout au Canada en faisant des dons et en bonifiant les dons des employés qui soutiennent notre campagne Centraide annuelle.

Notre campagne de 2025 a permis de recueillir plus de **211 900 \$** grâce aux:

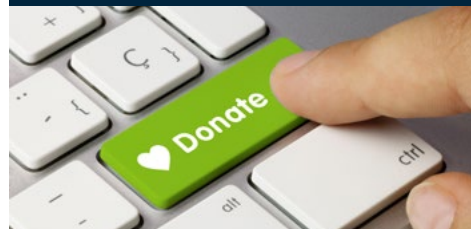
DONS DE L'ENTREPRISE



AUX ACTIVITÉS DE COLLECTE DE FONDS ORGANISÉES PAR NOS EMPLOYÉS



DONS DES EMPLOYÉS BONIFIÉS PAR L'ENTREPRISE



DONS

Au cours de son exercice 2025, CIBC Mellon a fait un don total de 480 087,95 \$.

LISTE DES ORGANISATIONS QUE NOUS AVONS SOUTENUES :

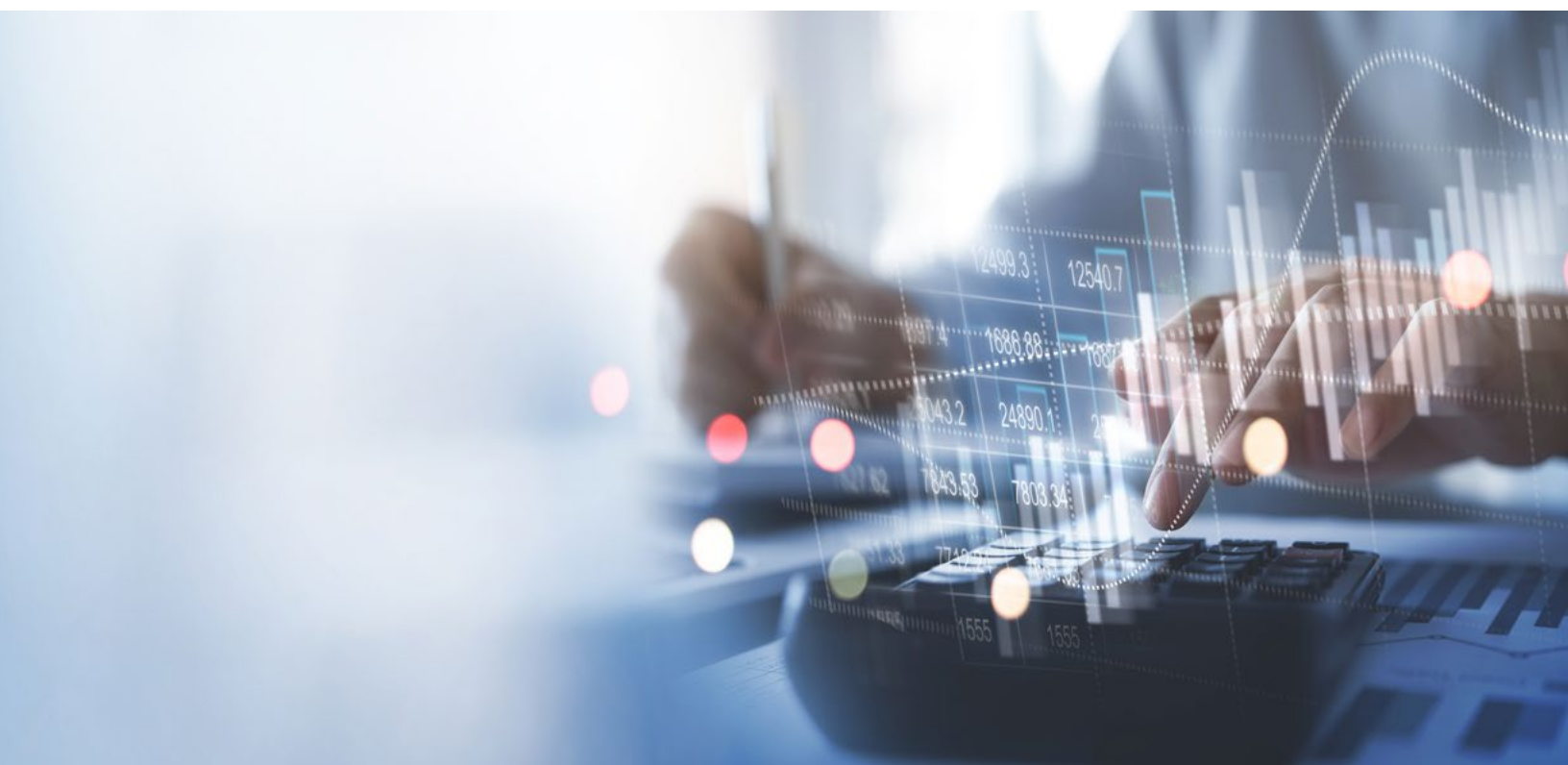
Action Volunteers for Animals	Ladder2Rise
Alzheimer Society of Manitoba	London Food Bank
Bay Street Hoops	Meals on Wheels
Bladder Cancer Canada	Motionball for Special Olympics
Bravestone Centre	Ontario Shores
The Centre for Addiction and Mental Health (CAMH)	Rescue Lake Simcoe Coalition
Canadian Mental Health Association	Ronald McDonald
Canadian Stage	Save the Mothers
Cedars Cancer Foundation	Second Harvest
CEE Centre for Young Black Professionals	SickKids Foundation
Chor Amica Chamber Choir	Siloam Mission
Community Family Services of Ontario	Soulpepper
Parkdale Community Food Bank	South London Neighbourhood Resource Centre
Daily Bread Food Bank	South Riverdale Community Health Centre
Dorcas Centre	St. Joseph's Health Centre Foundation
Dress for Success	The Students Commission of Canada
Eastview Neighborhood Community Centre	Thames Valley Education Foundation
Eva's Initiatives	The Princess Margaret Cancer Foundation
Finding Our Power Together	Toronto Humane Society
Food Banks Mississauga	Trafalgar Castle School
FoodShare	Tree Canada
Fred Victor	United for Literacy
Friends of Ruby	United Way
Haven Toronto	Whitby Ringette Association
Heart and Stroke Foundation	Windmill Microlending
Heartache2Hope	Young Adult Cancer Canada
Indspire	YouthLink
Interval House	Youth Without Shelter



IMPÔTS PAYÉS

Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2025, la Compagnie Trust CIBC Mellon a comptabilisé un total de 160,5 millions de dollars en impôts payés ou à payer à tous les paliers de gouvernement au Canada. Le total comprenait 113,7 millions de dollars en charges d'impôt sur le revenu courantes comptabilisées dans l'état du revenu net et du résultat global, et 46,8 millions de dollars en autres taxes, qui comprennent les taxes de vente (TPS/TVH et provinciales), les charges sociales (part de l'employeur) et les impôts fonciers.

	Impôt sur le revenu (en milliers)	Autres taxes (en milliers)
Gouvernement fédéral	64 464	-
Gouvernements provinciaux et territoriaux		
Colombie-Britannique	278	69
Alberta	436	95
Saskatchewan	-	2
Manitoba	436	264
Ontario	47 636	45 940
Québec	382	341
Nouveau-Brunswick	-	-
Nouvelle-Écosse	113	52
Île-du-Prince-Édouard	-	2
Terre-Neuve-et-Labrador	-	3
Territoires du Nord-Ouest	-	-
Nunavut	-	-
Yukon	-	-
Total	113 745	46 770



PLAN DE TRANSITION CLIMATIQUE

Introduction

CIBC Mellon reconnaît sa responsabilité de gérer le risque lié au climat afin de soutenir la sécurité et la solidité du système financier et d'atténuer le risque pour les clients et CIBC Mellon. Les considérations climatiques sont intégrées à nos pratiques de gouvernance et de gestion du risque. Nous évaluons les risques physiques et de transition afin de renforcer notre résilience financière et opérationnelle et de repérer les perturbations potentielles causées par le climat. En tant que société de services financiers, notre empreinte environnementale directe est relativement petite et notre approche est calibrée en fonction de notre modèle d'affaires et de notre chaîne de valeur.

L'emplacement principal de CIBC Mellon a obtenu la certification LEED (Gold Leadership in Energy and Environmental Design), tandis que notre deuxième emplacement en importance est certifié LEED O+M Or. Ces certifications reconnaissent notre engagement à l'égard du développement durable, notamment en ce qui concerne la réduction de la consommation d'énergie et d'eau, la sélection de matériaux durables, recyclables et locaux dans la mesure du possible, et la mise en œuvre de programmes de recyclage et de compostage pour détourner les déchets des sites d'enfouissement. L'élimination des déchets est gérée par nos gestionnaires immobiliers, et des unités de séparation des déchets pour les déchets organiques, le recyclage et les déchets sont disponibles dans tous nos bureaux.

Notre comité de durabilité environnementale dirigé par les employés fait la promotion de la sensibilisation et de l'éducation sur les enjeux environnementaux et les pratiques durables. Il mobilise les employés au moyen de possibilités de bénévolat, par exemple pour la plantation d'arbres, le soutien aux initiatives de récupération d'aliments et les partenariats avec les banques alimentaires, et en organisant des activités vertes, y compris un groupe virtuel qui encourage la réduction, la réutilisation et le recyclage. Le comité publie également un bulletin qui souligne les efforts en matière de durabilité et les événements à venir, et donne des conseils pratiques pour aider les employés à adopter des habitudes plus vertes.

GOUVERNANCE

CIBC Mellon a intégré des paramètres de surveillance et de responsabilité de la haute direction dans son cadre de gouvernance à l'égard du risque lié au climat, y compris ce qui suit :

Le risque climatique est inclus dans l'énoncé de l'appétit pour le risque de CIBC Mellon, qui définit le niveau et le type de risque que CIBC Mellon est prête à accepter.

Les rôles et les responsabilités pour l'ensemble des secteurs d'activité et des fonctions de surveillance sont définis dans les politiques et procédures clés à l'échelle du secteur d'activité et de l'entreprise.

CIBC Mellon s'attend à ce que des tiers déterminent et gèrent les risques liés au climat et a incorporé cette attente à son Code de conduite des tiers. Tous les questionnaires de diligence raisonnable comprennent des sections sur les programmes de risque climatique des fournisseurs, en plus de renseignements sur les critères ESG connexes.

Lorsque les services sont conçus ou modifiés par l'équipe des solutions de produits, les risques liés au climat sont pris en compte, le cas échéant, dans les analyses de rentabilité et les processus de projet afin d'atténuer ces risques.

GESTION DES RISQUES

La gestion du risque opérationnel soutient la résilience opérationnelle de CIBC Mellon, y compris le risque lié au climat, en veillant à ce que les risques opérationnels et les facteurs climatiques soient repérés, évalués, gérés et surveillés efficacement. Cela comprend le maintien d'une compréhension globale de la façon dont chaque opération essentielle est effectuée et des principales dépendances (p. ex., la technologie, les tiers, les lieux, les personnes et les données) qui lui permettent de soutenir la capacité continue à mener ces opérations.

L'équipe de gestion du risque opérationnel supervise les activités de gestion du risque au sein des unités fonctionnelles en veillant à ce que des normes et des exigences appropriées soient en place et en tirant parti des outils et des processus, y compris ce qui suit :

Autoévaluation des risques et des contrôles (RCSA)

Indicateurs de risque clés pour repérer les nouveaux enjeux et les tendances émergentes

Évaluations périodiques du risque par l'intermédiaire du comité de gestion des risques opérationnels

Acceptation par les entreprises des processus de gestion des risques

Évaluations des changements apportés aux processus d'affaires pour évaluer les répercussions du risque inhérent associé aux changements importants

Processus de signalement des événements de risque opérationnel et transmission à un niveau supérieur

Les politiques, les procédures et les mandats de la société jouent également un rôle important dans la gestion des risques de CIBC Mellon et comprennent les facteurs climatiques, le cas échéant. Ces documents établissent des normes claires pour définir l'appétit pour le risque et la tolérance au risque de l'organisation, assurer la conformité avec les lois, les règles et les règlements applicables, promouvoir la transparence et définir les rôles et les responsabilités. Les considérations climatiques sont intégrées dans les principaux documents de gouvernance et de gestion du risque, y compris la politique-cadre de gestion du risque d'entreprise, la politique sur la gestion du risque de crédit, la politique-cadre de simulation de crise et la gestion de la continuité des activités.

RISQUE PHYSIQUE ET DE TRANSITION

L'équipe de la continuité des activités de CIBC Mellon travaille à la conception de mécanismes pour évaluer les risques physiques et les répercussions sur les activités et d'autres interdépendances. Les évaluations à l'échelle de l'entreprise, comme les sondages sur la résilience, sont utilisées pour recueillir des données, y compris des données sur les événements historiques, comme les catastrophes naturelles, et celles-ci sont intégrées à la planification. De plus, des activités de préparation, comme les tests de défaillance électrique et de génératrice, les vérifications de la résilience du réseau, les inspections des systèmes physiques et des emplacements et les pratiques d'évacuation, sont effectuées régulièrement. Pour soutenir la durabilité, des considérations climatiques sont incluses dans les politiques, les processus et les outils de continuité des activités, le cas échéant.

Le risque financier associé aux ajustements dans la transition vers une économie à faibles émissions de gaz à effet de serre doit être évalué dans le contexte des politiques, des lois et des règlements gouvernementaux actuels ou futurs, des progrès technologiques, de l'évolution des marchés et des attentes des clients. Nous estimons que l'incidence potentielle du risque de transition sur notre modèle d'affaires découle principalement des dépréciations des titres émis par des émetteurs à forte intensité carbone détenus dans notre portefeuille de titres du Trésor. Nous atténuons ce risque au moyen de la sélection des émetteurs et surveillons les changements apportés aux cotes de risque ESG publiques afin de repérer les conditions qui se détériorent. Nous continuerons d'améliorer notre compréhension de notre exposition au risque de transition en ajoutant des scénarios qui tiennent compte des changements climatiques dans nos tests de résistance.

MESURES

Les mesures suivantes liées au climat font l'objet d'un suivi et d'une surveillance par CIBC Mellon afin de repérer, de recueillir et d'utiliser des données fiables, opportunes et exactes pour éclairer la gestion du risque et soutenir la prise de décisions. L'année de base des mesures sera 2025. Des comparaisons et des cibles seront établies lorsque plus de données seront disponibles.

Mesure des émissions de GES liées à la consommation d'énergie

La consommation d'énergie dans nos locaux est la plus importante source d'émissions de GES liées à l'exploitation et fait l'objet d'un suivi dans nos trois plus grands emplacements. Les émissions de GES de portée 1 de CIBC Mellon en 2025 étaient de 245 tonnes d'éq. CO2 et de 103 tonnes d'éq. CO2 dans les émissions de portée 2 pour la période de 12 mois terminée le 31 juillet, selon la norme de comptabilisation et de déclaration des GES du Protocole des GES. CIBC Mellon s'engage à réduire son empreinte environnementale et travaillera avec nos gestionnaires immobiliers en 2026 pour repérer des occasions en matière d'efficacité énergétique pour les années à venir.

Mesure des tiers

CIBC Mellon surveille le risque lié au climat pour le tiers au moyen d'une série de questions de contrôle diligent. Ces questions visent à évaluer si les tiers ont des plans, des objectifs et des cibles liés aux changements climatiques, s'ils se conforment aux exigences réglementaires applicables liées aux changements climatiques et s'ils atténuent l'exposition au risque physique lié aux changements climatiques.

Mesures pour le transport

CIBC Mellon mène des sondages semestriels sur la résilience des employés à l'échelle de l'entreprise dans le cadre de ses exercices de continuité des activités. Ces enquêtes recueillent des renseignements sur les modes de transport et de déplacement ainsi que sur les émissions qui y sont associées. En suivant et en analysant ces mesures, nous pouvons repérer les tendances, mesurer les progrès et prendre des décisions éclairées en ce qui a trait à notre risque lié à l'empreinte carbone. Ces renseignements aident également à l'établissement de cibles et à la surveillance des résultats, car nous travaillons à réduire les émissions et à faire progresser les activités durables. Nous recueillons actuellement des données et prévoyons publier des mesures fondées sur ces renseignements dans les prochains rapports.

REMARQUES SUPPLÉMENTAIRES

CIBC Mellon n'offre pas de financement aux petites entreprises, aux placements ou aux sociétés en commandite dans le cadre de programmes de microcrédit.

CIBC Mellon n'offre pas de financement par emprunt.

CIBC Mellon n'a ouvert ni fermé aucun établissement entre le 1er novembre 2024 et le 31 octobre 2025.



À CIBC Mellon, nous croyons que le succès se mesure non seulement à notre performance financière, mais également à notre engagement à agir de façon responsable envers nos clients, nos employés, nos actionnaires, nos partenaires, nos communautés et l'environnement.

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE :

Sauf indication contraire, cet examen porte sur les activités de mobilisation de la clientèle, de la collectivité et des employés de CIBC Mellon au cours de l'exercice 2025 (du 1er novembre 2024 au 31 octobre 2025). Sauf indication contraire, les données sont en dollars canadiens.

Communiquer avec nous :

Communications d'entreprise et Marketing
CIBC Mellon
1, rue York, bureau 500
Toronto (Ontario) M5J 0B6

www.cibcmellon.com/careers

+1 416 643-5000

csr@cibcmellon.com

Suivez @CIBCMellon sur les médias sociaux :



➤ UNE COENTREPRISE DE BNY ET DE CIBC^{MC}

© CIBC Mellon, 2026. CIBC Mellon est un utilisateur autorisé de la marque de commerce CIBC et de certaines marques de commerce de BNY. CIBC Mellon est la marque d'entreprise de la Compagnie Trust CIBC Mellon.