

CIBC MELLON



CIBC Mellon Rapport communautaire

ENGAGÉ — INVESTI — BRANCHÉ

Notre société

CIBC MELLON

➤ A BNY MELLON AND CIBC
JOINT VENTURE COMPANYSM

PLUS DE
2 300
MILLIARDS DE DOLLARS
d'actifs sous administration*
* Au 30 septembre 2022

UNE ÉQUIPE NATIONALE DONT
près de **99 %**
DES EMPLOYÉS
ONT TRAVAILLÉ À DISTANCE
PENDANT LA PANDÉMIE
DE COVID-19

PLUS DE
1 800
EMPLOYÉS

COTES DE CRÉDIT :
MOODY'S: Aa2*
Cote pour les dépôts à long terme
* Au 14 septembre 2022
DBRS: AA
Cote pour les dépôts à long terme
** Au 28 octobre 2022

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, un soutien à la formation et une reconnaissance de leur passion pour l'engagement communautaire, durant les heures de travail et en dehors de celles-ci.

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.

MOIS DE LA SENSIBILISATION À LA CYBERSÉCURITÉ

Il permet aux employés de s'immerger dans le monde de la cybersécurité grâce à un large éventail d'expositions interactives, de concours et d'articles sur les pratiques exemplaires.

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

Elle exige des employés qu'ils restent à l'affût des opérations inhabituelles et qu'ils les signalent conformément aux exigences énoncées dans les dispositions législatives et réglementaires sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes.

NOTRE POLITIQUE DE PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE ET DE L'INFORMATION

Elle oriente les employés au sujet des mesures à prendre et des pratiques nécessaires pour bien protéger l'information confiée à CIBC Mellon.

NORME SUR LES SYSTÈMES DE GESTION DE LA CONTINUITÉ DES ACTIVITÉS

CIBC Mellon est l'une des premières sociétés à avoir adopté la norme ISO 22301:2012 sur la sécurité sociétale et les systèmes de gestion de la continuité des activités. Elle demeure un chef de file du secteur qui cherche à faire évoluer notre position et nos stratégies robustes en matière de gestion de la continuité des activités.

Intégration des facteurs ESG

De nombreux changements sont en train de se produire pour les entreprises en cette ère axée sur une sensibilisation, une défense des intérêts et une responsabilisation accrues. CIBC Mellon reconnaît les préoccupations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), tient compte de leur incidence et s'efforce d'améliorer les perspectives de sa clientèle, de son personnel et de la planète.

E	 INCIDENCE ENVIRONNEMENTALE	<ul style="list-style-type: none"> • Notre siège social du 1 York Street a obtenu la certification Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) Or. • Des bornes de recharge de voitures électriques ont été installées à nos bureaux de Toronto et de Mississauga. • Nous nous employons à réacheminer et à réduire les déchets, notamment en diminuant de 95 % l'utilisation du papier dans notre service de comptabilité des fonds et en adoptant uniquement des méthodes de paiement électronique pour nos propres affaires.
S	 RESPONSABILITÉ SOCIALE	<ul style="list-style-type: none"> • CIBC Mellon a mis en place un solide programme de responsabilité sociale d'entreprise pour soutenir directement des organismes œuvrant dans l'intérêt social, notamment au moyen de dons et d'un programme de bénévolat pour les employés.
G	 BONNE GOUVERNANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Nous sommes déterminés à offrir un milieu de travail inclusif, sûr et éthique, comme en font foi notre code d'éthique et nos autres politiques d'entreprise et sur les Ressources humaines. Nous agissons en conformité avec la <i>Charte canadienne des droits et libertés</i> et toutes les lois canadiennes concernant les droits individuels et l'emploi.

PLACEMENTS ESG

Les investisseurs institutionnels poursuivent leurs efforts pour équilibrer le risque et le rendement afin de mieux servir leurs parties prenantes. Bon nombre d'entre eux doivent notamment évaluer les facteurs non financiers comme l'instabilité géopolitique, les changements climatiques, les préoccupations de santé publique, les facteurs sociaux et les exigences de gouvernance et agir en conséquence. De ces facteurs découle une orientation réfléchie sur les thèmes de l'environnement, des questions sociales et de la gouvernance (ESG) et sur l'investissement responsable (IR).

Les investisseurs institutionnels canadiens de premier plan occupent une place de plus en plus importante dans la conversation sur les facteurs ESG, parce qu'ils cherchent à faire progresser le secteur et leurs fournisseurs. En tirant parti de la portée et de l'influence des sociétés mères, les clients de CIBC Mellon ont accès à de puissants outils qui leur permettent de suivre le rendement de leurs portefeuilles et ils utilisent des données et des paramètres pour analyser de l'information complexe et prendre des décisions éclairées.

Pour en savoir plus sur les facteurs ESG et sur la façon dont CIBC Mellon soutient les clients qui cherchent à intégrer les facteurs ESG et l'IR à leurs activités de placement, consultez le site www.cibcmellon.com et lisez le document Canadian Institutional Investors : ESG Imperative, Integration and Opportunity https://www.cibcmellon.com/en/_locale-assets/pdf/our-thinking/2022/202206-canadian-institutional-investors-esg.pdf

VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION

Au Canada, les sociétés et les investisseurs cernent plus particulièrement des facteurs non financiers comme les besoins des peuples autochtones et la réponse aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation. L'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation offre des conseils pratiques pour aider les sociétés à prendre des mesures concrètes à cet égard. CIBC Mellon continue d'intervenir sur ce plan, notamment en mettant à la disposition de ses clients autochtones un service d'actifs autochtones, en favorisant un accès équitable aux occasions d'emploi pour les professionnels autochtones et en offrant de la formation aux employés sur les compétences interculturelles. CIBC Mellon est fière de faire affaire avec des investisseurs institutionnels autochtones de premier plan, comme le **Fonds pour les logements du marché destinés aux Premières nations**. <https://www.cibcmellon.com/fr/newsroom/news/press-releases/cibc-mellon-fournira-des-services-dactifs-au-fonds-pour-les-logements-du-marché-destinés-aux-premières-nations.jsp>. Pour en savoir plus sur le sujet, écoutez nos balados sur anchor.fm/cibcmellonperspectives ou sur n'importe quelle plateforme.

COMITÉ DE LA RSE POUR LES CLIENTS

CIBC Mellon mobilise activement ses clients dans le cadre de son programme de responsabilité sociale d'entreprise afin de favoriser les relations entre ses clients et les organismes de bienfaisance avec lesquels elle fait affaire.

Mobilisation des collectivités pendant et après la pandémie de COVID-19

Le programme de bénévolat communautaire de CIBC Mellon vise à soutenir les organismes qui comptent le plus pour nos employés. Grâce aux commentaires des employés, nous soutenons divers aspects de la communauté, comme les enfants et les jeunes, la santé et le bien-être, les arts et la culture, l'environnement et bien d'autres.

Les employés sont encouragés à recommander des organismes qui pourraient être soutenus par du bénévolat et à organiser des activités de bénévolat pendant les heures de travail.

Lors de la pandémie de COVID-19, CIBC Mellon a réagi rapidement en adaptant sa stratégie de responsabilité sociale d'entreprise afin de continuer à soutenir les clients, les collègues et les collectivités.

TROUVER DE NOUVELLES FAÇONS DE FAIRE DU BÉNÉVOLAT

CIBC Mellon a toujours eu à cœur le bénévolat dans les collectivités où nous vivons et travaillons. Afin de permettre aux employés de respecter la distanciation sociale dans les activités de bénévolat, nous avons rapidement adapté notre programme de bénévolat communautaire. Nous avons établi des liens avec des partenaires communautaires, dont Centraide, pour trouver des occasions de bénévolat virtuel.

Tout au long de l'année, nous avons offert un soutien financier aux employés qui achetaient des articles pour les donner notamment à des banques alimentaires et des refuges pour sans-abri ou qui achetaient du matériel comme des fournitures pour faire de la couture et des masques.

Les employés de la société ont répondu à l'appel comme ceci :



En appuyant les efforts de secours à l'échelle nationale au moyen de dons pour la Croix-Rouge



En préparant des trousseaux d'hygiène à donner à des refuges pour sans-abri



En recueillant des fonds pour la recherche médicale

En achetant des produits d'épicerie et du matériel pour les membres vulnérables de la collectivité



En animant des séances virtuelles de mentorat de carrière pour les immigrants nouvellement arrivés au Canada



Chaque année, CIBC Mellon appuie Centraide en faisant des dons et en bonifiant les dons des employés qui soutiennent la campagne annuelle de l'organisme. Notre campagne de 2022 a permis de recueillir **225 000 \$** grâce à des dons d'employés et d'entreprise.

Notre programme de subventions Ambassadeur s'est poursuivi et a permis de verser jusqu'à

1500 \$

au profit d'organismes où un employé fait du bénévolat au moins 40 heures par année.

REDONNER DE FAÇON JUDICIEUSE

En plus du bénévolat, CIBC Mellon a fait des dons importants à un certain nombre d'organisations et de causes importantes pour les employés, notamment les suivantes :

SOCIÉTÉ
CANADIENNE
DU CANCER

CROIX-ROUGE
CANADIENNE

BANQUES
ALIMENTAIRES
CANADA

FONDATION DU CENTRE
DE TOXICOMANIE ET DE
SANTÉ MENTALE (CAMH)

SICK KIDS
FOUNDATION

La majorité des dons annuels de CIBC Mellon sont orchestrés par les employés.

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

CIBC Mellon croit fermement en l'importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, tant au sein de l'entreprise que dans nos collectivités, notre pays et notre monde en général. 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.

En 2022, nous avons soutenu des organismes communautaires qui se concentrent sur les questions liées à la diversité et à l'inclusion au moyen de partenariats stratégiques, de dons et de bénévolat d'employés. Nous avons établi des partenariats avec des organismes sans but lucratif, des universités et des collèges pour recruter des femmes, des nouveaux arrivants au Canada et des personnes de groupes sous-représentés. Nous avons lancé la nouvelle campagne « Qui suis-je » et la campagne de reconnaissance « Soyons inclusifs » dans le but de célébrer nos différences, de promouvoir l'inclusion et d'encourager les employés à reconnaître leurs collègues qui adoptent des comportements inclusifs.

En 2022, CIBC Mellon a lancé les « Dimensions de la diversité », des programmes d'apprentissage et des ateliers interactifs qui donnent à tous les employés l'occasion de participer à des discussions et de partager leurs expériences, en favorisant la conscience de soi et la curiosité à l'égard de ce qui compte pour chacun d'entre nous et nos collègues. Parmi les sujets abordés, mentionnons les biais inconscients, leur incidence sur chacun et les stratégies qui nous aideront à les comprendre et les gérer.

CIBC Mellon a continué d'encourager les discussions ouvertes avec les équipes à l'échelle de notre organisation et d'y participer, en entamant un dialogue sur des enjeux importants de justice sociale. La société poursuit également la promotion de la justice sociale au-delà de l'organisation, en égalant les dons faits par les employés à des organismes œuvrant dans le domaine de la justice raciale, en soutenant les communautés autochtones et en luttant contre le racisme envers les Noirs et les personnes asiatiques.

RAINBOW RAILROAD

CAREERS EDUCATION
EMPOWERMENT (CEE)
CENTRE FOR YOUNG BLACK
PROFESSIONALS

MARCHE DES DIX SOUS

SOUTENIR LES EMPLOYÉS LORS DES PÉRIODES DE CHANGEMENT

CIBC Mellon a continué d'aider ses employés à s'adapter à des méthodes de travail souples, en élargissant ses programmes existants et en mettant en œuvre des nouveaux programmes, qui comprennent les éléments suivants :



Mise en place d'options de travail flexibles pour permettre aux employés de déterminer quand, où et comment ils travaillent, en leur offrant la souplesse et le soutien dont ils ont besoin pour donner le meilleur d'eux-mêmes dans leur vie professionnelle et personnelle



Campagnes et défis pour garder les employés en contact et en santé, comme un défi d'activité physique à l'échelle de l'entreprise, des campagnes de mieux-être virtuelles et des améliorations apportées à l'application de mieux-être



Amélioration de notre offre de soins de psychologue et amélioration de notre programme de mieux-être pour soutenir la santé et le bien-être des employés, y compris le lancement des journées de bien-être



Sondages réguliers pour vérifier le bien-être des employés et accroître le soutien au besoin



Webinaires et séances d'information sur la littératie financière et l'épargne-retraite



Programmes coopératifs et de mentorat pour favoriser la croissance professionnelle, le réseautage et le développement des compétences



Favoriser la connectivité grâce à des événements pour les employés sur place, y compris des barbecues, des journées d'appréciation des employés, des dîners d'anniversaire, ainsi que des jours de crème glacée et de gaufres

TRANSFORMER NOTRE FAÇON DE TRAVAILLER

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. Selon les résultats du sondage de l'année précédente, les employés privilégient la souplesse. Nous avons mis en œuvre un programme de travail flexible, dans le cadre duquel les employés peuvent désormais collaborer avec leurs équipes pour établir leurs lieux de travail, concevoir leur semaine de travail et tirer parti d'options de congés flexibles.

Selon un sondage sur l'expérience employé, les employés ont continué de faire état de niveaux élevés d'engagement, de productivité et de satisfaction à l'égard de nos options de travail flexibles qui dépassent souvent les normes du secteur.

Résultats en date de septembre 2022 (source : Willis Towers Watson)

92 % de résultats favorables
Engagement durable global **9%** au-dessus de la norme du secteur

91 % de résultats favorables
« J'ai l'équipement, les outils et les ressources nécessaires pour faire mon travail efficacement. » **12%** au-dessus de la norme du secteur

91 % de résultats favorables
« Il n'y a pas d'obstacle important m'empêchant de bien faire mon travail. » **19%** au-dessus de la norme du secteur

90 % de résultats favorables
« Mon service/mon équipe est en mesure de relever efficacement les défis au travail. » **6%** au-dessus de la norme du secteur

94 % de résultats favorables
« Je maintiens une bonne relation avec mon équipe pendant cette période. » **6%** au-dessus de la norme du secteur

91 % de résultats favorables
« J'ai la latitude dont j'ai besoin pour décider où, quand et comment je travaille afin de concilier mes responsabilités personnelles et professionnelles. » **13%** au-dessus de la norme du secteur

En améliorant notre souplesse, nous modifierons l'expérience employé de manière à refléter notre nouvelle façon de travailler, dans le but de maintenir notre excellente culture d'inclusion, de collaboration et de connectivité. Grâce à notre programme de travail flexible, nous pouvons :

- Accroître la flexibilité offerte aux employés, qui peuvent décider où, quand et comment ils travaillent
- Améliorer les outils et les stratégies de communication afin de maintenir et de renforcer notre culture dans un environnement axé sur la priorisation du travail à distance
- Continuer d'accroître notre résilience pour nous préparer au prochain défi

Soutenir nos employés

RÉMUNÉRATION GLOBALE

La stratégie de rémunération globale de CIBC Mellon vise à récompenser, reconnaître et motiver les employés à l'échelle de la société. Notre programme de rémunération globale est un programme complet de récompenses monétaires et non monétaires qui met l'accent sur le bien-être de l'employé dans son ensemble.

La stratégie de rémunération globale comprend les éléments suivants :



Communauté et environnement

93 % des employés ont déclaré : « Je suis fier du travail accompli par CIBC Mellon dans notre collectivité et notre société »* - 4 % au-dessus de la norme du secteur des services financiers. (en date de septembre 2022)

Apprentissages et réalisations

Nos employés peuvent se reconnaître sur la plateforme de reconnaissance sociale de la société pour célébrer les réalisations. Ces histoires de réussite sont partagées sur notre fil d'actualités à l'échelle de l'entreprise. En plus de la reconnaissance sociale, il existe un certain nombre de programmes de récompense qui permettent aux employés d'accumuler des points à échanger contre des récompenses, comme le programme des anniversaires de service, et des reconnaissances comme le prix Expérience client, le prix Bien faire les choses et le prix Impact communautaire.

Réseau d'initiatives des femmes

RIF Le Réseau d'initiatives des femmes de CIBC Mellon offre des occasions de perfectionnement professionnel et de mentorat tout en favorisant l'égalité et la diversité en milieu de travail.

CIBC Mellon dispose de nombreux outils et de nombreuses ressources pour soutenir la croissance et le perfectionnement de son personnel.

- Formation en ligne : plus de 2 000 cours sont offerts
- Programme de mentorat
- Programme de jumelage
- Programme de perfectionnement en leadership
- Programme de remboursement des frais de scolarité

Semaine de la diversité et de l'inclusion

Le comité de la diversité de CIBC Mellon célèbre les histoires et les expériences culturelles qui rendent notre main-d'œuvre unique en fournissant des ressources liées à la diversité et en planifiant des événements qui sensibilisent et mobilisent nos employés.

Nous avons organisé des discussions ouvertes et franches sur la justice sociale avec nos équipes pour donner aux employés l'occasion d'en apprendre davantage sur les récits qui nous unissent et de les célébrer.

Sondage sur l'expérience employé de septembre 2022 :
« Les personnes travaillant à CIBC Mellon se traitent avec dignité et respect »
Résultats favorables à **96 %**
- 14 % au-dessus de la norme du secteur

EN 2022,
les employés ont partagé **PLUS DE 10 600** moments de reconnaissance

Dans notre sondage de 2022 sur l'expérience employé, **89 %** des employés ont déclaré qu'ils considéraient CIBC Mellon comme un excellent milieu de travail et recommanderaient d'y travailler - 8 % au-dessus de la norme du secteur des services financiers

* Selon le sondage sur l'engagement des employés de CIBC Mellon de septembre 2022

Renforcer notre culture diversifiée et collaborative chez les employés

Dans l'ensemble du secteur et de ses segments, de nombreuses organisations doivent composer à la fois avec des défis et des occasions liés au recrutement ou à la rétention de talents qui peuvent les aider à prospérer. De nombreuses sociétés cherchent à bâtir et à renforcer une culture d'employés engagés axée sur une perspective éclairée et la collaboration, qui reflète la diversité du bassin de talents au Canada.

Dans un épisode de la série Perspectives de l'industrie de CIBC Mellon, nous présentons les mesures que leurs organisations ont prises pour fournir des services d'emploi, mettre les employeurs en contact avec des personnes compétentes et bâtir de solides réseaux en collaboration avec des partenaires communautaires comme CIBC Mellon. Pour en savoir plus, écoutez l'épisode « **L'histoire de Tanvir – Unlocking Potential for Newcomers to Canada (Révéler le potentiel des nouveaux arrivants au Canada)** » du balado, dans lequel nous expliquons comment ces organisations s'autonomisent et se renforcent mutuellement dans leur recherche de talents et éliminent les obstacles auxquels les nouveaux arrivants au Canada sont souvent confrontés lorsqu'ils cherchent un emploi.

Vie

Les membres de notre équipe profitent de congés, de rabais, d'avantages et de bien d'autres choses. Nous offrons des ressources à tous les employés, notamment un Programme d'aide aux employés et à la famille et un service de deuxième avis médical, ainsi que la plateforme LifeSpeak qui donne accès à du contenu vidéo, des blogues et des articles, afin de favoriser une plus grande souplesse et un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Patrimoine

Le patrimoine comprend le salaire de base, la rémunération incitative, les commissions, les régimes de retraite et l'épargne.

Bien-être

Nous favorisons une approche globale à l'égard de tous les aspects du bien-être et donnons aux employés les moyens de vivre leur vie pleinement chaque jour sur plusieurs aspects, y compris du point de vue physique, émotionnel, social et financier.

Santé et sécurité

La santé et la sécurité des employés sont une priorité absolue pour CIBC Mellon. Nous offrons des espaces de travail propres, sécuritaires, collaboratifs et inclusifs, et nous travaillons continuellement avec nos employés pour leur apporter des améliorations.

Nous continuons de démontrer notre capacité à protéger nos employés au moyen de protocoles efficaces de continuité des activités, de solides ententes de travail à domicile, de meilleures pratiques de nettoyage, d'offre d'équipement de protection individuelle, de ressources supplémentaires en santé physique et mentale, de communications stratégiques, et même d'une aide monétaire au besoin.

CIBC Mellon Industry Perspectives : L'histoire de Tanvir – Unlocking Potential for Newcomers to Canada (Révéler le potentiel des nouveaux arrivants au Canada)

<https://podcasters.spotify.com/pod/show/cibcmellonperspectives/episodes/Tanvirs-Story-Unlocking-Potential-for-Newcomers-to-Canada--featuring-United-Way-Greater-Toronto--Acces-Employment-and-CIBC-Mellon-e1pobs6>



Prix

CANADIAN HR AWARDS

CIBC Mellon remporte le prix de la meilleure stratégie de travail à distance

CIBC Mellon a remporté le prix de la meilleure stratégie de travail à distance lors des prestigieux Canadian HR Awards. Notre société a également été reconnue comme finaliste pour le prix Payworks Award de la meilleure stratégie de responsabilité sociale d'entreprise. Ces cérémonies de remise de prix mettent en vedette des équipes RH, des leaders et des employeurs exceptionnels pour leurs réalisations, leur innovation et leurs pratiques exceptionnelles en matière de ressources humaines.

GLOBAL FINANCE



- Meilleur sous-gardien au monde
- Meilleur sous-gardien : Canada
- Meilleur sous-gardien : Amérique du Nord

CIBC Mellon a été nommée « meilleur sous-gardien au monde » par le magazine *Global Finance*. Ce titre nouvellement créé lui a été décerné dans le cadre du classement du magazine *Global Finance* intitulé « Les meilleures banques du monde 2022 – Les lauréats mondiaux ». CIBC Mellon a également été nommée meilleur sous-gardien en Amérique du Nord et a reçu le titre de meilleur sous-gardien au Canada dans le cadre du classement du magazine *Global Finance* intitulé « Les meilleures banques du monde 2022 – Les lauréats mondiaux ».

GLOBAL CUSTODIAN



CIBC Mellon se retrouve au premier rang au Canada selon le sondage mené en 2022 par le magazine *Global Custodian* sur les banques mandataires dans les grands marchés

CIBC Mellon a obtenu la note la plus élevée au Canada dans le cadre du sondage annuel mené par le magazine *Global Custodian* sur les banques mandataires dans les grands marchés. Le sondage a mesuré les niveaux de rendement et de satisfaction dans 11 secteurs de service.

ASSET SERVICING TIMES



Prix mondial « Client Service for Custody » de 2022

CIBC Mellon a annoncé qu'elle a remporté le prix « Global Client Service for Custody » lors du deuxième gala annuel Asset Servicing Times Industry Excellence Awards. La société a également été présélectionnée pour les prix « Americas Fund Administrator » et « Single Market Custodian ».

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE :

Sauf indication contraire, cet examen porte sur les activités de mobilisation de la collectivité et des employés de CIBC Mellon au cours de l'exercice 2022 (du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022).

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 :



CIBC MELLON

➤ A BNY MELLON AND CIBC JOINT VENTURE COMPANYSM

©2023 CIBC Mellon. CIBC Mellon est un utilisateur autorisé de la marque de commerce CIBC et de certaines marques de commerce de BNY Mellon. CIBC Mellon est la marque d'entreprise de la Compagnie Trust CIBC Mellon et de la société de services de titres mondiaux CIBC Mellon, et peut être utilisée comme terme générique pour désigner l'une de ces sociétés ou ces deux sociétés. Tous droits réservés.