

Vers un avenir  
meilleur 

# Enrichir des vies pour demain

Rapport sur le développement durable 2023

Société financière IGM | TSX : IGM

Financière  
**IGM** 

---

Gestion de patrimoine  
Gestion d'actifs





# Table des matières

## Introduction

Notre mission	4
À propos du présent rapport	5
À propos d'IGM	6
Message du président et chef de la direction	7

## Notre approche en matière de développement durable

Faits saillants de 2023	9
Le monde qui nous entoure	10
Gouvernance en matière de développement durable	11
Nos principaux enjeux en matière de développement durable	13
Stratégie de développement durable	14
Entretien avec notre VPP, Développement durable et risque financier de l'entreprise	15
Objectifs de développement durable	16
Communication avec les parties prenantes	17

## Nos priorités

Faits saillants de 2023	19
Bâtir le bien-être financier	20
Favoriser l'investissement durable	24
Promouvoir la DEI dans le secteur financier	28

## Nos pratiques commerciales responsables

Faits saillants de 2023	34
Éthique et conformité	35
Gestion des risques	37
Sécurité informatique et protection des renseignements personnels	38
Climat et environnement	40
Talents et culture	44
Soutien à la collectivité	48

## Rendement

Nos distinctions	50
Données sur les ESG	51
Index du contenu GRI	65
Index SASB	73
Rapport au GIFCC	74
Déclarations prospectives	78

## TERMES À CONNAÎTRE



**Durabilité** – Mesures prises par une société pour gérer activement, créer un impact social, économique et environnemental et bâtir un monde qui fonctionne pour tous et toutes.



**Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)** – Un ensemble de facteurs complémentaires aux mesures financières traditionnelles, qui offrent une vue d'ensemble de la performance de l'entreprise au moyen de l'évaluation des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.



## Reconnaissance du territoire

Nous reconnaissons que le siège social d'IG Gestion de patrimoine se trouve sur un territoire reconnu en vertu du Traité n° 1, les terres ancestrales des nations Anichinabée, Crie et Dakota et la patrie historique des Métis de la rivière Rouge. C'est dans le respect des liens avec le passé, le présent et l'avenir que nous reconnaissons les relations continues entre les peuples autochtones et la population allochtone de ces territoires, et nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler dans les collectivités de l'île de la Tortue.

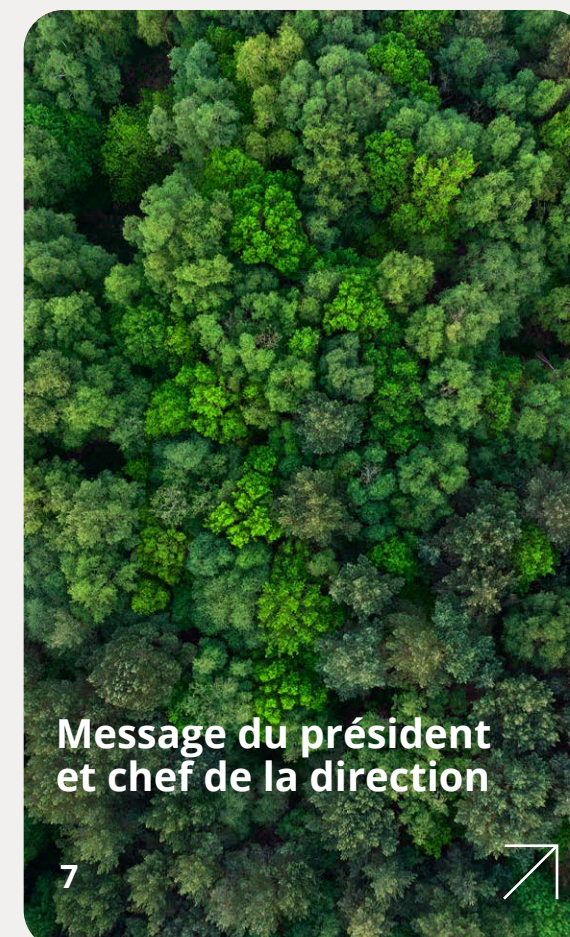
Nous reconnaissons que le siège social de Mackenzie est situé sur les territoires traditionnels des Mississauga de Credit, des Chippewa, des Anishnabeg, des Haudenosaunee et des Wendat.





# Introduction

À IGM, nous avons le souci de l'excellence. Le titre de ce rapport, *Enrichir des vies pour demain*, reflète bien la mission d'IGM, ainsi que notre volonté et notre **engagement à améliorer la vie** de notre clientèle, de notre personnel, des collectivités et de nos actionnaires. Nous bousculons les conventions, mettons de l'avant l'innovation, saluons l'initiative et **adoptons** et cultivons la diversité des **perspectives**, et ce afin de guider nos actions dans une optique durable, pour aujourd'hui et pour demain.







# Notre mission

**Le groupe d'entreprises de la Société financière IGM s'engage à améliorer la vie des gens, en offrant une meilleure planification et une meilleure gestion de leur argent.**

**Nous jetons les bases d'un avenir meilleur en mettant l'accent sur les éléments suivants :**

## Meilleure expérience

Nous offrons à notre personnel le meilleur des deux mondes – la responsabilisation et l'agilité d'un petit acteur combinées à l'envergure et à l'impact d'une grande entreprise – tout en permettant à chaque personne d'évoluer librement dans un environnement de travail diversifié et inclusif.

## Meilleures solutions

Nous prônons l'amélioration du bien-être financier des Canadiens et des Canadiennes en facilitant l'accès à des solutions complètes de planification des placements et du patrimoine, en nous appuyant sur des relations durables, et non sur des transactions.

## Meilleures communautés

Nous tirons parti de notre connectivité locale d'un océan à l'autre et de notre renommée mondiale pour améliorer nos collectivités, l'environnement et le monde qui nous entoure, ce qui crée un impact collectif qui va bien au-delà de l'entreprise.

## Meilleure propriété

À titre de membre du groupe de sociétés de Power Corporation, nous trouvons un équilibre entre les besoins à court terme et les perspectives à long terme axées sur la création d'une valeur pérenne et d'un avenir durable pour les générations à venir.



**Pour bâtir une culture d'excellence, il faut s'appuyer sur des valeurs qui nous rendent meilleurs.**



### Progressisme

Nous pensons à l'avenir et nous remettons les conventions en question pour rechercher de nouvelles et meilleures façons de travailler.



### Esprit d'entreprise

Nous célébrons l'initiative et encourageons chacun et chacune à s'approprier ses actes.



### Responsabilité

Nous nous imposons les normes les plus strictes et faisons ce qui est juste pour aujourd'hui et durable pour l'avenir.



### Inclusivité

Nous intégrons et cultivons les perspectives uniques de nos gens comme un atout à faire valoir.





# À propos du présent rapport

**Le présent rapport sur le développement durable décrit la méthode de gestion et les résultats de la Société financière IGM (IGM) et de ses deux principales sociétés en exploitation : IG Gestion de patrimoine (IG) et Placements Mackenzie (Mackenzie). IGM a vendu Investment Planning Counsel au quatrième trimestre de 2023. Vous trouverez les versions archivées des rapports antérieurs sur notre [site Web](#).**

À moins d'indication contraire, les renseignements présentés ici sont en date du 31 décembre 2023 et tous les montants en dollars sont en devise canadienne (CAD). Vous trouverez les données regroupées sur les résultats dans le Tableau des données ESG 2023 commençant à la [page 51](#).

Notre rapport annuel a été établi par rapport aux normes universelles (2021) (Universal Standards) et les publications relatives au secteur de la finance GRI G4 (2014) (GRI G4 Financial Sector Disclosures) de Global Reporting Initiative (GRI). Vous trouverez l'index du contenu GRI à la [page 65](#). Le présent rapport est également conforme à la norme du Conseil des normes de comptabilité durables (SASB) qui se rapproche le plus de notre modèle d'affaires (gestion d'actif et activités de garde) et aux recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux

changements climatiques (GIFCC) pour nos rapports sur le climat. Voir les [pages 73](#) et [74](#), respectivement.

Le contenu du rapport est fondé sur notre examen continu des priorités (voir [page 13](#)).

## Certification externe

L'information et les données du présent rapport ont été recueillies et examinées par des spécialistes de notre organisation. Même si nous procédons à des vérifications internes pour en assurer l'exactitude et l'exhaustivité, nous reconnaissons le caractère incertain de certaines données. Notre déclaration sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 a fait l'objet d'une vérification indépendante effectuée par PricewaterhouseCoopers LLP (PwC). PwC a été chargée d'une mission d'assurance limitée portant sur nos émissions des périmètres 1 et 2 et nos

émissions liées aux déplacements d'affaires (aériens et terrestres) du périmètre 3. Les résultats de cette mission sont détaillés dans la déclaration d'assurance consultable [ici](#) (en anglais seulement).

Le service d'audit interne d'IGM a évalué la conception et l'efficacité des principaux processus et contrôles en place pour la présentation des données sur les émissions liées aux valeurs mobilières et l'intensité carbone moyenne pondérée (ICMP). À la suite de cet examen, le service de l'audit interne a conclu que les contrôles en place sont adéquatement conçus et fonctionnent efficacement afin de fournir des données exactes et complètes sur les indicateurs climatiques d'IGM (voir [page 41](#)).

## VOS COMMENTAIRES »

Si vous avez des commentaires, des suggestions ou des questions, veuillez nous écrire à [sustainability@igmfinancial.com](mailto:sustainability@igmfinancial.com).

## PUBLICATIONS CONNEXES »



Rapport annuel de 2023 de IGM



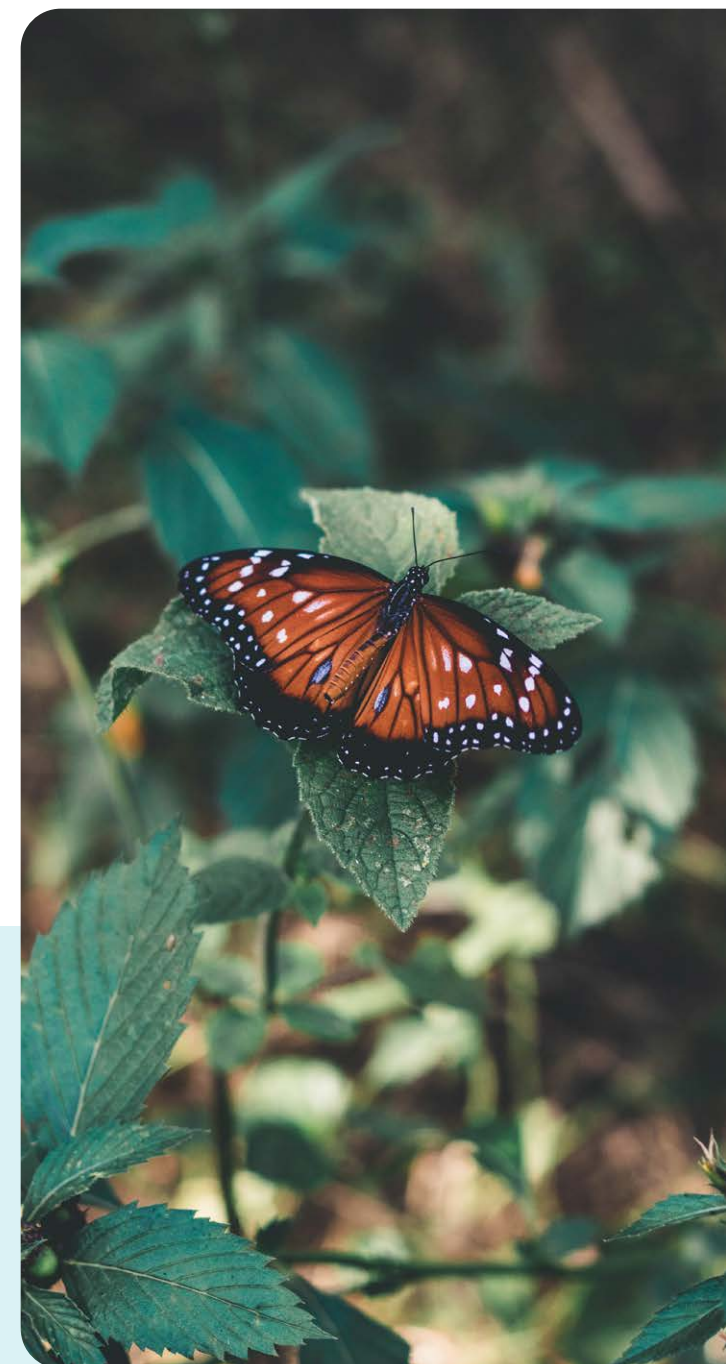
Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 de IGM



Rapport sur l'investissement durable 2023 de Mackenzie

[Rapport au CDP \(en anglais seulement\)](#)

[Centre des analystes ESG \(rapports et politiques connexes\)](#)













# À propos d'IGM

La Société financière IGM Inc. est une société de gestion d'actifs et de patrimoine de premier plan qui soutient des conseillers(ère)s et la clientèle qu'elle sert au Canada, ainsi que des investisseurs institutionnels en Amérique du Nord, en Europe et en Asie. Les activités de gestion d'actifs et de patrimoine de la société sont complétées par des partenariats stratégiques qui créent de la valeur pour les actionnaires en diversifiant les bénéfices et en élargissant les capacités.

Le siège social de la société est situé à Winnipeg, au Manitoba, et ses actions ordinaires se négocient à la Bourse de Toronto (TSX : IGM). La famille d'entreprises d'IGM offre une vaste gamme de services de planification financière et de gestion de placements visant à aider notre clientèle à atteindre ses objectifs financiers.

Paramètres au 31 décembre 2023		Effectifs <sup>1</sup>	Produits et services	Réseau de conseillers(ère)s	Clientèle	Actif géré et actif sous services-conseils	Emplacement des bureaux
Gestion de patrimoine		2 173	Planification financière et conseils; fonds communs de placement; solutions de gestion privée de patrimoine; programmes de gestion de l'actif; valeurs mobilières, assurance, produits bancaires et hypothécaires	Plus de 3 100 conseillers(ère)s financiers	Plus d'un million de clientes et clients particuliers	121,2 G\$	Bureaux administratifs à Winnipeg, Toronto et Montréal; 120 bureaux régionaux au Canada
Partenariats stratégiques						40,7 G\$ <sup>2</sup>	
Gestion d'actifs		1 478	Fonds communs de placement; FNB; solutions de gestion privée de patrimoine; programmes de gestion de l'actif; autres services connexes	Plus de 30 000 conseillers(ère)s externes	Plus d'un million de clients institutionnels et particuliers	195,7 G\$ <sup>3</sup>	Bureaux au Canada, à Hong Kong, en Chine, en Irlande, au Royaume-Uni et aux États-Unis
Partenariats stratégiques						109,4 G\$ <sup>2</sup>	

<sup>1</sup> Représente les effectifs permanents.

<sup>2</sup> L'actif géré et l'actif sous services-conseil des entreprises autres qu'IGM Gestion de patrimoine et Mackenzie correspond à la quote-part des investissements stratégiques d'IGM.

<sup>3</sup> Comprend 76,8 G\$ en mandats à honoraires de conseil auprès du secteur Gestion de patrimoine.





# Message du président et chef de la direction

**L'année 2023 a été sous le signe du progrès pour la Société financière IGM, notre clientèle et nos collectivités. Notre engagement inébranlable à améliorer la vie des gens en offrant une meilleure planification et une meilleure gestion de leur argent nous a permis de garder le cap sur ce qui leur importe, et a orienté notre approche à l'égard des occasions et des défis.**

Nous avons continué d'investir dans l'amélioration du bien-être financier de la population canadienne. Par exemple, plus de 2 700 membres de collectivités autochtones ont assisté à un atelier portant sur la littératie financière ou ont reçu des services de soutien financier individuels dans le cadre du partenariat d'IG avec Prospérité Canada. Mackenzie a animé plus de 85 webinaires, séminaires et réunions de concertation sur l'investissement durable.

L'intérêt pour l'investissement durable a continué de croître et nous avons été en mesure d'offrir les solutions que les investisseurs recherchaient. L'actif géré des solutions durables d'IGM a augmenté pour atteindre 6,0 G\$, en hausse de 25 % par rapport à 2022.

Je suis fier de notre équipe, qui fait constamment de son mieux pour la clientèle, les collectivités et les collègues. Plus de 500 membres du personnel faisaient partie d'un groupe-ressource en 2023, ce qui représente une augmentation de 300 % par rapport à 2022. Ces groupes bénévoles dynamiques qui sont dirigés par le personnel sont essentiels pour favoriser un milieu de travail inclusif et durable.

Grâce à nos efforts à grande échelle, nous nous sommes classés parmi les 100 sociétés les plus durables au monde selon Corporate Knights pour la cinquième année consécutive. Nous avons également été reconnus comme l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada, l'un des meilleurs employeurs de la diversité au Canada et, pour la première fois, l'un des employeurs les plus verts au Canada au début de 2024.

## La prochaine étape de notre démarche

IGM a fait beaucoup de chemin depuis 2013, année où nous avons publié notre première déclaration relative à la responsabilité sociale d'entreprise et commencé à produire des rapports relatifs au Carbon Disclosure Project (CDP). Au fil de l'évolution des besoins et des attentes de la clientèle, du personnel et de la société, nous avons modifié nos stratégies et nos pratiques pour nous y adapter.

En 2023, nous avons commencé à mettre à jour notre stratégie de développement durable afin d'amplifier notre impact. En 2024, nous lançons notre nouvelle stratégie *Agir maintenant pour un meilleur avenir*, qui mettra l'accent sur trois aspects importants pour notre entreprise et les Canadiennes et Canadiens : réconciliation avec les peuples autochtones, autonomisation économique et climat (voir [page 15](#)). Il est urgent d'agir dans ces domaines et notre nouvelle stratégie comprendra des objectifs et des cibles pour chacun des trois piliers.

Nous vous remercions de prendre le temps de lire notre Rapport sur le développement durable 2023. Notre objectif est de présenter de façon transparente nos réalisations ainsi que la façon dont nous gérons les défis. Nous avons lancé les séances « Vers un avenir meilleur » pour mettre en lumière les façons dont nous jetons les bases d'un avenir meilleur. Je suis fier des progrès réalisés par la Société financière IGM au cours des dix dernières années et je me réjouis de prendre une nouvelle direction en 2024.

**« À partir 2024, la réconciliation avec les peuples autochtones, l'autonomisation économique et les changements climatiques seront des piliers stratégiques pour IGM. »**

**James O'Sullivan**

Président et chef de la direction







# Notre approche en matière de développement durable

Nous reconnaissons **notre responsabilité** de façonner l'avenir pour le meilleur, et nous jouons un rôle actif dans **l'amélioration de nos conditions de vie et de la santé de la planète.**

Vers un avenir meilleur

AMÉLIORER LA GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE







# Faits saillants de 2023



Figure dans le classement pour la  
**cinquième année**  
consécutive



Figure au  
**33<sup>e</sup> rang**  
parmi les sociétés canadiennes



Figure dans le classement pour la  
**deuxième année**  
consécutive

Mackenzie a rejoint le  
**réseau ICGN**,  
(International Corporate  
Governance Network), chef  
de file mondial en matière de  
gouvernance d'entreprise et de  
gouvernance de l'investissement

Nous avons commencé à mettre  
à jour notre  
**stratégie de  
développement  
durable**  
(voir page 14)

Pour obtenir une liste complète des prix et des engagements de 2023,  
voir [page 50](#) et visitez notre [site Web](#).

Vers un avenir  
meilleur

Nous avons mis à jour notre structure de gouvernance en matière de développement durable en prévision de notre nouvelle stratégie de développement durable. Le principal changement est la mise en place du comité *Agir maintenant pour un avenir meilleur*, qui sera responsable de la mise en œuvre d'initiatives stratégiques dans l'ensemble des divisions.

Composé de responsables de division d'IGM et de personnes passionnées du développement durable provenant de tous les secteurs de l'entreprise, le comité *Agir maintenant pour un avenir meilleur* relèvera du comité du développement durable de la haute direction. En plus de piloter des initiatives stratégiques, le comité assurera la surveillance et rendra compte des progrès réalisés vers les objectifs, coordonnera les événements et les communications à l'intention du personnel et transmettra des connaissances à des fins de formation.

« **Nous travaillons fort à l'élaboration d'une stratégie qui permettra de préciser les engagements d'IGM en matière de développement durable et d'obtenir des résultats mesurables. Le nouveau comité nous aidera à concrétiser cet objectif.** »



**Jen Roynon**

Vice-présidente adjointe,  
Développement durable







# Le monde qui nous entoure

Voici les grandes tendances et les principaux enjeux qui influent sur nos stratégies et nos actions.

## Enjeux économiques à l'échelle mondiale

EN SAVOIR PLUS →

Les taux d'intérêt et des prix plus élevés ainsi que l'accroissement de l'instabilité mondiale demeurent des préoccupations pour les familles canadiennes. Beaucoup éprouvent de l'inquiétude concernant le remboursement de leurs prêts hypothécaires, la gestion efficace de leur argent et la préparation de l'avenir.

Les personnes qui travaillent avec un(e) conseiller(ère) se sentent plus à même de faire face à des périodes difficiles. Nos sociétés proposent des gammes complètes de produits qui favorisent la gestion du risque, et les conseillers(ères) IG ont fait leur possible pour apporter des conseils et des solutions en temps opportun.

## Changement climatique

EN SAVOIR PLUS →

À l'échelle mondiale, l'année 2023 a été la plus chaude jamais enregistrée et plusieurs événements météorologiques extrêmes ont frappé les populations sur tous les continents. Au Canada, la saison des feux de forêt a été la pire jamais enregistrée, environ 18,5 millions d'hectares ayant brûlé sur l'ensemble du territoire. Ces événements soulignent l'urgence de s'attaquer au changement climatique.

Pour soutenir la transition vers une économie carboneutre, nous nous efforçons de réduire nos émissions financées, d'accroître nos investissements durables et de réduire notre empreinte environnementale opérationnelle.

## Réconciliation avec les peuples autochtones

EN SAVOIR PLUS →

IGM est une entreprise canadienne et à ce titre, nous pensons qu'il est de notre responsabilité de participer au processus de réconciliation entre les peuples autochtones et non autochtones, comme le demande l'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.

Nous nous efforçons d'accroître la compréhension, la sensibilisation et l'action de notre entreprise et de nos effectifs en favorisant les partenariats avec les Autochtones, en soutenant la prospérité économique des Autochtones et en élargissant la sensibilisation à la culture et à l'histoire des peuples autochtones par l'éducation et la formation. En 2023, nous avons retenu les services d'une société de conseils dirigée par des Autochtones pour nous aider à élaborer un plan d'action de réconciliation.

## Évolution des pratiques liées aux talents

EN SAVOIR PLUS →

Dans le sillage de la pandémie, les pratiques en matière de talents continuent d'évoluer. Notre gestion des talents vise à répondre aux besoins actuels et futurs d'IGM en procédant à des embauches stratégiques, en investissant dans le recrutement de stagiaires et en utilisant les données tirées des commentaires de nos équipes afin de bâtir un environnement de travail qui favorise la performance de l'entreprise et permet à notre personnel de s'épanouir.

Comme dans de nombreuses entreprises, notre culture repose sur notre façon de travailler ensemble. En 2023, nous avons adopté un modèle de travail hybride qui établit un équilibre entre les avantages du télétravail et de la présence au bureau la plupart du temps.

## Normes d'information en matière de développement durable

EN SAVOIR PLUS →

Partout dans le monde, les attentes des investisseurs et des pouvoirs publics concernant la présentation de données de grande qualité, cohérentes et comparables en matière de développement durable continuent de s'accroître. En 2023, l'International Sustainability Standards Board (ISSB) a publié ses premières normes (IFRS S1 et IFRS S2), marquant le début d'une nouvelle ère de l'information sur la durabilité et les questions liées au climat sur les marchés financiers.

Nous nous préparons à l'adoption des normes IFRS S1 et S2 au Canada (c.-à-d. les Normes canadiennes d'information sur la durabilité) en mobilisant notre conseil d'administration et notre direction et en les informant des répercussions sur nos activités d'une éventuelle nouvelle réglementation de l'Autorité canadienne en valeurs mobilières (ACVM).



## Évaluer la confiance financière

Selon la sixième édition annuelle de l'Indice de confiance financière IG, un sondage mené à l'échelle canadienne, l'incertitude économique post-COVID-19 persiste chez la population canadienne :

**49 %**

ont dit craindre que l'inflation continue d'augmenter en 2024

**62 %**

ont évoqué de l'inquiétude quant au coût du logement

**56 %**

ont déclaré que le coût de la vie plus élevé les amenait à moins épargner en vue de la retraite, en particulier parmi les ménages de la classe moyenne.

## Cependant, neuf personnes interrogées sur dix ont un(e) conseiller(ère)

croient que leur plan financier pourra résister à tout ralentissement économique.





# Gouvernance en matière de développement durable

**Nous sommes convaincus que des pratiques robustes en matière de gouvernance assurent la reddition de comptes, la transparence et la prise de décisions responsables nécessaires à l'exercice de nos activités et de notre rôle, à long terme, de société investie d'une mission.**

L'efficacité de notre gouvernance commence avec notre conseil d'administration, qui supervise les activités de l'entreprise et assure une croissance responsable. De solides structures, processus et pratiques en matière de gouvernance sont en place pour permettre à notre conseil d'administration de s'acquitter efficacement de ses fonctions. Notre [circulaire de sollicitation de procurations de la direction](#) les présente en détail.

Le conseil d'administration d'IGM supervise la mise en œuvre de notre stratégie de développement durable, et se penche sur les tendances, les plans et les enjeux émergents au moins une fois par année. Plusieurs membres du conseil d'administration ont une expertise en matière de développement durable sur des sujets comme la stratégie, les rapports d'entreprise, la gestion des risques et des cyberrisques, la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) ainsi que les changements climatiques, entre autres.

En 2023, le conseil d'administration et ses comités ont discuté des sujets liés au développement durable suivants avec la direction :

- Bilan de l'investissement durable chez IG et Mackenzie et plan d'action climatique de Mackenzie
- Incidence des normes proposées par l'ISSB
- Vote sur la rémunération
- Approche d'IGM concernant l'intelligence artificielle générative (IA générative)
- Risque lié à la durabilité et amélioration continue des pratiques de gestion des risques

Notre comité du développement durable de la haute direction (CDDHD) réunit nos plus hauts dirigeants et dirigeantes, dont le président et chef de la direction d'IGM, qui est aussi membre du conseil d'administration. Le CDDHD se charge d'assurer la gouvernance de la direction centrale en matière de développement durable, notamment sur les questions de stratégie, de performance et d'information. Il rend compte au conseil d'administration une fois par an ou lorsque des problèmes majeurs surviennent. Aucun problème majeur n'est survenu en 2023.

En vue d'appuyer le CDDHD, une équipe de gestion du développement durable est chargée de proposer des idées et d'élaborer une stratégie, de collaborer avec les dirigeantes et dirigeants en vue d'établir des objectifs

et des cibles, de travailler avec des gestionnaires dans toute l'entreprise pour promouvoir les initiatives stratégiques, d'effectuer un suivi de performance et de fournir des rapports d'information volontaires sur le développement durable. Vous trouverez à la page suivante la structure de gouvernance complète d'IGM en matière de développement durable.

## Actionnariat responsable

Notre société est composée de plusieurs entités. Lorsque nous étudions de nouvelles possibilités d'acquisition, nous analysons en profondeur les risques et occasions à long terme de l'investissement envisagé, y compris les facteurs ESG. Nous surveillons nos investissements au moyen d'une approche d'actionnariat actif, en vertu de laquelle les membres de notre haute direction siègent au conseil d'administration des entreprises dont nous avons pris le contrôle ou dans lesquelles nous investissons de manière stratégique. Nous intervenons régulièrement auprès des équipes de haute direction et des conseils d'administration pour les sensibiliser aux facteurs ESG, afin de veiller à ce que nos placements respectent la philosophie de gestion responsable d'IGM.



## PUBLICATIONS CONNEXES »



Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 de IGM

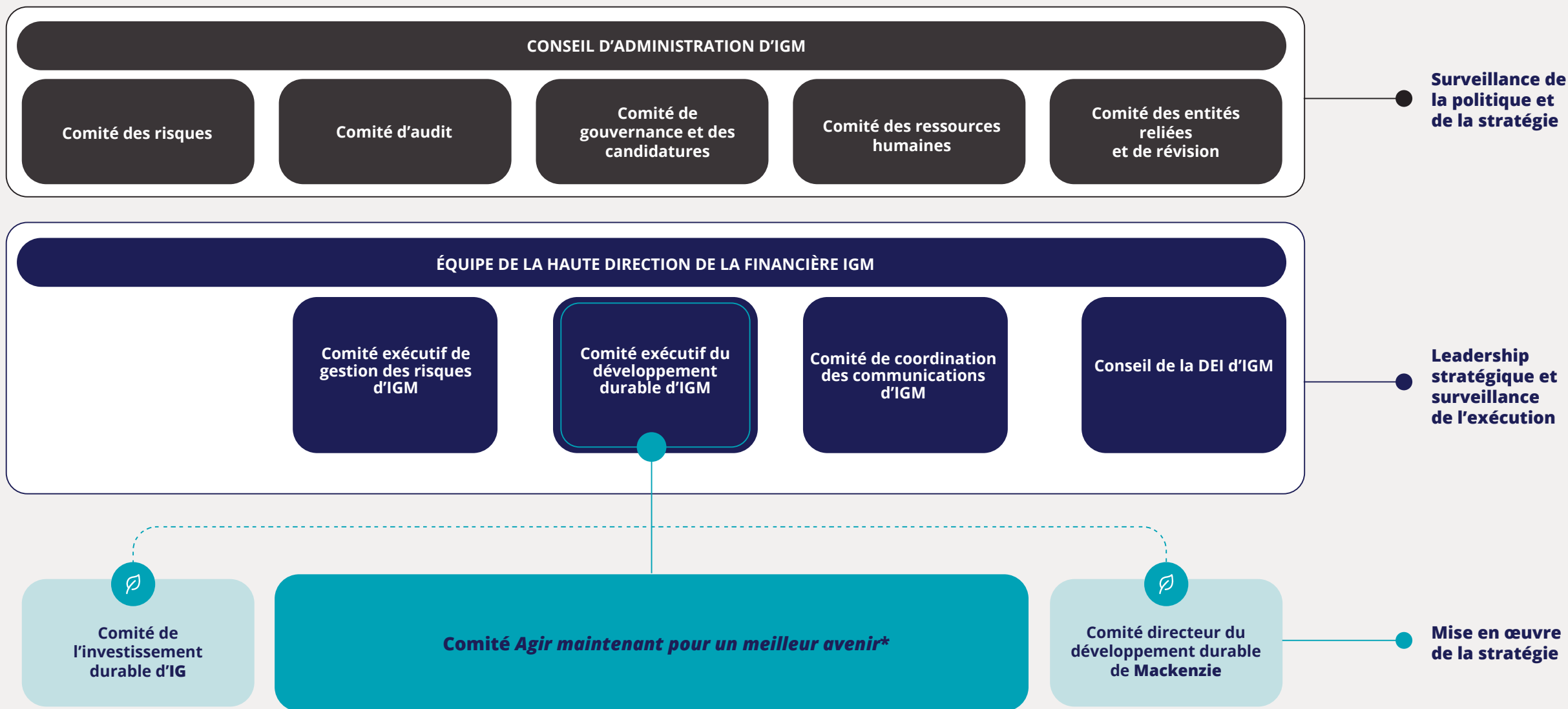
[Chartes des comités du Conseil](#)

[Nos rapports au CDP \(en anglais seulement\) et au GIFCC présentent nos pratiques de gouvernance en matière de climat](#)



### Structure de gouvernance en matière de développement durable

La structure de gouvernance d'IGM assure une surveillance des activités de développement durable à tous les niveaux, tant par le conseil d'administration et ses comités que par l'équipe de direction.



\*Responsables de la division et champion(ne)s du développement durable à l'échelle de l'organisation.





# Nos principaux enjeux en matière de développement durable

**Nous cernons, comprenons et gérons les enjeux en matière de développement durable qui comptent le plus pour nos parties prenantes internes et externes ainsi que nos activités à court, à moyen et à long terme.**

Guidés par la norme GRI, nous menons chaque année un processus de détermination et de priorisation des enjeux pertinents. Au cours du processus d'identification des priorités potentielles, nous tenons compte des éléments suivants :

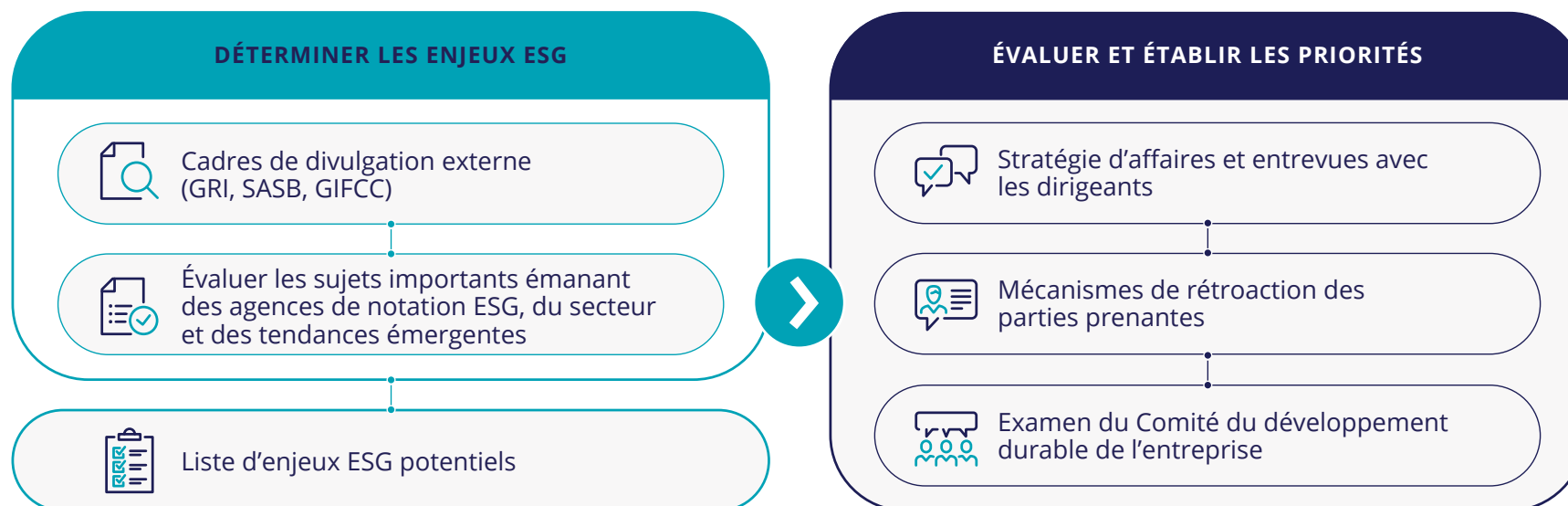
- Les tendances et problèmes émergents qui touchent notre secteur, y compris les priorités de nos pairs
- Les normes GRI et SASB et les cadres comme les recommandations du GIFCC
- Les enjeux soulevés au cours de débats publics et de nos interactions avec les agences de notation ESG et les sociétés de recherche

Nous priorisons les sujets importants en fonction des commentaires des parties prenantes internes et externes et des commentaires que nous recevons de nos dirigeantes et dirigeants et du comité du développement durable de la haute direction, et ce, au moins annuellement. Nous communiquons avec les parties prenantes de diverses façons, des interactions informelles du quotidien aux méthodes plus formelles, comme des sondages, des forums et des rencontres.

Nous vous invitons à découvrir des exemples des enjeux de 2023 issus de nos recherches sectorielles et de nos communications avec les parties prenantes à la [page 17](#).

Notre processus nous permet de dresser une liste des principaux enjeux autour desquels s'articulent notre rapport et notre stratégie de développement durable. Reportez-vous à la section sur la stratégie de développement durable ([pages 14-15](#)) pour obtenir de plus amples renseignements sur nos priorités pour 2023 et sur la nouvelle orientation de notre stratégie pour 2024 à 2030.

Pour voir comment nous agissons sur ces sujets et les progrès que nous réalisons, consultez les [pages 18-32](#).



**Les principaux enjeux de développement durable sont regroupés en deux catégories :**

## 1 Nos priorités

- Bien-être financier
- Investissement durable
- Diversité, équité et inclusion

## 2 Nos pratiques commerciales responsables

- Éthique et conformité
- Gestion du risque
- Climat et environnement
- Sécurité informatique et protection des renseignements personnels
- Gouvernance
- Talents et culture
- Soutien à la collectivité

# Stratégie de développement durable

Notre stratégie de développement durable nous permet de nous concentrer sur ce qui est le plus important pour notre entreprise et nos parties prenantes, et vise à accélérer les changements positifs dans les domaines où nous, en tant que gestionnaires d'actifs et de patrimoine, pouvons avoir le plus d'impact. Notre travail repose sur notre engagement à l'égard de pratiques d'affaires responsables. En 2024, nous mettons à jour notre stratégie de développement durable afin de la clarifier et d'orienter les engagements vers les secteurs où nos activités peuvent favoriser les changements et avoir une incidence mesurable. Dans ce rapport, nous présentons la stratégie suivie en 2023 et la stratégie actualisée qui guidera nos actions à partir de 2024.



## BÂTIR LE BIEN-ÊTRE FINANCIER

Proposer des ressources et de l'expertise pour aider les gens d'ici à avoir confiance en matière de finances, afin qu'ils puissent atteindre leurs objectifs et prendre en main leur avenir financier.



## FAVORISER L'INVESTISSEMENT DURABLE

Promouvoir des pratiques d'investissement durable afin de générer des résultats positifs pour les portefeuilles de nos clients et clientes et le monde qui nous entoure.



## ACCÉLÉRER LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION DANS LE SECTEUR DES SERVICES FINANCIERS

Faire tomber les obstacles dans notre secteur pour les femmes, les personnes noires, autochtones et racialisées et les autres groupes traditionnellement sous-représentés.

## NOS PRATIQUES COMMERCIALES RESPONSABLES

Gérer nos entreprises de façon responsable en tenant compte des répercussions sociales, économiques et environnementales de nos décisions et donner aux employé(e)s les moyens de s'épanouir tout en visant une croissance durable.





# Entretien avec notre VPP, Développement durable et risque financier de l'entreprise

## Q : Qu'est-ce qui motive l'évolution de la stratégie de développement durable de la Société financière IGM?

R : Nous sommes engagés dans une démarche de développement durable depuis environ 10 ans et, comme la plupart des sociétés, nous avons commencé avec une petite équipe centrale axée sur des initiatives clés. Les choses ont évolué à l'interne et à l'externe au fil du temps : plus de gens sont maintenant impliqués dans l'ensemble de l'entreprise, les questions de développement durable ont changé, les attentes des parties prenantes ont évolué et de nouvelles réglementations seront bientôt en vigueur.

Grâce à l'élaboration de notre nouvelle stratégie *Agir maintenant pour un avenir meilleur*, nous apporterons plus de clarté et mettrons l'accent sur les questions de développement durable où nos activités peuvent favoriser les changements et avoir une incidence mesurable.

## Q : Quels sont les principaux changements apportés?

R : Pour IGM, il s'agira davantage d'un rafraîchissement de stratégie que d'un changement généralisé. À la suite de recherches et de consultations auprès des parties prenantes, nous nous concentrerons sur trois piliers stratégiques : la réconciliation avec les peuples autochtones, l'autonomisation économique et le climat. Ces questions ont été relevées comme des enjeux pour lesquels nous pourrions fournir une réponse différenciée et être un chef de file au Canada. Fait important, nous élaborons également des objectifs et des cibles à long terme pour concentrer nos efforts, suivre nos progrès et mesurer notre impact.

## Q : Comment ferez-vous participer l'ensemble de la Société financière IGM à la mise en œuvre de la stratégie?

R : Au fil des ans, les équipes de notre entreprise ont accompli un travail remarquable et mis en œuvre des initiatives efficaces. Dans la prochaine étape de notre démarche, nous nous concentrerons davantage sur la collaboration interfonctionnelle afin de continuer à mettre en œuvre des initiatives efficaces, mais aussi d'accroître l'efficacité opérationnelle et d'intégrer davantage la durabilité à l'échelle de l'organisation. Nous sommes enthousiastes à l'idée de réunir des gens de tous les secteurs de la famille d'entreprises, de travailler à la réalisation d'objectifs communs et d'offrir de la valeur à toutes nos principales parties prenantes.

« Nous élaborons des objectifs et des cibles à plus long terme pour concentrer nos efforts, suivre nos progrès et mesurer notre impact. »

Andrea Carlson

Vice-présidente principale, Développement durable et risque financier de l'entreprise



## Agir maintenant pour un meilleur avenir



Notre action envers la réconciliation avec les Autochtones

Bâtir des capacités systémiques et culturelles pour des engagements et des partenariats effectifs avec les communautés autochtones.



Notre action pour l'autonomisation économique

Lever les obstacles sociaux et économiques en vue de renforcer le sentiment de sécurité dans les collectivités canadiennes.



Notre action contre le changement climatique

Investir dans des solutions climatiques à long terme pour promouvoir un avenir sobre en carbone.



# Objectifs de développement durable

Les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies sont un ensemble de 17 objectifs qui constitue un cadre pour la création d'un monde plus durable d'ici 2030. Même si nous contribuons directement et indirectement à chacun des ODD, nous avons déterminé les sous-objectifs qui sont les plus pertinents pour nos activités.



## ODD ET INDICATEURS PERTINENTS

## NOTRE CONTRIBUTION



- 4.5** D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les genres dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle
- 4.6** D'ici à 2030, veiller à ce que tous les jeunes et une proportion considérable d'adultes sachent lire, écrire et compter

- Assurer une éducation équitable, inclusive et de qualité en offrant des programmes de développement à nos employé(e)s et conseillers(ère)s ([page 47](#)), du soutien aux étudiant(e)s ([page 46](#)) et en favorisant le bien-être financier de notre clientèle et de la collectivité ([page 20](#)).



- 10.2** D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique
- 10.4** Adopter des politiques qui mènent progressivement à une plus grande égalité
- 10.5** Améliorer la réglementation et la surveillance des institutions et marchés financiers mondiaux et renforcer l'application des règles

- S'attaquer aux inégalités avec la mise en place de notre stratégie de DEI ([page 28](#)) et au moyen de notre programme « Soyez maître de votre avenir » et de la plateforme Mackenzie Ensemble ([page 23](#)), et par notre engagement en faveur d'une transition équitable vers une économie carboneutre ([page 24](#)).



- 13.2** Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales
- 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

- Gérer les risques en matière de changements climatiques au moyen de nos processus d'investissement durable et de gestion du risque ([page 37](#) and [page 24](#)), interpellier les sociétés dans lesquelles nous investissons au sujet de leurs actions contre les changements climatiques ([page 27](#)), réduire notre empreinte environnementale et faire preuve de transparence dans nos déclarations liées au climat ([page 40](#)).



- 16.5** Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes
- 16.6** Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux
- 16.7** Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions

- Jouer un rôle dans le secteur des services financiers au Canada en démontrant notre leadership au sein de plusieurs associations de réglementation, de gouvernance et de normalisation, qui travaillent dans l'intérêt du public investisseur. Se reporter à la section Gouvernance en matière de développement durable ([page 11](#)); Éthique et conformité ([page 35](#)); et Climat et environnement ([page 40](#)).



- 17.16** Renforcer les partenariats mondiaux pour le développement durable afin d'aider tous les pays à atteindre les objectifs






- Nos engagements communs et nos collaborations sont présentés tout au long du présent rapport. Les reconnaissances et les engagements sont énumérés à la [page 50](#) et sur notre [site Web](#).





# Communication avec les parties prenantes

En communiquant activement avec les parties prenantes, nous apprenons ce qui compte le plus pour elles et ce qu'elles attendent de nous. Nous veillons à ce que les opinions des parties prenantes soient prises en compte dans nos décisions et nous nous efforçons de collaborer avec elles pour que nos activités et nos initiatives de développement durable aient une plus grande incidence.

	 CLIENTÈLE	 ACTIONNAIRES	 EMPLOYÉ(E)S	 CONSEILLER(ÈRE)S	 PARTENAIRES DU SECTEUR	 COLLECTIVITÉS
<b>NOS MODES DE COMMUNICATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sondages</li> <li>Communications</li> <li>Réunions et événements</li> <li>Médias sociaux, y compris balados</li> <li>Webinaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assemblée annuelle</li> <li>Téléconférences trimestrielles sur les bénéfices</li> <li>Journée des investisseurs</li> <li>Présentations lors de conférences et tournées de présentation</li> <li>Rencontres avec les analystes et les investisseurs institutionnels</li> <li>Communications relatives aux agences de notation ESG et aux sociétés de recherche</li> <li>Mécanisme de consultation du conseil d'administration (courriel et adresse postale spécifiques)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sondages</li> <li>Groupes de discussion</li> <li>Séances de discussion ouvertes, réunions d'équipe et événements</li> <li>Groupes-ressources</li> <li>Formation et perfectionnement professionnel</li> <li>Communications, notamment courriels, infolettres et intranet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sondages</li> <li>Groupes de discussion</li> <li>Groupes consultatifs du réseau</li> <li>Conférences et événements</li> <li>Webinaires</li> <li>Formation</li> <li>Communications, notamment courriels, infolettres et intranet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Appartenance à des comités d'organismes de réglementation et à des associations sectorielles</li> <li>Participation à des tables rondes sur la réglementation, à des appels de propositions publics, à des groupes de travail sectoriels et à des comités techniques</li> <li>Réunions, conférences et événements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partenariats communautaires et rencontres de programme</li> <li>Événements</li> <li>Ateliers</li> <li>Groupes de discussion</li> <li>Réseaux de développement durable</li> <li>Webinaires</li> </ul>
<b>SUJETS ABORDÉS EN 2023</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Naviguer sur des marchés agités (notamment les craintes liées à la résurgence de l'inflation)</li> <li>Formations et événements sur l'investissement durable</li> <li>Confiance financière de la population canadienne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gouvernance en matière de développement durable et information sur les changements climatiques</li> <li>Investissement durable</li> <li>Diversité, équité et inclusion</li> <li>Vote consultatif sur la rémunération des dirigeants et dirigeantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mises à jour sur les activités/le rendement</li> <li>Santé et mieux-être</li> <li>Modèle de travail hybride</li> <li>Activités et formations sur la diversité, l'équité et l'inclusion</li> <li>Réconciliation avec les peuples autochtones</li> <li>Viabilité environnementale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produits et nouveaux outils numériques</li> <li>Changements climatiques et investissement durable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protection de la vie privée, dont les lois adoptées et modifiées par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux</li> <li>Information sur les changements climatiques et les enjeux ESG, et modifications réglementaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planification financière</li> <li>Littératie financière</li> <li>Réconciliation avec les peuples autochtones</li> <li>Égalité des genres</li> </ul>



# Nos priorités

Vers un avenir meilleur

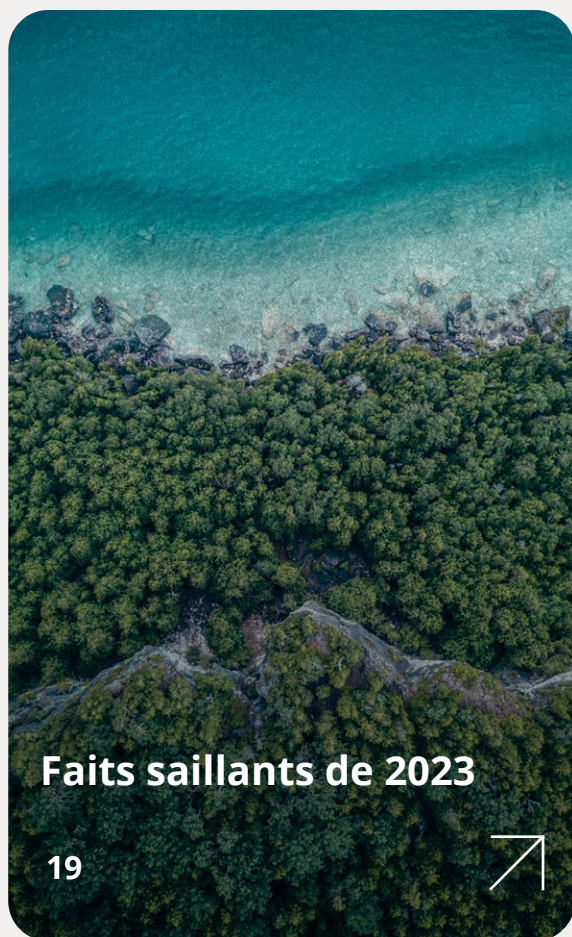
DÉFENDRE LES INTÉRÊTS DES FEMMES DANS LE SECTEUR FINANCIER



ODD

4 10 13 17

En 2023, notre stratégie de développement durable s'est articulée autour de **trois domaines essentiels** : bâtir le bien-être financier, favoriser l'investissement durable et promouvoir la DEI dans le secteur financier.







## Faits saillants de 2023

### Plus de 2 700 membres des communautés autochtones

ont acquis des connaissances financières grâce à des ateliers et un accompagnement dispensés dans le cadre du partenariat d'IG avec Prospérité Canada

### IG a lancé un nouveau modèle de services-conseils segmentés

adapté aux différents besoins financiers de la clientèle

### 172 entreprises distinctes mobilisées

sur les thèmes ESG dans les fonds gérés par Mackenzie

### 6,0 G\$

d'actifs gérés dans des fonds d'investissement durable, soit une hausse de 25 % par rapport à 2022 (4,8 G\$)



Figure sur la liste pour la **deuxième année consécutive**

### Lancement d'une nouvelle formation sur l'accessibilité

Vers un avenir meilleur 

Nous avons eu le plaisir de voir Shauna Clarke, vice-présidente, Solutions bancaires et hypothécaires à IG, figurer au palmarès *Top 50 Women & Wealth Award* dressé par le magazine *Wealth Professional Canada*. Ce programme annuel vise à reconnaître les dirigeantes qui se sont démarquées par leur excellence professionnelle et leur contribution dans le secteur en tant que mentores et modèles dans la collectivité.

Shauna a à cœur l'indépendance financière des femmes. Elle organise des séminaires et des événements nationaux rassemblant des femmes pour échanger et apprendre tout en intervenant au sein du groupe-ressource des femmes IGM.

**« J'offre du mentorat aux femmes avec lesquelles je travaille et je défends leurs intérêts afin qu'elles puissent à leur tour accroître les connaissances et la confiance financières de leurs clientes. Cela se traduit directement par une amélioration de la situation financière des familles et des entreprises que nous avons le privilège de servir. »**



**Shauna Clarke**

Vice-présidente, Solutions bancaires et hypothécaires





# Bâtir le bien-être financier

À IGM, nous pensons que savoir, c'est pouvoir; contribuer au bien-être financier est au cœur de nos activités. Les personnes qui comprennent leurs finances et possèdent les ressources et les compétences nécessaires pour répondre à leurs besoins particuliers sont en mesure d'atteindre leurs objectifs et de bâtir un avenir plus sain et plus prometteur pour elles-mêmes, leur famille et leur collectivité.

## Connaissances et conseils adaptés à l'évolution des besoins

Compte tenu de leurs modèles d'affaires distincts, IG et Mackenzie adoptent des approches différentes pour bâtir le bien-être financier de la population canadienne :

- IG adopte une approche axée sur la clientèle pour offrir la meilleure expérience conseil qui soit. Les conseillers(ère)s travaillent en étroite collaboration avec la clientèle pour élaborer des

plans financiers personnalisés et fournir des conseils de planification intégrés qui facilitent l'atteinte des objectifs individuels. La technologie leur permet d'aider la clientèle à gérer ses plans et ses comptes de placement, en plus de répondre à ses besoins en matière de prêts hypothécaires, de services bancaires et d'assurance. À mesure que les besoins de la clientèle évoluent, les conseillers(ère)s offrent des services et une planification financière toujours plus élaborés.

- À titre de gestionnaire d'actifs, Mackenzie offre des solutions de placement et des services connexes à une clientèle d'investisseurs particuliers et institutionnels. La société collabore avec les conseillers(ère)s pour les aider à mieux servir leur clientèle, offre des solutions de placement novatrices à tous les types d'investisseurs et fournit des ressources pour faciliter la compréhension des placements.

## Le nouveau modèle segmenté d'IG permet d'adapter l'expérience-conseil à l'ensemble de la clientèle :

### 1 Canal entrepreneurial

Se concentre sur les ménages ayant des besoins plus complexes qui font partie des segments de la clientèle à valeur élevée et aisée, et qui détiennent des actifs s'élevant à plus de 250 000 \$.

### 2 Canal organisationnel

Les conseiller(ère)s salarié(e)s se consacrent au service des ménages aux besoins moins complexes qui appartiennent aux segments de la clientèle aisée et du marché de masse, et qui détiennent jusqu'à 250 000 \$ d'actifs.

## APPROCHE DE GESTION

Sous le leadership de la cheffe de la planification financière, IG s'efforce d'améliorer en continu ses stratégies de planification financière et de conseils, de maintenir à jour les connaissances et les compétences de ses conseillers(ère)s et de faire preuve d'un leadership éclairé par la promotion de la planification financière complète.

Mackenzie s'appuie sur une structure multiboutique qui permet aux équipes de placement de pleinement transposer leur expertise et leurs points de vue dans leurs portefeuilles, et qui offre des options novatrices, pertinentes et intéressantes pour les différents objectifs de placement de la clientèle. Ses produits et services sont adaptés aux différents besoins de la clientèle et des conseillers(ère)s, et comprennent des fonds communs de placement, des FNB, des notices d'offre et des comptes distincts, ainsi que des services fiscaux et successoraux et du soutien en matière de dons de bienfaisance et de gestion de la pratique des conseillers(ère)s.







## Services spécialisés pour la clientèle à valeur élevée

Les services de gestion privée de patrimoine d'IG mettent à disposition de la clientèle à valeur élevée une équipe spécialisée possédant les compétences appropriées pour la situation de chaque cliente et chaque client, peu importe son niveau de complexité. Des spécialistes de la fiscalité, des prêts hypothécaires, du patrimoine, des placements et de l'assurance collaborent avec les conseillers(ère)s IG pour aider la clientèle à traverser les différentes phases du cycle de vie financier en fonction de ses rêves, valeurs et priorités. Les services spécialisés comprennent l'accès à des occasions de placement exclusives comme du capital-investissement, du crédit, des placements immobiliers et des portefeuilles conçus pour aider à lutter contre les changements climatiques.

Aider la clientèle à planifier la transmission de son patrimoine aux personnes et aux causes qui lui sont chères est une partie importante du service. Cela comprend l'élaboration de plans successoraux fiscalement avantageux, la facilitation de discussions familiales sensibles, la recommandation de solutions de transfert de patrimoine et l'intégration d'une stratégie philanthropique dans un plan financier complet.

## Rendre les placements plus faciles à comprendre

Mackenzie peut aider les Canadiennes et les Canadiens à investir davantage en rendant les placements plus faciles à comprendre. Sa page [Web Connaissances et éducation](#) offre des ressources variées, à commencer par son guide convivial [L'ABC de l'investissement](#). Ce guide présente les marchés économiques, l'épargne et les budgets, les options de placement, la planification de la retraite, les régimes gouvernementaux et plus encore. Au moyen de séries de balados, de perspectives et de blogues, les spécialistes de Mackenzie offrent également des analyses et des commentaires sur des enjeux locaux et mondiaux qui touchent l'univers des placements pour les personnes qui investissent et celles qui les conseillent.

En 2023, Mackenzie a animé plus de 85 webinaires, séminaires et réunions de concertation sur l'investissement durable pour plus de 5 000 conseillers(ère)s, investisseurs et courtiers. Les séances ont mis en lumière les occasions d'investir tout en participant à la transition énergétique, les titres de créance labellisés ESG et d'autres instruments et approches de placement qui sont essentiels à un avenir durable.

**En 2023, IG a lancé [Services-conseils privés aux entreprises IG](#), une équipe spécialisée qui aide les propriétaires de petites et moyennes entreprises canadiennes en leur offrant des conseils dans des domaines clés comme la stratégie de croissance, la mobilisation de capitaux, les fusions et acquisitions et les cessions d'entreprises. L'équipe aide les propriétaires d'entreprise à intégrer leurs finances personnelles à leur vie professionnelle et à naviguer dans les sphères complexes de la croissance ou de la cession d'une entreprise afin d'en maximiser la valeur.**



Vers un avenir meilleur

Alors que de plus en plus de ménages canadiens sont aux prises avec des inquiétudes financières et des taux d'intérêt élevés, IG et Mackenzie ont agi pour proposer des solutions hypothécaires.

Comme l'explique Alana Riley, cheffe, Prêts hypothécaires, assurances et produits et services bancaires à IG : « Compte tenu des taux plus élevés et des fluctuations du marché immobilier dans beaucoup de régions du pays, les prêts hypothécaires sont souvent la dette la plus considérable pour plusieurs personnes. Pourtant, selon une [étude](#) d'IG, nombre d'entre elles contractent une telle dette sans être vraiment avisées de son incidence sur leur

plan financier global. Un plan financier qui tient compte du prêt hypothécaire permet d'augmenter les liquidités, de réduire les dettes à taux d'intérêt élevé et de rembourser le prêt plus rapidement. »

C'est pourquoi les conseillers(ère)s d'IG consacrent plus de temps à faciliter l'intégration des prêts hypothécaires dans les plans financiers globaux de la clientèle. IG a également lancé une nouvelle marge de crédit sur valeur domiciliaire en 2023, qui permet de rembourser une dette sans pénalité et d'avoir accès à des fonds, sans nuire aux placements ni renoncer à un prêt hypothécaire IG à taux réduit.



## Mesurer la satisfaction



IG sonde régulièrement la clientèle au sujet de sa relation avec notre entreprise et ses conseillers(ère)s, et de son expérience de la planification financière. Les résultats permettent d'adapter la rémunération du personnel ainsi que des conseillers(ère)s selon la satisfaction de la clientèle. IG effectue également des sondages trimestriels auprès des conseillers(ère)s pour évaluer leur degré de satisfaction à l'égard de la qualité de leur relation professionnelle avec l'entreprise. Les conseillers(ère)s répondent également à des sondages externes dans lesquels on les invite à évaluer leur entreprise.

### 8,4/10

IG a obtenu une note de 8,4/10 dans le Dealers' Report Card 2023 d'Investment Executive, pour lequel a été mené un sondage auprès des membres du réseau de services-conseils au sujet de leurs sociétés et du secteur global de la gestion de patrimoine. IG a obtenu la deuxième note la plus élevée parmi les cabinets de courtage offrant des services complets et des fonds communs de placement, et a ainsi atteint son objectif de figurer parmi les trois premières positions. IG figurait parmi les deux meilleures sociétés de services complets dans 16 des 25 catégories d'activités concernées. Ces résultats témoignent de la résilience de la société et du travail acharné de ses conseillers(ère)s durant une période de marchés difficiles, de taux d'intérêt élevés et de besoins accrus de la clientèle.



Chez Mackenzie, la satisfaction des conseillers(ère)s est mesurée au moyen de l'Étude sur les perceptions des conseillers(ère)s réalisée annuellement par Environics, ainsi que d'autres sondages exclusifs.

### Trois premiers rangs du classement

Dans l'Étude sur la perception des conseillers(ère)s de 2023, Mackenzie a conservé la position visée dans les trois premières places du classement, dans la catégorie globale et dans des domaines clés comme la valeur de la marque et la pénétration des ventes des conseillers(ère)s (pourcentage de personnes qui vendent activement ses produits). Dans le segment des FNB, Mackenzie s'est classée au troisième rang pour ce qui est de la qualité de l'offre de placements durables et du soutien à valeur ajoutée offert aux conseillers(ère)s.



### Résolution des problèmes

Advenant des problèmes, nos sociétés en exploitation ont adopté des procédures formelles pour traiter les plaintes de la clientèle. Dans chaque cas, elles sont guidées par des principes d'équité, de célérité et de raisonnable. Dans un premier temps, le règlement des plaintes passe par la conseillère ou le conseiller, et les centres de service de chaque société participent également aux enquêtes de routine et au règlement des plaintes.

Lorsque les problèmes sont transmis à un échelon supérieur, le processus de résolution comprend l'examen approfondi de la plainte par des spécialistes de la conformité. La personne chargée de l'enquête communique avec la cliente ou le client et examine personnellement ses préoccupations. Par la suite, le client ou la cliente reçoit un résumé écrit des conclusions de l'enquête effectuée. Si le traitement de la plainte ne donne pas satisfaction à la personne, elle peut écrire à l'Ombudsman des services bancaires et d'investissement par l'intermédiaire du site Web [obsi.ca](https://obsi.ca).





## Inclusion financière

À l'échelle d'IGM, nous nous efforçons d'éliminer les obstacles qui empêchent les gens de prendre en main leur avenir financier et d'atteindre leurs objectifs.



Grâce à l'accompagnement des conseillers(ère)s d'IG, du personnel et des partenaires communautaires, le programme IG Soyez maître de votre avenir offre à quatre groupes traditionnellement mal desservis les ressources et la confiance nécessaires pour prendre en charge leur avenir financier.

**Communautés autochtones :** En partenariat avec Prospérité Canada, IG travaille avec des Autochtones dans des collectivités du Manitoba et de l'Ontario afin d'accroître leur éducation financière et leur confiance au moyen d'ateliers adaptés à leur culture et d'un accompagnement individuel. En 2023, IG a annoncé un élargissement du programme à la région urbaine de Winnipeg, qui accueille le siège social d'IG. Depuis le début du partenariat :

- **1 365 membres de la communauté des Premières Nations** ont obtenu 8 M\$ en revenu grâce à l'aide à la production de déclarations de revenus.

**Personnes nouvellement arrivées :** En collaboration avec l'Immigrant and Refugee Community Organization of Manitoba, IG contribue à l'acquisition de compétences financières et l'autonomisation des personnes nouvellement arrivées au Canada qui ont un faible revenu. En 2023 :

- **1 200 personnes** ont eu accès à plus de 4,3 M\$ de prestations sociales grâce à un accompagnement individuel.
- Jeunes et personnes âgées :** IG s'associe à la Fondation canadienne d'éducation économique (FCEE) pour offrir aux jeunes et aux personnes âgées du Canada des ressources financières et des ateliers en personne adaptés, accessibles gratuitement. En 2023 :
  - **Plus de 2 300 personnes** ont participé à 85 ateliers axés sur le nouveau programme « L'argent et vous : Édition des aînés », qui appuie l'éducation financière des personnes qui avancent en âge.
  - **73 % des jeunes** qui ont participé à des ateliers sur le bien-être financier ont déclaré que les séances ont amélioré leur prise de décisions financières.



Mackenzie défend l'inclusivité dans le secteur de la finance, avec en ligne de mire la création d'un monde davantage investi, ensemble. La plateforme Mackenzie Ensemble vise à créer un monde du placement qui interpelle et inspire les femmes en offrant :

- Un accompagnement aux femmes souhaitant faire carrière dans la gestion d'actifs
  - » Mackenzie a embauché **cinq stagiaires** du programme Women in Asset Management de la Ivey Business School, qui aide les femmes à acquérir les compétences, les connaissances et l'expérience pratique dont elles ont besoin pour entreprendre une carrière en gestion d'actifs.
- Des subventions à des organismes sans but lucratif qui soutiennent le bien-être financier des femmes
  - » Au cours de sa première année, les subventions Mackenzie Ensemble ont apporté un soutien financier à quatre organismes de bienfaisance. Au total, le programme versera **500 000 \$ sur cinq ans** à des organismes de bienfaisance qui comblent le manque de connaissances financières des femmes et soutiennent les familles au moyen de programmes d'éducation financière.

La **fondation de bienfaisance Placements Mackenzie** est gérée et financée par le personnel. Elle a vu le jour en 1999 pour appuyer les organismes de bienfaisance locaux qui s'emploient à aider les femmes à faible revenu, les jeunes à risque et les personnes aux prises avec des problèmes de santé au Canada. Elle coordonne également des milliers d'heures de bénévolat effectuées par le personnel de Mackenzie chaque année.





# Favoriser l'investissement durable

**Il est plus urgent que jamais de s'atteler à la gestion des problèmes environnementaux et sociaux à l'échelle mondiale. Nos sociétés en exploitation contribuent à la mise en place de solutions de placement et à la gestion des risques de placement associés à ces défis.**

## Approche de l'investissement durable

Nous avons depuis longtemps pour pratique d'investir l'avoir de notre clientèle de manière durable afin de mieux gérer le risque et de générer des rendements axés sur le développement durable à long terme. Nos sociétés en exploitation ont formalisé leurs engagements par l'adoption de politiques d'investissement responsable, qui décrivent l'approche adoptée pour intégrer les critères ESG dans les processus d'analyse et de décision et permettre un actionariat actif par la communication avec les parties prenantes et le vote par procuration. En raison de leurs modèles d'affaires distincts, il existe des différences dans la façon dont IG et Mackenzie abordent l'investissement durable :

- En tant que gestionnaire de patrimoine, IG offre des fonds de placement à sa clientèle de détail, principalement gérés par des sous-conseiller(ère)s externes de grande qualité (gestionnaires d'actifs). Le rôle d'IG consiste en premier lieu à surveiller et

à évaluer les pratiques des sous-conseiller(ère)s en matière d'investissement durable, puis à sélectionner ceux qui sont les mieux placés pour s'acquitter de certains mandats des fonds.

- Mackenzie est une société de gestion d'actifs proposant des solutions de placement à une clientèle composée d'investisseurs individuels et institutionnels grâce à une structure multiboutique qui comprend des équipes de placement internes et des sous-conseiller(ère)s externes intervenant dans des secteurs précis. Les boutiques mettent en œuvre des approches personnalisées en matière d'investissement durable, allant des stratégies d'atténuation des risques ESG plus conventionnelles aux placements thématiques qui ciblent des tendances macroéconomiques liées aux facteurs ESG, et s'attachent à produire des rendements intéressants.

IG et Mackenzie offrent une gamme de produits durables, présentés à la [page 25](#).

## APPROCHE DE GESTION

L'application des politiques et des processus d'investissement durable est supervisée par la cheffe des solutions de placements à IG, et par les deux coresponsables en chef des placements et la vice-présidente principale, Marque et développement durable à Mackenzie. Le comité de l'investissement durable d'IG et le comité directeur du développement durable de Mackenzie ont une composition diversifiée visant à faciliter la mise en place de pratiques d'investissement durable.

Vers un avenir meilleur 



IG et Mackenzie comptent parmi les signataires de l'initiative Principes pour l'investissement responsable (PRI), qui encadre l'intégration des critères ESG dans l'analyse des placements et le processus décisionnel des gestionnaires de placement. Chaque année, les deux sociétés remettent un rapport aux PRI et les commentaires qu'elles reçoivent en retour guident l'évolution de leurs méthodes d'investissement durable.

Mackenzie sera le partenaire principal de PRI in Person 2024, la conférence annuelle des PRI, qui aura lieu au Canada pour la première fois depuis dix ans.



ODD

17

Partenariats pour la réalisation des objectifs

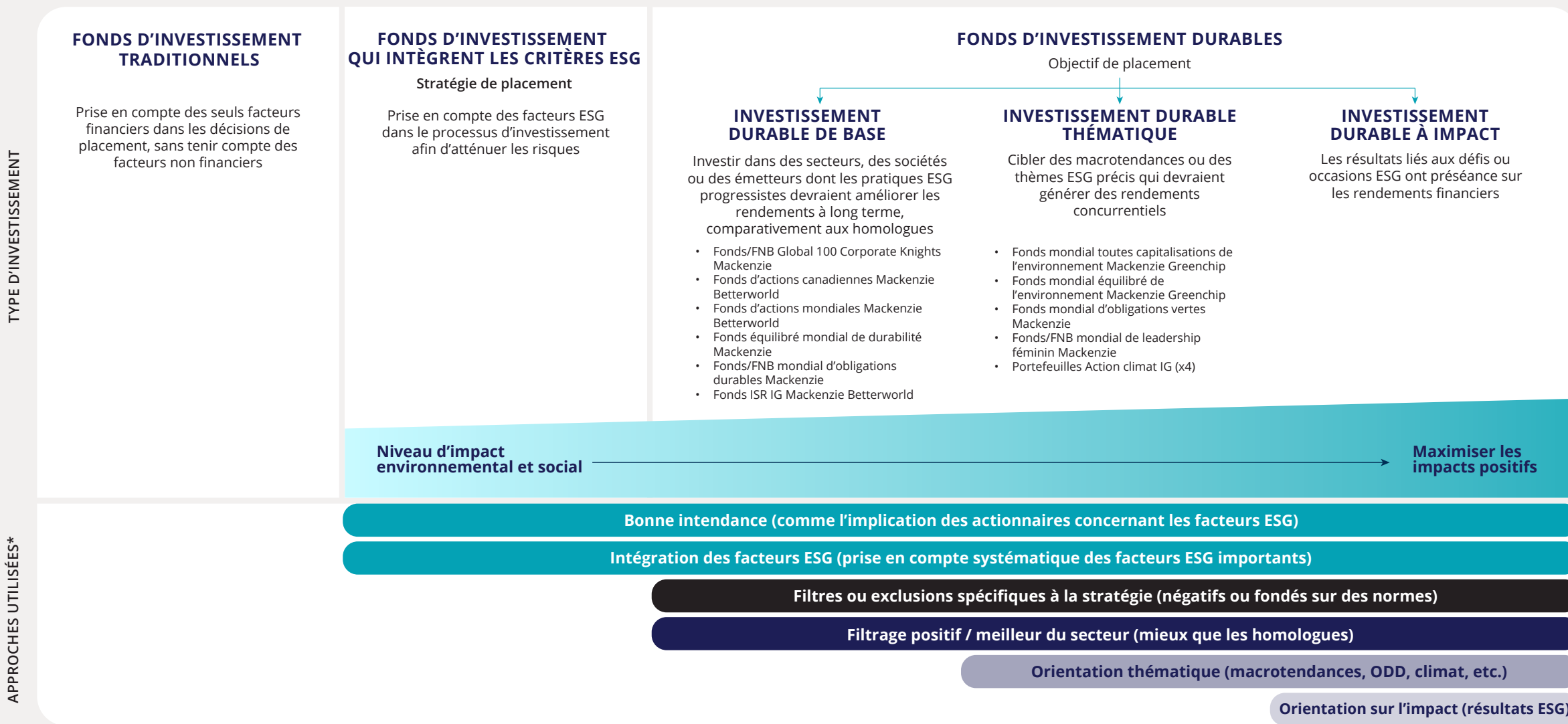






## Nos fonds et FNB durables

Ce cadre montre comment nous classons les fonds et les FNB, et sert d'outil aux conseillers(ère)s et aux personnes qui investissent pour déterminer leurs priorités en matière d'investissement durable.



\*Les fonds de placement durables peuvent utiliser la totalité ou une partie des approches d'investissement durable décrites dans le cadre. Veuillez consulter le prospectus applicable pour obtenir de plus amples renseignements.



## IG GESTION DE PATRIMOINE

L'engagement d'IG en matière d'investissement durable comprend son adhésion à l'Association pour l'investissement responsable (AIR) du Canada et au réseau Ceres Investor Network, sa participation comme signataire des PRI et de Climate Action 100+, et son alignement sur les recommandations du GIFCC. La [Politique d'investissement durable et responsable](#) d'IG reflète son approche en matière d'investissement durable.

IG s'associe exclusivement à des sous-conseiller(ère)s en gestion d'actifs qui sont également signataires des PRI et partagent son engagement en faveur de l'investissement durable :

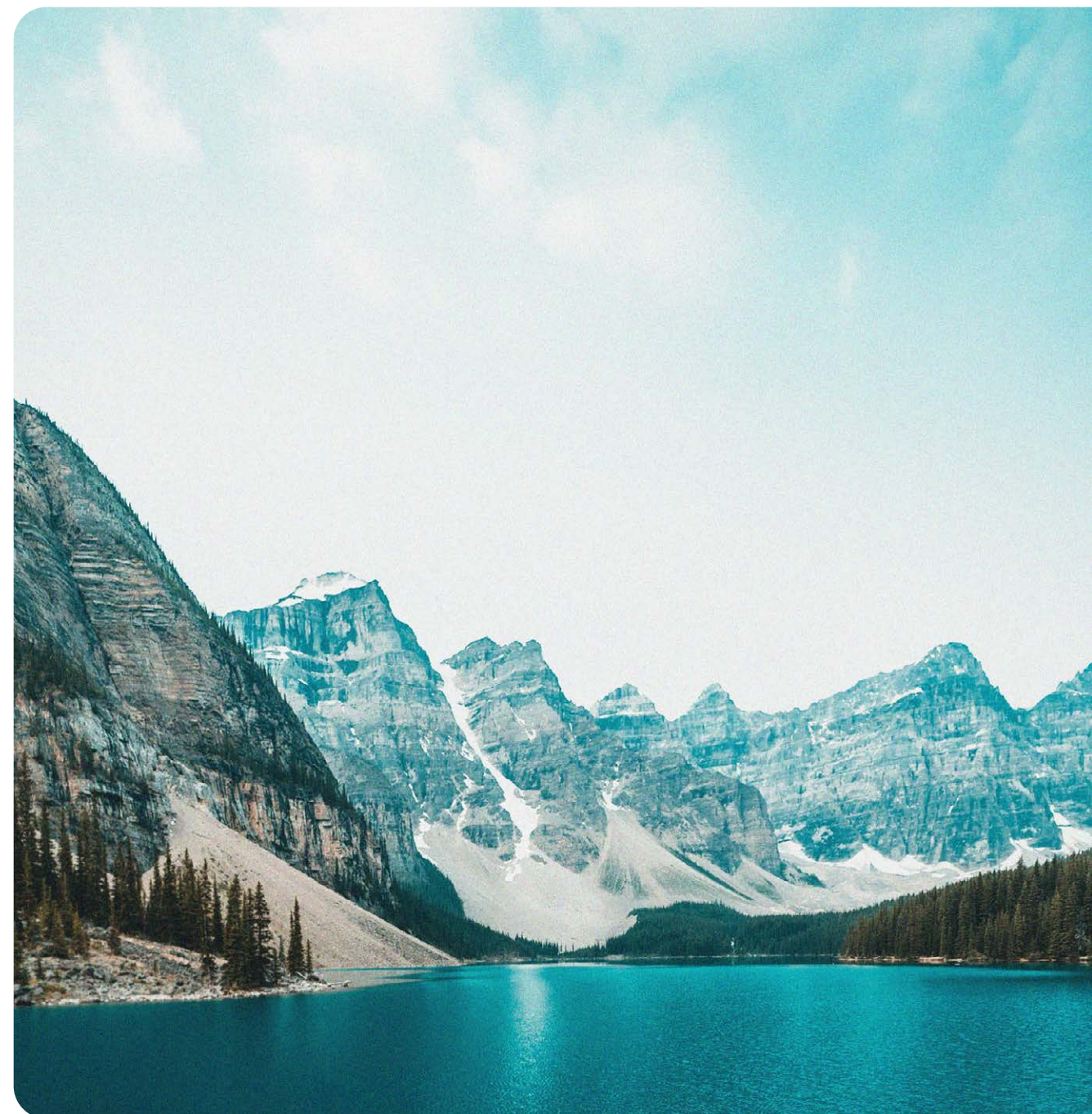
- **Intégration des facteurs ESG** – Nos sous-conseiller(ère)s doivent intégrer les facteurs ESG importants dans leur analyse des placements et leur prise de décisions afin de mieux comprendre les risques et de cerner les occasions qui pourraient maximiser les rendements de placement.

- **Actionnariat actif** – Nos sous-conseiller(ère)s doivent exercer leur droit de vote par procuration et intervenir auprès des sociétés afin d'améliorer et d'influencer les pratiques ESG de ces dernières.
- **Efforts de collaboration** – IG et ses sous-conseiller(ère)s collaborent avec des organisations qui partagent leur vision afin de promouvoir et de faire avancer le secteur de l'investissement durable.

La sélection des sous-conseiller(ère)s IG fait appel à un processus rigoureux de vérification préalable qui inclut l'évaluation de leurs pratiques ESG et d'actionnariat actif. La surveillance continue comprend une évaluation annuelle approfondie des placements durables ainsi qu'une vérification exhaustive des compétences.



**Tous les sous-conseiller(ère)s d'IG doivent être signataires des PRI.**







La mission de Mackenzie est de faire de l'investissement durable une réalité quotidienne pour sa clientèle. Mackenzie investit dans des sociétés qui gèrent leurs activités de façon responsable dans le but de produire des rendements durables à long terme pour toutes les parties prenantes. Mackenzie communique avec les entreprises et les émetteurs pour encourager l'adoption de pratiques exemplaires dans leur secteur afin de préserver et d'améliorer la valeur à long terme des sociétés. En tant qu'investisseur actif, Mackenzie privilégie un dialogue constructif avec les entreprises et les émetteurs plutôt qu'un désinvestissement, ce qui maximise son impact. La [Politique d'investissement durable](#) de Mackenzie officialise son approche en matière d'investissement durable.

Mackenzie est d'avis que la gérance et l'actionnariat actif exigent une approche aussi bien au niveau des portefeuilles qu'au niveau des sociétés pour être plus efficaces. Au niveau des portefeuilles, Mackenzie

attend de ses équipes de placement qu'elles engagent des discussions avec les sociétés ou les émetteurs au sujet des occasions et des risques importants liés aux facteurs ESG qui peuvent avoir une incidence sur la valeur qu'elles apportent à la clientèle. Au niveau des sociétés, le Comité directeur du développement durable de Mackenzie fixe le programme des priorités en matière de gérance qui présentent les risques les plus importants pour son exposition globale dans les placements, et sur lesquelles elle peut avoir la plus grande incidence. Les priorités actuelles de Mackenzie sont la diversité, l'action climatique et la bonne gouvernance.

Le Centre d'excellence de l'investissement durable de Mackenzie réunit des spécialistes d'expérience dévoués cherchant à accroître les capacités en matière d'investissement durable à l'échelle de Mackenzie. Il assure la supervision des pratiques d'investissement durable, du leadership éclairé et de l'information, de la formation et plus encore.

### Vers un avenir meilleur

Parmi les conclusions de l'étude de Mackenzie sur le Jour de la Terre, 81 % des Canadiennes et Canadiens interrogés pensent qu'il est important d'utiliser leurs investissements pour exercer une influence positive sur le changement sociétal. Toutefois, 6 personnes sur 10 se demandent si leurs placements « durables » le sont vraiment.

Voici ce qu'en dit Fate Saghir, vice-présidente principale, Marque et développement durable : « Plus que jamais, les Canadiennes et Canadiens s'interrogent sur l'impact de leurs décisions d'investissement sur le monde. Il est également clair que notre secteur peut faire davantage pour accroître la transparence de nos pratiques et veiller à ce que nos efforts ne soient pas exagérés.

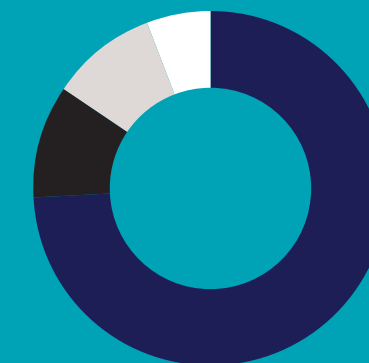
« Mackenzie a fait des progrès, mais doit poursuivre ses efforts pour arriver à une information complète, formulée en langage simple, avec des résultats plus clairs, de manière à rassurer la clientèle. »



### Orienter par la communication et l'actionnariat

En 2023, Mackenzie a communiqué avec 172 sociétés à propos de 862 thèmes liés aux facteurs ESG. L'une des principales priorités a été d'aborder la question de la carboneutralité avec les sociétés identifiées comme étant parmi les 100 plus grands émetteurs de GES.

### Total des actions de communication de Mackenzie par thème



- 640 Environnement
- 89 Gouvernance
- 85 Social
- 48 Stratégie, risque et communication

### PUBLICATIONS CONNEXES »



Rapport sur l'investissement durable 2023 de Mackenzie



ODD

13

Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques



# Promouvoir la DEI dans le secteur financier

**Selon nous, la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) sont cruciales pour l'avenir de notre société et pour l'ensemble du secteur des services financiers. Nous croyons que l'une des plus grandes contributions que nous pouvons apporter est une action soutenue en matière de DEI au sein de notre entreprise, de nos investissements, de notre secteur et de nos collectivités.**

## Stratégie DEI

Nous voulons être l'un des principaux acteurs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) dans le secteur des services financiers. Notre stratégie est orientée sur trois piliers :



### Clientèle et marché

Valoriser la DEI sur le marché en :

- Établissant une synergie avec les efforts d'IGM en matière d'investissement durable et de développement durable de l'entreprise
- Amplifiant notre voix sur les médias sociaux et notre leadership éclairé
- Recherchant des partenariats qui renforcent notre stratégie



### Milieu de travail inclusif

Encourager une culture d'alliances et de leadership inclusif en :

- Intégrant une optique DEI dans la culture d'entreprise
- Développant la sensibilisation, les capacités et les comportements en matière de DEI
- Soutenant les groupes-ressources dans l'atteinte de leurs objectifs



### Diversité des talents

Attirer, développer, fidéliser et accélérer le perfectionnement des talents issus de la diversité en :

- Encourageant la prise de responsabilité en matière de représentation diversifiée
- S'engageant auprès de partenaires externes pour avoir accès aux talents
- Collaborant avec les dirigeants d'IGM sur les initiatives en matière de talents

## APPROCHE DE GESTION

Sous le leadership de la vice-présidente, DEI, nous ne ménageons pas nos efforts dans la mise en œuvre de notre stratégie DEI. Notre équipe DEI, en partenariat avec les leaders, a pour mandat d'accélérer l'intégration de la DEI dans toutes les pratiques commerciales et sociales. Elle travaille directement avec les entités de l'entreprise pour amplifier les pratiques d'inclusion et favoriser le succès de l'entreprise.

La politique en matière de DEI du conseil d'administration et de la haute direction d'IGM comprend des dispositions relatives au processus utilisé pour trouver et évaluer des personnes en vue de leur nomination à de tels postes. Notre norme DEI s'applique à tous ceux et celles qui travaillent ou qui concluent des contrats avec nos sociétés et fixe les normes de conduite attendues, les principes et les processus pour exprimer des préoccupations.

Vers un avenir meilleur

## Clientèle et marché

Les partenariats externes sont essentiels pour accélérer la DEI dans le secteur des services financiers. Nous travaillons en partenariat avec des organisations qui nous aident à orienter notre stratégie, à renforcer le travail de transformation que nous cherchons à accomplir et à favoriser le changement de manière plus large au sein de notre secteur et des collectivités.

**WCM**  
WOMEN IN CAPITAL MARKETS

**CCDI**

**CATALYST**

**DOWNIE-WENJACK FUND**

**BLACKNORTH**

**FIERTÉ AU TRAVAIL CANADA**

**Ascend**  
PAN-ASIAN LEADERS

**Disability:IN**

## PUBLICATIONS CONNEXES »

[Code de conduite](#)

[Politique sur la prévention du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail](#)







## Milieu de travail inclusif

Nous croyons qu'un milieu de travail inclusif favorise la créativité, l'innovation et une meilleure prise de décisions. Nous élargissons nos pratiques pour intégrer la DEI dans tout ce que nous faisons afin que nos effectifs et nos conseillers(ère)s, partout au Canada, aient le sentiment que nous les voyons, que nous sommes à leur écoute et que nous les soutenons.

### Groupes-ressources

Nos groupes-ressources (GR) dirigés par des membres du personnel bénévoles ont été créés pour favoriser un milieu de travail plus inclusif. Pour en savoir plus sur le travail de notre groupe-ressource vert, reportez-vous à la [page 42](#). Leur

travail se concentre sur le perfectionnement professionnel, le mentorat, le réseautage et l'impact sur les activités. Le guide relatif aux GR d'IGM fournit des directives sur l'harmonisation des objectifs et des initiatives des GR avec la stratégie globale de DEI de notre société et les activités des autres GR. Les personnes qui coprésident et les cadres délégués des GR peuvent consacrer de 5 % à 10 % de leurs objectifs de rendement à cette activité.

En 2023, nous avons organisé un événement de sensibilisation aux GR afin que le personnel découvre chaque groupe et son impact au sein d'IGM et sache comment y participer. À la fin de l'année, plus de 500 personnes participaient à des GR tels que le groupe-ressource vert, qui se consacre à l'environnement.

**Lancé à la fin de 2022, notre **groupe-ressource CapableAutrement** a joué un rôle déterminant dans l'élaboration du plan d'action d'IGM en matière d'accessibilité. Les membres du groupe ont également appuyé la prestation d'une nouvelle formation sur l'accessibilité obligatoire pour l'ensemble du personnel.**

**En 2023, nos GR ont piloté divers événements et mis en place de nouvelles pratiques axées sur des domaines précis. Voici quelques faits saillants :**



Plus de 60 membres du personnel et conseillers(ère)s ont représenté IGM en participant pour la première fois au défilé de la Fierté de Winnipeg



Dans le cadre du programme pilote de mentorat, 17 membres du GR des personnes noires ont collaboré avec des membres de la haute direction d'IGM qui souhaitent mieux comprendre les obstacles auxquels font face leurs collègues de la communauté noire et mieux les soutenir



Organisation du premier événement de la Journée internationale des personnes handicapées d'IGM, avec en tête d'affiche les skieurs alpins paralympiques canadiens Mac Marcoux et Tristan Rodgers



Organisation d'une conversation informelle avec Phil Fontaine, défenseur des droits des Autochtones, pour que le personnel comprenne mieux le vécu des Autochtones et sache comment participer de façon significative à la réconciliation



Organisation de notre toute première foire culturelle panasiatique à Toronto et à Winnipeg durant le Mois du patrimoine asiatique afin de reconnaître les contributions de cette communauté



Événement de mentorat éclair au cours duquel 60 participantes souhaitant développer leur carrière ont pu passer 10 minutes avec cinq membres différents de la haute direction



## Diversité des talents

Notre objectif est d'accroître la diversité à tous les niveaux de notre organisation. Ainsi, nous encourageons et rendons possibles les pratiques de travail qui favorisent différentes façons de penser et permettent de renforcer la diversité des équipes à l'échelle d'IGM. Nos initiatives de sensibilisation et d'éducation comprennent une formation sur les comportements inclusifs qui vise à contrer les préjugés inconscients, et nous continuons d'innover dans notre façon de recruter et de faire progresser les talents, y compris aux échelons supérieurs de la société.

### Acquisition de talents

L'intégration de la DEI dans nos pratiques de recrutement est une priorité pour notre équipe Acquisition de talents. Plusieurs initiatives de recrutement soutiennent notre stratégie, notamment :

- Veiller à la formulation inclusive des offres d'emploi et suivre la déclaration volontaire de diversité dans le processus de candidature
- Fournir des formations en matière de conduite d'entrevues pour les gestionnaires et les responsables du recrutement afin de réduire les préjugés
- Établir de nouveaux partenariats et approfondir les relations existantes avec des organisations au service de communautés en quête d'équité
- Recruter des personnes qui étudient dans les universités et collèges canadiens par le biais d'animations sur les campus ciblant les populations sous-représentées

## Créer un bassin de talents

Depuis 2021, plus de 100 personnes se sont inscrites aux programmes Management Accelerator et Leadership Essentials offerts par McKinsey & Company. Ces programmes visent à faire progresser les talents qui s'identifient comme étant membres des communautés noires ou asiatiques (Sud-Asiatique, Sud-Est Asiatique, Est-Asiatique et Asiatique occidentale). Les programmes pédagogiques sont conçus pour aider les cadres en milieu de carrière à accéder à des postes de haute direction (Management Accelerator), et les collaboratrices et collaborateurs individuels à devenir des chefs d'équipe et des gestionnaires (Leadership Essentials).

Pour accroître le nombre de femmes occupant des postes de direction, nous avons établi un partenariat avec Catalyst pour la création d'un programme pilote de parrainage de femmes qui a permis le développement de personnes à fort potentiel. Le programme a associé des participantes avec des personnes dotées d'un pouvoir de décision ou de prescription au sein de notre organisation, lesquelles devaient ensuite utiliser leur statut de leader pour soutenir l'avancement de leur filleule.

## Vers un avenir meilleur

**Nous nous engageons à élargir les possibilités de carrière en planification financière pour les femmes. Les postes de conseillère et conseiller IG étaient par le passé entièrement rémunérés à la commission, ce qui pouvait ne pas plaire à toutes les femmes. Au cours des deux dernières années, nous avons lancé et élargi le rôle de conseiller(ère) salarié(e) par le biais de notre canal organisationnel. Nous offrons ainsi la stabilité d'un poste salarié assorti de primes, d'avantages sociaux et d'un régime de retraite, ainsi que la possibilité d'accroître sa rémunération grâce à une composante de revenu variable.**

**Ce nouveau canal offre d'autres possibilités de carrière aux conseiller(ère)s, et nous pensons que cette démarche va amplifier l'intérêt des femmes à travailler dans le domaine de la planification financière.**

**Notre cible d'embauches pour 2024 est de 50 % de femmes dans le canal organisationnel. Pour ce qui est du canal entrepreneurial, nous mettons l'accent sur les embauches dans le secteur et les équipes, avec un objectif de 40 % à 43 % de femmes, qui a été atteint en 2023. À terme, nous visons à attirer et à soutenir un réseau de conseiller(ère)s qui reflète étroitement la clientèle dans les collectivités que nous servons.**



ODD

10

Inégalités réduites







## Mesurer ce qui compte

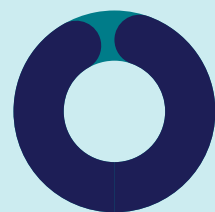
Les chefs de la direction de la Société financière IGM et des sociétés en exploitation, les gestionnaires et leurs équipes ont des objectifs précis en matière de DEI. Ces objectifs sont axés sur les membres du personnel qui font l'objet d'une sous-représentation, et des étapes annuelles sont prévues pour atteindre nos objectifs de DEI d'ici 2025.

Nos objectifs et notre performance en matière de DEI concernent tous les échelons de l'organisation, ce qui nous permet de donner l'exemple au niveau de la direction tout en encourageant les efforts à l'échelle locale.

L'augmentation de la représentation des femmes et des personnes noires, autochtones et issues des autres communautés racisées est une priorité de notre stratégie d'entreprise. Pour atteindre ces objectifs, nous avons créé un cadre de planification de l'effectif pour nos équipes de haute direction, qui applique des critères DEI aux pratiques de recrutement, d'embauche et de promotion ainsi qu'à l'ensemble de l'équipe et à la planification de la relève.

## Progrès vers nos cibles de DEI pour 2025

### Femmes VP+



**97 %**  
DE LA CIBLE

**PROGRÈS : 34 %**  
**CIBLE : 35 %**

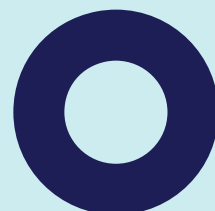
### Femmes VPA+



**95 %**  
DE LA CIBLE

**PROGRÈS : 38 %**  
**CIBLE : 40 %**

### Personnes noires VP+



**100 %**  
CIBLE ATTEINTE

**PROGRÈS : 3,5 %**  
**CIBLE : 3,5 %**

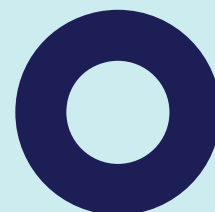
### Personnel issu des communautés autochtones



**47 %**  
DE LA CIBLE

**PROGRÈS : 1,4 %**  
**CIBLE : 3,0 %**

### Stagiaires provenant de communautés sous-représentées



**100 %**  
CIBLE DÉPASSÉE

**PROGRÈS : 77 %**  
**CIBLE : 50 %**

## Comptez sur MOI!

Notre initiative *Comptez sur MOI!* permet d'orienter nos stratégies, ressources et programmes DEI afin de répondre aux besoins de l'ensemble des conseillers(ère)s et des membres du personnel, et d'offrir un milieu de travail équitable pour tout le monde. Elle permet également à IGM de répondre à la demande croissante de données de la part des parties prenantes externes et des organismes de réglementation du secteur.

Nous sommes fiers que 84 % de nos effectifs (contre 74 % en 2022) et 50 % de nos conseillers(ère)s et membres associés d'IG aient fourni de l'information dans le cadre de cette initiative. Nous continuerons d'en faire la promotion en 2024.

### Voici ce que notre sondage 2023 révèle au sujet de notre personnel :

**31,1 %** ◀  
**PERSONNES RACISÉES**  
2022 : 24,5 %

**2,3 %** ◀  
**INVALIDITÉ**  
2022 : 1,7 %

**7,1 %** ◀  
**PERSONNES NOIRES**  
2022 : 5,8 %

**3,4 %** ◀  
**2SLGBTQIA+**  
2022 : 2,8 %

**1,4 %** ◀  
**AUTOCHTONES**  
2022 : 1,3 %



## Engagement envers la réconciliation avec les Autochtones

En 2015, la Commission de vérité et réconciliation du Canada, en collaboration avec des collectivités autochtones et la population allochtone, a publié son rapport final, qui présente 94 recommandations en vue d'une réconciliation. L'appel à l'action 92, intitulé « Les entreprises et la réconciliation », invite le milieu des affaires du Canada à adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, et lui demande entre autres de tenir des consultations significatives, de veiller à ce que les collectivités autochtones retirent des avantages à long terme des projets de développement économique, et d'instruire les équipes de direction et les membres du personnel sur l'histoire des peuples autochtones.

En tant que société canadienne, IGM s'engage en faveur du processus de réconciliation entre les peuples autochtones et non autochtones et soutient l'appel à l'action 92. IG est signataire de l'Entente relative aux Autochtones de Winnipeg. Depuis de nombreuses années, nous nous efforçons de renforcer la sensibilisation, la compréhension et la volonté d'agir de notre entreprise et de notre personnel, mais nous devons aller plus loin. En 2024, nous publierons notre premier plan d'action de réconciliation, qui décrira comment nous avons l'intention de tirer parti de notre intervention.

**1 300 membres du personnel et conseillers(ère)s ont participé au programme Les 4 saisons de la réconciliation en 2023, soit deux fois plus que l'année précédente.**

**Au cours du Mois national de l'histoire autochtone, le Gord Downie et Chanie Wenjack Fund a tenu un atelier sur la reconnaissance des territoires, qui reconnaît l'appartenance ancestrale des terres sur lesquelles nous vivons, travaillons et nous réunissons.**



ODD

10

Inégalités réduites



Vers un avenir meilleur

Partout dans notre organisation, nous souhaitons ardemment être des alliés des peuples autochtones et favoriser des changements importants.

Bon nombre des personnes que nous employons ont participé à des programmes comme Les 4 saisons de la réconciliation, qui explore la relation entre le Canada et les peuples autochtones au moyen d'un apprentissage transformateur sur la vérité et la réconciliation. Ces personnes sont incitées à agir; toutefois, nombreuses sont celles qui ne savent pas comment aborder les questions autochtones de façon respectueuse.

Nous cherchons à aider les membres de notre personnel, de notre secteur et de nos collectivités à véritablement soutenir la réconciliation. Nous croyons que si nous mettons le poids de notre organisation dans la balance, nous pouvons être un puissant moteur de changement.





# Nos pratiques commerciales responsables

Vers un avenir meilleur

RENDRE MEILLEUR LE MONDE DANS LEQUEL NOUS VIVONS



ODD

16 17

Notre réputation et nos activités reposent sur une **conduite exemplaire**. En investissant continuellement dans les capacités nécessaires pour respecter nos normes élevées, nous créons de la **valeur pour aujourd'hui** et pour un avenir durable.





# Faits saillants de 2023

**100 %**

L'ensemble des membres du personnel d'IGM s'engage chaque année à respecter notre Code de conduite

Publication d'une  
**politique sur  
l'IA générative**



**Une première**  
reconnaissance

**25 %**

des actifs engagés par Mackenzie dans l'initiative NZAM sont gérés dans le respect du principe de carboneutralité

**78 %**

Indice global de mobilisation du personnel (contre 75 % pour l'indice de référence mondial)

**7,4 M\$**

investis directement dans les collectivités locales

Vers un avenir  
meilleur

Le conseiller IG Jean-François Girard, de Saguenay au Québec, a reçu le prix Herb Carnegie d'IG, qui récompense les personnes qui se surpassent pour améliorer la vie des gens dans leur collectivité.

Depuis déjà 13 ans, Jean-François rassemble son équipe d'IG Gestion privée de patrimoine pour participer aux 1 000 km du Grand défi Pierre Lavoie. En relevant ce beau défi, son groupe a amassé plus de 180 000 \$ pour soutenir la recherche sur les maladies héréditaires rares et financer des projets favorisant l'adoption d'un mode de vie sain chez les jeunes.

De plus, Jean-François fait du bénévolat, siège à des conseils d'administration et est entraîneur de hockey mineur dans sa collectivité. Pendant deux ans, il a aidé à recueillir des fonds pour préserver l'église locale et la transformer en bibliothèque.

Jean-François a fait don de son prix Herb Carnegie de 5 000 \$ à Go Le Grand Défi Inc., qui appuie l'événement cycliste annuel.

**« Je pense que nous ne perdons rien en étant généreux. C'est très important de donner un coup de main dans des régions comme la nôtre, qui sont loin des grands centres. Car si nous ne nous impliquons pas, qui le fera pour nous? Ça fait de nous de meilleures personnes et aussi de meilleurs conseillers(ère)s. »**



**Jean-François Girard**

Conseiller,

IG Gestion privée de patrimoine







# Éthique et conformité

**Nous nous efforçons d’agir dans l’intérêt supérieur de notre clientèle, et nous sommes d’avis qu’une conduite professionnelle exemplaire préservera la réputation de notre société et maintiendra la confiance du public et des investisseurs dans notre secteur d’activité et dans le système financier canadien.**

## Politiques, programmes et contrôles

Les politiques, programmes et contrôles rigoureux en matière de conformité en place dans toutes nos sociétés en exploitation sont régulièrement évalués et mis à jour pour tenir compte de l'évolution des modèles d'affaires, des attentes de la clientèle et des exigences réglementaires. Lorsque nous développons de nouveaux produits et services, nous menons des examens approfondis afin de nous assurer de bien comprendre les obligations juridiques et axées sur la clientèle qui y sont associées, et d'être en mesure de les remplir.

### Voici quelques-unes des principales politiques :

- Notre Code de conduite sert de guide en matière de conduite éthique et tous les membres du conseil d'administration, de la direction et du personnel doivent le consulter et en prendre acte chaque année. Le personnel suit une formation annuelle sur nos politiques en matière de confidentialité, de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, de lutte contre la corruption, et de signalement.
- Notre Code de conduite des conseillers(ère)s et notre Code de conduite du fournisseur énoncent des attentes similaires en ce qui a trait à la déontologie de ces personnes.

- Notre Politique de signalement encourage les membres de notre effectif et les conseillers(ère)s à signaler de façon confidentielle des soupçons d'infraction aux lois, aux règlements, ainsi qu'au Code ou aux politiques d'IGM.
- Notre Politique anticorruption nous oblige à respecter des normes élevées, même si les normes et pratiques locales peuvent varier quant à ce qui constitue un pot-de-vin. L'ensemble de nos opérations font l'objet d'une évaluation annuelle des risques de corruption. Aucun problème majeur n'a été relevé en 2023.

Notre comité des conflits d'intérêts a pour mandat d'expliquer ce qui constitue un conflit d'intérêts dans le cadre des modèles d'affaires d'IGM, d'examiner les conflits entre sociétés affiliées, de promouvoir une approche cohérente de la gestion des conflits d'intérêts dans l'intérêt supérieur de la clientèle et de soutenir la tenue de registres des conflits d'intérêts. Nos politiques en matière de conflits d'intérêts sont conformes aux règlements des réformes axées sur la clientèle, et ce, pour toutes les personnes inscrites.

## APPROCHE DE GESTION

Notre chef de la conformité assume la responsabilité globale des questions liées à la conformité et remet des rapports périodiques au comité d'audit d'IGM. De plus, des conseils et des comités distincts au niveau des sociétés en exploitation supervisent la conformité de la gestion des placements et de la distribution, et reçoivent des rapports des chefs de la conformité de ces mêmes sociétés.

## À l'avant-plan du secteur

Notre haute direction apporte un soutien de taille au secteur canadien des services financiers en intervenant dans de nombreuses organisations, dont les suivantes :



**16** Paix, justice et institutions efficaces





## Marketing et ventes responsables

Les sociétés en exploitation d'IGM sont soumises aux lois sur les valeurs mobilières régissant les communications relatives au marketing et aux ventes. Les communications de vente liées aux fonds de placement sont régies par le Règlement 81-102. Le principe directeur est que toutes les communications doivent fournir une information complète, véridique et claire, sans rien d'équivoque.

Nos courtiers en valeurs mobilières sont liés par des règles similaires en matière de publicité et de communications de vente, établies par l'Organisme canadien de réglementation des investissements. Le Règlement 81-105 régit les pratiques de ventes de fonds d'investissement et les ententes de rémunération connexes, et nous avons établi des pratiques de vente, des politiques et des procédures pour en assurer la conformité.

## Connaître nos clients et nos produits

Les conseillers(ère)s IG observent des règles internes détaillées, à savoir « Connaître son client » (CSC) et « Connaître son produit » (CSP), pour s'assurer de la convenance des placements recommandés à la clientèle et pour soutenir l'atteinte de ses objectifs financiers. Mackenzie distribue ses produits par l'entremise de conseillers(ère)s ainsi que de courtiers externes qui sont assujettis à leurs règles internes.

### PUBLICATIONS CONNEXES »

[Code de conduite](#)[Code de conduite du fournisseur](#)[Politique de lobbying](#)[Politique de signalement](#)[Programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes et d'application de sanctions](#)[Politique anticorruption](#)





# Gestion des risques

**Notre entreprise est exposée à divers risques inhérents à la nature de ses activités. Il s'agit de risques financiers classiques, mais aussi de risques nouveaux et croissants, comme les changements climatiques et les cybermenaces. La pérennité de notre succès repose sur notre capacité à gérer ces risques.**

## Programme de gestion des risques

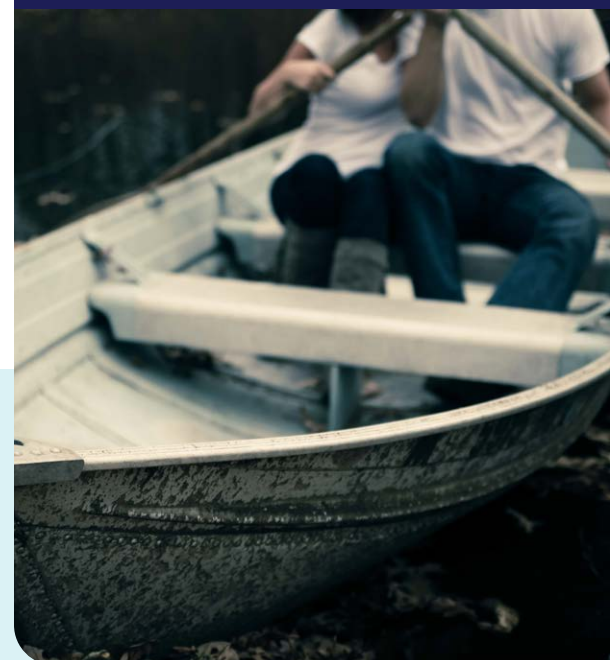
Les risques importants pouvant nuire à notre capacité d'atteindre nos objectifs stratégiques et commerciaux sont déterminés et évalués au moyen de processus de gestion continue des risques, qui s'appuient sur une méthodologie uniforme, appliquée dans l'ensemble de nos organisations et de nos unités d'exploitation. Les risques sont déterminés par une évaluation de la probabilité qu'ils surviennent et de l'incidence que cela aurait, avant et après la prise en compte des contrôles et des activités de transfert des risques.

Les risques liés au climat et au développement durable ont été intégrés à la taxonomie des risques révisée d'IGM, qui est segmentée en risques financiers, non financiers et stratégiques/commerciaux. Les risques liés au développement durable sont pris en compte dans la catégorie des risques stratégiques et commerciaux d'IGM, tandis que d'autres risques liés à des sujets précis et importants pour les investisseurs sont intégrés à la taxonomie d'IGM.

Pour en savoir plus sur notre cadre et nos processus de gestion du risque, consultez les [pages 77-95](#) de notre rapport annuel.

## APPROCHE DE GESTION

La cheffe de la gestion des risques d'IGM et le comité de gestion des risques du conseil d'administration assurent la surveillance principale de notre Cadre de gestion des risques, qui comprend les risques liés au développement durable. Le comité de gestion des risques de la haute direction est responsable de la surveillance de notre cadre devant le comité de gestion des risques du conseil d'administration. Une surveillance supplémentaire est assurée par les services de la gestion des risques, de la conformité et de l'audit interne.



## Vers un avenir meilleur

L'intelligence artificielle (IA) générative, une technologie de pointe qui permet à des outils comme l'agent conversationnel ChatGPT de produire du nouveau contenu, offre un potentiel énorme pour IGM et notre secteur. Nous y voyons des occasions de stimuler l'innovation, d'accroître l'efficacité opérationnelle et d'offrir de meilleurs résultats à notre clientèle en s'appuyant sur des renseignements plus fiables et plus précis.

Nous avons mis sur pied un comité de travail pour rester au fait des tendances et des risques liés à l'IA générative, et nous avons publié une politique sur l'IA générative pour favoriser une utilisation sécuritaire de cette technologie prometteuse. En 2024, nous offrirons de la formation au personnel afin de promouvoir les meilleures pratiques et d'assurer une utilisation responsable.

## PUBLICATIONS CONNEXES »



Rapport annuel de 2023 de IGM





# Sécurité informatique et protection des renseignements personnels

**Nous appliquons des contrôles, des politiques et des normes stricts pour protéger nos activités contre les risques qui pourraient compromettre la confidentialité des renseignements ou entraîner des pertes financières, des atteintes à la réputation ou des sanctions réglementaires.**

## Sécurité de l'information

Nos politiques, notre formation, nos normes et nos processus de gouvernance à l'échelle de l'entreprise, qui sont arrimés aux meilleures pratiques du secteur, et notre assurance contre les cyberrisques nous aident à gérer ces derniers. Une gamme d'outils de sécurité, des spécialistes et des partenariats avec des prestataires de premier plan nous aident à détecter les incidents de cybersécurité, à nous en protéger et à intervenir rapidement lorsque nécessaire. Nous continuons à perfectionner nos outils de prévention des pertes de données, de filtrage et de surveillance des courriels et d'Internet.

En cas d'interruption majeure de nos activités, nous tirons parti à l'échelle de l'entreprise d'un programme de gestion de la continuité des activités et d'intervention en cas d'incident, qui englobe les activités de correction, la continuité des activités et processus critiques, et le rétablissement des

systèmes. Des évaluations régulières de nos procédures de sécurité, tant par nos équipes internes que par des tiers, en assurent la pertinence et l'efficacité. De plus, nous participons à des forums organisés dans notre secteur d'activité et échangeons avec nos homologues sur l'analyse approfondie des menaces et les principales menaces à la sécurité dans le secteur mondial des services financiers.

## Améliorer la sensibilisation à la sécurité

Les membres du personnel et les conseillers(ère)s ont l'obligation de suivre une formation annuelle sur la cybersécurité. Notre Politique sur l'utilisation acceptable de l'information et des technologies définit les comportements essentiels à adopter pour protéger notre clientèle, nos actionnaires, l'entreprise et les personnes qui travaillent pour nous, ainsi que nos systèmes. Elle s'applique à quiconque accède aux appareils, ordinateurs et systèmes de fichiers d'IGM.

## COMPOSANTES DU PROGRAMME

Formation annuelle de cyber-sensibilisation à multiples volets, destinée à l'ensemble du personnel et abordant les sujets suivants :



Revue des arnaques courantes fondées sur l'ingénierie sociale



Conseils et pratiques exemplaires en matière de cyberdéfense



Sécurisation de votre environnement numérique



Renforcement des connaissances au moyen de simulations d'hameçonnage

Campagne d'information adaptée au mois d'octobre, reconnu internationalement comme le mois de la sensibilisation à la cybersécurité



## PRINCIPAUX RÉSULTATS

- » Sensibilisation accrue du personnel d'IGM
- » Mise en relation des messages clés entre le travail et la vie personnelle des employés
- » Augmentation du signalement des courriels d'hameçonnage présumés

## APPROCHE DE GESTION

Notre cheffe de la sécurité informatique sont responsables de tous les aspects de la mise en œuvre, de la gestion et de l'exécution du cadre de la sécurité, des risques et de la conformité des technologies de l'information d'IGM. La cheffe de la sécurité informatique veille au respect de toutes les normes et à la conformité aux lois et règlements applicables, et rend régulièrement des comptes au conseil d'administration en ce qui concerne notre stratégie en matière de cyberrisque et de sécurité informatique.

Notre cheffe de la protection des renseignements personnels dirige et supervise notre programme de protection des renseignements personnels, en collaboration avec des équipes interfonctionnelles, pour développer et mettre en œuvre des politiques, des normes et des contrôles à l'échelle de l'entreprise concernant le traitement et la protection des renseignements personnels. Relevant ultimement de la cheffe de la protection des renseignements personnels, les délégués aux renseignements personnels de l'entreprise et des sociétés en exploitation travaillent avec les unités fonctionnelles de première ligne pour régler les questions de confidentialité.







## Protection des renseignements personnels

Nous ne recueillons que les renseignements personnels nécessaires pour fournir des produits et des services à la clientèle, et ceux que nous avons l'autorisation de recueillir. Nous ne divulguons ou ne communiquons aucun renseignement personnel sans consentement, sauf si la loi l'exige ou nous y autorise. Si nous devons partager ses renseignements personnels avec des prestataires de services indépendants, nous conservons la responsabilité de ces renseignements et les protégeons au moyen de contrats et d'autres types de mesures qui engagent lesdits prestataires à maintenir des niveaux de protection comparables aux nôtres.

Le personnel et les conseillers(ère)s ont l'obligation de suivre une formation sur la protection des renseignements personnels au moment de leur intégration, puis une fois par an. Cette formation couvre nos obligations en matière de protection des renseignements personnels, nos meilleures pratiques et la façon de prévenir, de traiter et de signaler les atteintes à la vie privée, les plaintes et les demandes d'accès à l'information.

L'avis de protection des renseignements personnels d'IGM décrit comment nous recueillons et utilisons les renseignements personnels, et les circonstances dans lesquelles nous transférons ou communiquons des renseignements personnels à des tiers, y compris les communications exigées par la loi. Selon le type de communication et lorsque la loi le permet, IGM peut en aviser les client(e)s. Nous révisons et mettons à jour régulièrement notre avis de protection des renseignements personnels, et conformément aux changements législatifs.

Veuillez consulter la note de bas de [page 52](#) du présent rapport concernant un incident de cybersécurité survenu chez un fournisseur tiers de la société.





# Climat et environnement

**Il est urgent de prendre des mesures pour protéger l'avenir de la planète et assurer un avenir durable, sain et prospère à la population du Canada. Nous participons à cet effort en investissant en faveur d'une économie plus verte et résiliente sur le plan climatique, en collaborant avec d'autres parties prenantes pour accélérer le changement et en réduisant notre propre empreinte environnementale.**

## Nos engagements pour le climat

Les changements climatiques sont un défi majeur de notre époque. Leurs répercussions profondes et multiples exigent une vaste transformation de l'économie mondiale et de la société en général. Nous savons que les sociétés de services financiers jouent un rôle essentiel dans la lutte contre les changements climatiques et nous comprenons que nous avons un rôle à jouer dans la transition vers une économie sobre en carbone grâce à nos pratiques commerciales et de placement.

L'Énoncé de position sur l'action pour le climat d'IGM sert de boussole à nos sociétés en exploitation, qui ont toute latitude pour gérer les risques et occasions liés aux changements climatiques en accord avec leur identité et leur modèle d'affaires propres, de façon à mettre leur contribution unique au service de nos objectifs mondiaux de lutte contre les changements climatiques.

Notre engagement met l'accent sur trois axes prioritaires afin que nous puissions jouer un rôle important dans la transition mondiale vers une économie sobre en carbone :



- Investir en faveur d'une économie plus verte et résiliente sur le plan climatique



- Participer à façonner la transition mondiale



- Traduire nos engagements en actions

Nous abordons les progrès que nous avons réalisés dans chacun de ces domaines aux pages 41 à 42.

## PUBLICATIONS CONNEXES »

[Rapport au CDP \(en anglais seulement\)](#)

[Énoncé de position sur l'action pour le climat](#)

### APPROCHE DE GESTION

Notre équipe de direction responsable de la gestion du risque supervise les risques climatiques importants et notre comité du développement durable de la haute direction supervise la stratégie et le rendement en matière de climat, avec le soutien de l'équipe de développement durable d'IGM, sous la direction de la vice-présidente principale, Développement durable et risque financier de l'entreprise. La responsabilité de la gestion continue des occasions et des risques liés au climat revient essentiellement à la haute direction de chacune de nos sociétés en exploitation en ce qui a trait à leurs activités respectives.

En plus de nos comités du développement durable et de gestion des risques, le comité directeur du développement durable de Mackenzie, le comité de l'investissement durable d'IG Gestion de patrimoine, le comité de coordination des communications de la Société financière IGM et le comité des initiatives réglementaires de la Société financière IGM interviennent dans les divers aspects de la gouvernance et de la divulgation en matière de changements climatiques.



### Vers un avenir meilleur

En 2023, l'ISSB a publié un ensemble de normes mondiales en matière d'information sur le développement durable (IFRS S1) et le climat (IFRS S2) afin de créer une base de référence mondiale pour la présentation de l'information en la matière et d'améliorer l'interopérabilité des normes et cadres déjà en place.

La nouvelle norme IFRS S2 vise à exiger des sociétés qu'elles publient des renseignements utiles aux investisseurs sur les risques et les occasions qu'elles rencontrent en lien avec le climat. Elle intègre les recommandations du GIFCC (en anglais seulement) (qui a depuis transféré la compétence à l'ISSB) et exige des renseignements sur les mêmes éléments de base : la gouvernance, la stratégie, la gestion du risque, ainsi que les mesures et cibles.

IGM se prépare à l'adoption des normes IFRS S2 au Canada (c.-à-d. les Normes canadiennes d'information sur la durabilité 2) et mobilise son conseil d'administration et sa direction en les informant des répercussions sur ses activités d'une éventuelle nouvelle réglementation de l'Autorité canadienne en valeurs mobilières (ACVM).





## Investir en faveur d'une économie plus verte et résiliente sur le plan climatique

Nos processus et nos produits de placement sont l'occasion pour nous de gérer les risques climatiques et d'imaginer des solutions innovantes face aux problèmes climatiques que nous connaissons. Par exemple :

- Nous offrons à notre clientèle la possibilité de soutenir la transition mondiale vers la carboneutralité et d'en tirer profit grâce à notre gamme de produits de placement durable (voir [page 25](#)).
- IG encourage ses sous-conseiller(ère)s à adhérer aux initiatives Net Zero Asset Managers (NZAM), Climate Action 100+ et Glasgow Financial Alliance for Net Zero.
- Conformément aux recommandations du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), nous continuons d'élargir et d'améliorer les mesures en lien avec les changements climatiques de nos portefeuilles de placement. Bien que nous soyons convaincus que la qualité et l'uniformité des données continueront de s'améliorer dans les années à venir, le suivi et la divulgation des données actuellement disponibles sont une première étape essentielle vers l'amélioration de notre transparence et la décarbonation de nos portefeuilles. Nos données sur l'intensité carbone moyenne pondérée couvrent les émissions relevant des périmètres 1 et 2 pour les placements en actions cotées dont nous avons la gestion.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur nos émissions opérationnelles à la [page 43](#).

## Suivre les progrès de Mackenzie par rapport aux cibles

Mackenzie s'engage à gérer 24 % de ses actifs en actions (49 G\$ US au 31 décembre 2021) conformément à l'objectif de carboneutralité en 2030. La moitié de ces actifs (50 %) ont des cibles scientifiques validées dans le cadre de l'initiative Science Based Targets (SBTi) ou un programme équivalent.

À la fin de 2023 :

- **25 %** des actifs sont gérés conformément au principe de carboneutralité, dont 41 % sont liés à un engagement à atteindre des cibles de réduction fondées sur la science par l'intermédiaire de SBTi.

Par souci d'authenticité et de pragmatisme concernant ses ambitions de carboneutralité, Mackenzie s'engage à effectuer des examens fréquents, à faire preuve de transparence à l'égard des investisseurs et des parties prenantes et à accroître ses ambitions à mesure que les données, les normes et la réglementation progressent. Toutefois, Mackenzie reconnaît également que cette stratégie ne peut porter ses fruits que si les gouvernements et les responsables politiques respectent leurs engagements de veiller à ce que les objectifs de l'Accord de Paris soient atteints. Voir les renseignements de Mackenzie en lien avec [l'initiative NZAM](#) (en anglais seulement).

## Participer à façonner la transition mondiale

En tant que gestionnaires d'actifs et de patrimoine, nous jouons un rôle essentiel en proposant à notre clientèle des conseils et des solutions de placement respectueux du climat, en aidant les entreprises à s'adapter à une économie carboneutre et résiliente sur le plan climatique, et en contribuant à faire avancer les pratiques et les politiques. Voici quelques exemples de notre travail :

- IG et Mackenzie participent à Climate Action 100+, une initiative menée par des investisseurs qui vise à faire en sorte que les plus grands émetteurs de GES au monde prennent les mesures nécessaires pour lutter contre les changements climatiques.
- Mackenzie accorde la priorité aux engagements de carboneutralité auprès de 100 sociétés qui représentent 70 % de ses émissions totales financées dans les actions cotées en bourse. À la fin de 2023, les équipes de gérance et de placement de Mackenzie avaient rencontré 93 sociétés. Elles prévoient désormais de rencontrer chacune de ces sociétés chaque année.
- En partenariat avec Elevate, Mackenzie a lancé le défi du Jour de la Terre afin de trouver le [prochain espoir de changement en développement durable au Canada](#). Les entreprises technologiques en démarrage qui nous rapprochent de la carboneutralité sont invitées à concourir en vue de remporter une bourse de 25 000 \$ pour accélérer la réalisation de leurs objectifs.

## Rejoindre la lutte contre les changements climatiques

Nos sociétés entament un dialogue sur la réglementation et les politiques et collaborent avec leurs pairs du secteur pour faire progresser les approches fondées sur la science par l'adhésion et la participation aux organisations suivantes :



ODD

17

Partenariats pour la réalisation des objectifs

## Paramètres climatiques du portefeuille de placements (périmètres 1 et 2)

ICMP

149

tCO<sub>2</sub>e/millions de dollars en revenus (comparativement à 184 en 2022)

ÉMISSIONS FINANCIÉES TOTALES

6,4 M

tCO<sub>2</sub>e (comparativement à 6,5 M en 2022)

Placements au 31 décembre 2023 et données extraites de MSCI Research LLC au mois de mars 2024. Nous garantissons une couverture du portefeuille d'au moins 70 % pour chaque paramètre.





## Traduire nos engagements en actions

Nous pensons qu'il est important de nous-mêmes respecter les normes que sont appelées à respecter les entreprises dans lesquelles nous investissons pour notre clientèle.

Nous nous engageons à suivre les recommandations du GIFCC et participons activement au sondage annuel du CDP depuis 2013. Nous publions notre approche en matière de gestion des changements climatiques et faisons évoluer nos publications chaque année pour répondre aux nouvelles attentes des parties prenantes. Pour en savoir plus, consultez notre [rapport au GIFCC](#) et au [CDP](#) (en anglais seulement).

Nos efforts de gestion environnementale se concentrent sur quatre volets de nos activités : l'achat responsable, l'espace de bureau, la gestion des ressources et les voyages d'affaires.

Nous avons récemment élaboré une politique d'approvisionnement à l'échelle de l'entreprise pour nous guider dans la recherche, le choix et la gestion des prestataires afin de répondre à nos besoins et d'atténuer les risques potentiels. Nous avons également lancé un programme d'approvisionnement durable comportant un facteur de pondération minimal de 20 % pour les critères ESG dans l'évaluation des demandes de propositions.

Notre équipe de l'immobilier met au point une stratégie pluriannuelle visant à réduire l'impact carbone de nos lieux de travail en rationalisant les espaces de bureaux, en modernisant les locaux existants et, lorsque les baux arrivent à échéance, en choisissant des immeubles plus écoénergétiques et, de préférence, bénéficiant de la certification LEED. De décembre 2023 à décembre 2026, nous avons pour objectif de réduire de 20 % la superficie de bureaux loués que nous occupons.



Notre **groupe-ressource vert** s'engage à favoriser la mobilisation du personnel sur les questions d'environnement et de changements climatiques. Voici ses principales initiatives en 2023 :

**9 %**

de réduction des espaces de bureaux que nous louons depuis 2019, dont une **réduction de 27 000 pieds carrés** en 2023

**11 %**

d'amélioration du taux de réacheminement des déchets du siège social de Winnipeg, qui est passé de 37 % en 2022 à 49 % en 2023\*

**>95 %**

de toutes les activités d'IG sont effectuées par voie numérique, ce qui élimine presque tous les documents papier et chèques concernant la clientèle et d'autres institutions

**650 arbres**

plantés à Winnipeg, Mississauga et Montréal en partenariat avec Arbres Canada

**Plus de 1 600**

cartables inutilisés donnés à des organismes locaux

Mise en place d'un **affichage plus clair concernant les déchets**

dans nos bureaux de Winnipeg et de Toronto



\*Le compostage n'est pas inclus dans ce résultat.





## Paramètres et objectifs

Nous déclarons actuellement les émissions de GES des périmètres 1 et 2 et, dans la mesure du possible, une partie de nos émissions opérationnelles de périmètre 3. Voir l'information détaillée sur les émissions du périmètre 3 liées à nos placements à la [page 41](#).

Nous avons pour objectif de réduire de 100 % nos émissions des périmètres 1 et 2 d'ici 2030 (par rapport au niveau de référence de 2013) grâce à l'efficacité des immeubles, à l'utilisation de l'hydroélectricité et en répartissant de manière égale notre consommation de gaz naturel entre sources traditionnelles et sources renouvelables.

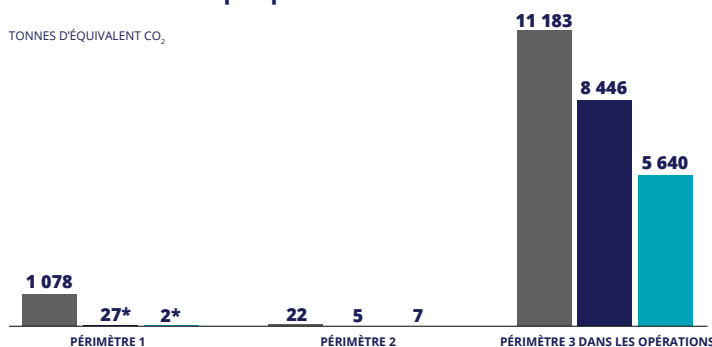
Nous avons également respecté notre engagement de carboneutralité en 2022 pour nos bureaux et

nos déplacements, y compris pour les émissions des périmètres 1 et 2 et les émissions connexes du périmètre 3. Notre approche est fondée sur la réduction des émissions liées à notre exploitation et l'achat de gaz naturel vert, puis sur l'achat de crédits carbone pour les émissions restantes.

Notre déclaration sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 a fait l'objet d'une vérification indépendante effectuée par PwC. PwC a été chargée d'une mission d'assurance limitée portant sur nos émissions des périmètres 1 et 2 et nos émissions liées aux déplacements d'affaires (aériens et terrestres) du périmètre 3.

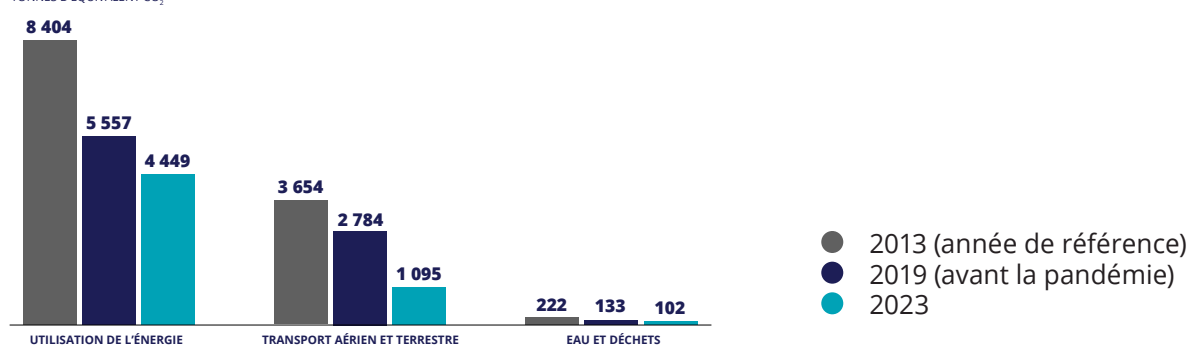
### Émissions de GES par périmètre basées sur le marché

TONNES D'ÉQUIVALENT CO<sub>2</sub>



### Émissions de GES par source basées sur le marché

TONNES D'ÉQUIVALENT CO<sub>2</sub>



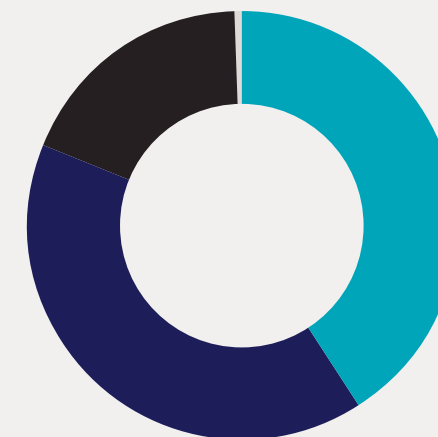
\*Émissions du périmètre 1 moins les crédits d'énergie renouvelable (CER) achetés.

## Vers un avenir meilleur

Lorsque nous fermons ou rénovons des sites, nous nous retrouvons souvent avec des meubles, des appareils, des équipements et des fournitures qui ne nous servent plus. Au lieu d'envoyer ces surplus dans des sites d'enfouissement, nous les revalorisons en partenariat avec Green Standards. Green Standards fait don des objets récupérés dans nos bureaux de Toronto et de Winnipeg (principalement des meubles) à des organismes de bienfaisance, et recycle ou revend le reste. Au cours des dernières années, la totalité de ces objets a été détournée des sites d'enfouissement.

De 2017 à la fin de 2023, Green Standards a détourné plus de 420 tonnes des sites d'enfouissement pour le compte d'IGM.

Voici la répartition de ces objets par destination :



- 41,0 % Recyclage
- 40,3 % Revente
- 18,3 % Don
- 0,5 % Relocalisation
- 0,0 % Sites d'enfouissement

**100 %**

des matières détournées des sites d'enfouissement

**420,3 tonnes**

détournées des sites d'enfouissement



# Talents et culture

**Nous devons notre succès à nos gens. En bâtissant une culture solide, inclusive et progressiste, et en nous concentrant sur des aspects tels que le perfectionnement et le développement personnels, le bien-être et l'engagement pour la collectivité, nous créons un environnement où les gens peuvent s'épanouir et notre entreprise prospérer.**

## Stratégie de gestion des talents et culture

Notre stratégie est axée sur les initiatives suivantes :



Adapter les décisions relatives aux ressources humaines en fonction des occasions d'affaires actuelles et futures



Veiller à ce que notre structure et les postes soient en adéquation avec notre stratégie d'affaires et de gestion de l'effectif



Accroître les capacités et préparer l'entreprise pour l'avenir grâce au leadership, au perfectionnement et à la gestion de la relève



Maintenir les efforts pour fournir des expériences de mobilisation du personnel mises en valeur par des récompenses (voir la [page 50](#) pour les récompenses et marques de reconnaissance)

## PUBLICATIONS CONNEXES »

[Code de conduite](#)

[Politique sur la prévention du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail](#)

### APPROCHE DE GESTION

Le comité des ressources humaines du conseil d'administration examine et approuve les politiques et les lignes directrices en matière de rémunération et supervise les risques liés à nos principales politiques de ressources humaines. Le Comité d'exploitation d'IGM, constitué de membres de la haute direction, supervise les priorités, observe notre performance et s'assure que les ressources sont suffisantes pour mener à bien nos stratégies liées aux ressources humaines. La vice-présidente exécutive et cheffe des ressources humaines voit à la bonne marche de nos politiques et de nos programmes intégrés de ressources humaines.



### Vers un avenir meilleur

Notre approche à l'égard du travail hybride a évolué, car nous avons testé différentes formules, interrogé le personnel et recensé les pratiques sur le marché. À la fin de 2023, nous avons annoncé que la plupart de nos effectifs devaient être au bureau trois jours par semaine, car nous croyons que nous excellons lorsque nous travaillons ensemble.

Nous avons lancé le programme **Travaillons ensemble** pour que la transition post-COVID-19 du travail à distance au travail hybride soit aussi fluide que possible. Une équipe interfonctionnelle issue des groupes des installations, de la technologie de l'information et des ressources humaines a été mise sur pied pour faciliter l'accès immédiat à un soutien en personne pour tout problème.

Des trousseaux à outils, des réunions et des formations sur des sujets comme les entretiens difficiles ont été conçues pour aider les gestionnaires à appréhender le changement.

En 2024, nous effectuerons régulièrement des sondages sur la meilleure façon de soutenir l'expérience du personnel au bureau et d'apporter des ajustements au besoin.





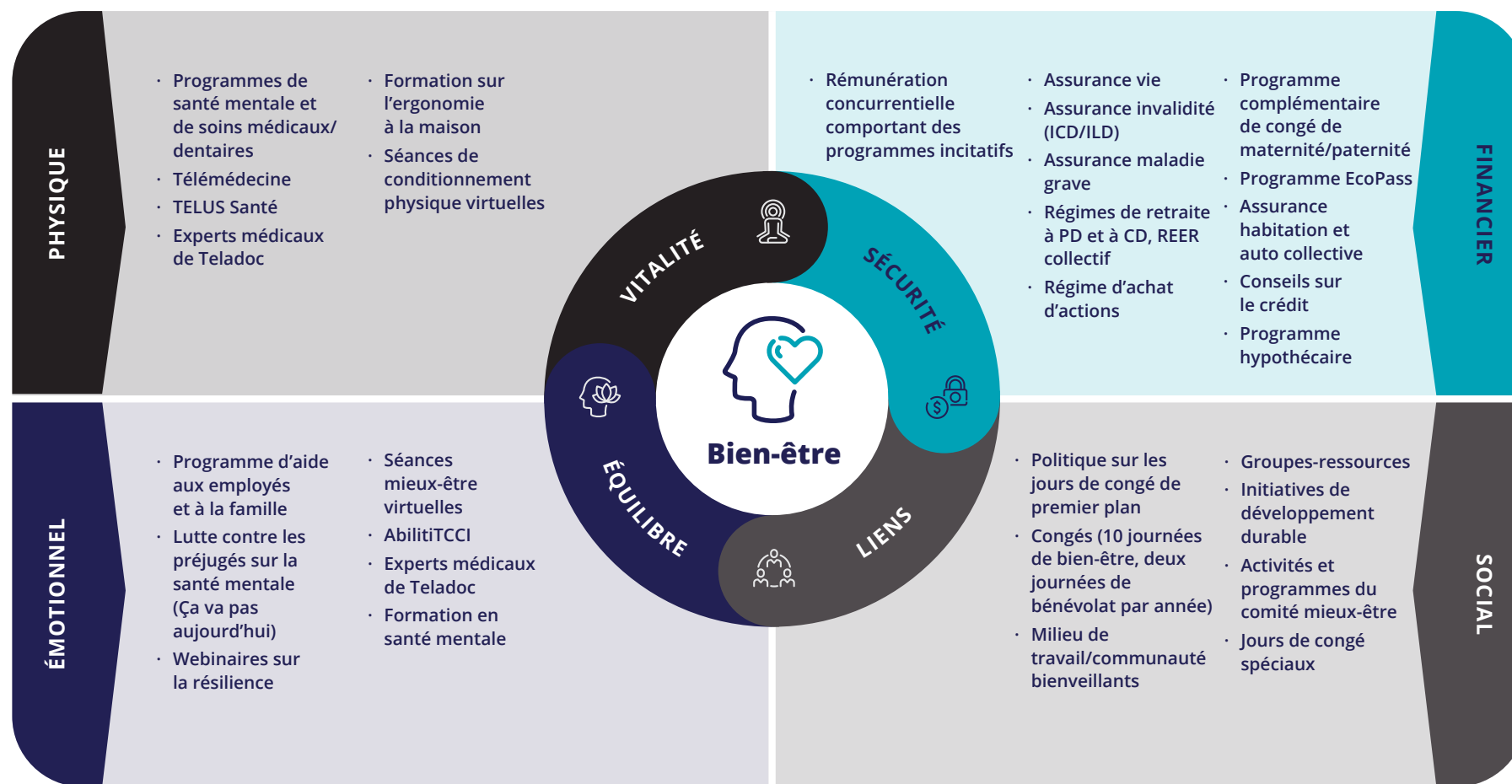
## Santé et mieux-être

Pour donner le meilleur, les membres de notre personnel doivent être en bonne santé physique, trouver l'équilibre émotionnel, assurer leur sécurité financière et avoir des liens sociaux. Nous leur offrons des avantages complets et des programmes et ressources faciles d'accès pour les soutenir à ces égards.

Au cours des dernières années, nous avons mis l'accent sur le mieux-être mental, notamment en élargissant notre régime d'avantages sociaux afin d'offrir une prise en charge de 1 000 \$ des soins dispensés par des spécialistes de la santé mentale. Voici d'autres améliorations récentes apportées au programme :

- Séances et activités régulières de sensibilisation à la santé mentale qui cadrent avec les quatre piliers du mieux-être : émotionnel, financier, physique et social
- Réduction des heures d'été et jours de congé payé supplémentaires pour coïncider avec les week-ends prolongés
- Alignement sur notre stratégie DEI par l'ajout de séances de mieux-être liées à la ménopause, à la santé des hommes et au soutien pour les parents qui n'ont pas donné naissance à l'enfant
- Journées des chiots d'IGM où les membres du personnel peuvent interagir avec des chiots et des chiens qui viennent d'un refuge local

En 2023, IGM a signé l'[Engagement en matière de congé parental](#) (en anglais seulement) en partenariat avec Women in Capital Markets. Ce faisant, nous nous sommes engagés à accorder la priorité à l'utilisation des congés par tous les parents, y compris les pères et les parents qui n'ont pas donné naissance à l'enfant. Nous reconnaissons ainsi le rôle central du congé parental dans l'établissement de milieux de travail équitables et inclusifs.



### Santé et sécurité au travail

Les secouristes et les chefs d'étage bénévoles remplissent des fonctions essentielles dans le programme de santé et de sécurité au travail d'IGM. Nous sommes reconnaissants des efforts que bon nombre de ces personnes ont déployés en 2023 pour obtenir la certification dispensée par des prestataires de formation de

premier plan. À cet égard, nous avons ajouté des lignes de soutien aux premiers soins dans nos bureaux du siège social.

Nous avons également adopté une politique pour les personnes travaillant seules qui vise à protéger les travailleurs et travailleuses

partout où nous exerçons nos activités, qu'il s'agisse ou non de locaux d'IGM. Par ailleurs, un programme pilote « Marcher en sécurité » a offert au personnel de Winnipeg un service d'accompagnement professionnel pour les trajets entre nos bureaux et le parc de stationnement et les arrêts de bus.



## Acquisition de talents

Dans un marché du travail fortement concurrentiel, nous avons créé un plan pour diversifier notre banque de candidatures en mettant en place un processus centralisé pour attirer les talents, en développant et en diversifiant nos bassins et nos réseaux et en tirant parti des médias sociaux, des données et des talents internes pour cibler les recrues potentielles. Nous avons intégré la DEI dans nos pratiques d'embauche au moyen d'une formation sur les préjugés inconscients à l'intention de nos responsables du recrutement, en veillant à la communication inclusive et en encourageant la diversité dans les comités de recrutement. De plus, nous avons ajouté la déclaration volontaire de diversité dans le processus de candidature afin de mieux comprendre les talents que nous attirons et les occasions d'élargir notre rayonnement.

## Mobiliser notre personnel

Créer un milieu de travail hautement stimulant est essentiel à l'établissement d'une culture d'excellence dans l'ensemble d'IGM. Nos gestionnaires donnent le ton avec des mises à jour émises par notre chef de la direction et par des membres de la haute direction au moyen de communications par courriel, de webémissions, de forums et de séances de discussion ouvertes au niveau des divisions.

Notre sondage annuel sur la mobilisation du personnel nous aide à mesurer la santé de notre organisation, et de courts sondages fournissent des rétroactions sur des sujets précis comme le développement durable, le mieux-être et le travail hybride. Les résultats et les plans de suivi sont largement partagés au sein de l'organisation. Les gestionnaires ont accès aux résultats anonymisés du sondage sur la mobilisation dans

leur secteur d'activité pour faciliter les conversations subséquentes et prendre des mesures appropriées. Une partie de la rémunération des cadres est liée aux résultats généraux du sondage.

Nous sommes fiers de voir que 91 % des employés ont répondu à notre sondage sur la mobilisation en 2023. L'année a été marquée par des changements importants dans notre milieu de travail, principalement attribuables à l'évolution de notre modèle de travail hybride. Il fallait donc que les membres de notre personnel nous montrent les domaines où nous pouvons nous améliorer, en particulier pour les aider à s'adapter.

## Faits saillants du sondage sur la mobilisation 2023

### 78 %

d'indice global de mobilisation (contre 75 % pour l'indice mondial de référence)

### 89 %

pensent que leur gestionnaire les aide à concilier travail et vie personnelle

### 86 %

sont à l'aise d'exprimer leurs idées et leurs opinions, même si elles diffèrent de celles des autres

### 87 %

estiment que leur gestionnaire est un leader efficace



### 84 %

estiment qu'IGM a le développement durable à cœur (p. ex. : préoccupations environnementales et sociales) dans ses activités et les produits et services qu'elle offre à la clientèle

### 82 %

des personnes interrogées sont encouragées à participer aux initiatives de développement durable de la société (p. ex., journées de bénévolat, initiatives pour la collectivité, groupes-ressources)

En 2023, nous avons embauché :

## 844

personnes (embauches en raison du roulement incluses)

## 137

stagiaires, dont 77 % s'identifiaient comme des personnes racialisées et 50 % comme des femmes

## 7

personnes nouvellement diplômées dans le cadre d'un programme de rotation visant à leur offrir des occasions de développer leur leadership et leurs compétences en affaires. Sur les sept, cinq se sont identifiées comme des femmes.





## Favoriser la performance et le perfectionnement

Nous facilitons les occasions de développement professionnel pour nos équipes au moyen de formations officielles, de rétroactions, d'un encadrement et d'une expérience pratique de travail, le tout soutenu par des plans de développements individuels que les employés élaborent chaque année avec le soutien de leurs chefs d'équipe. Les gestionnaires doivent établir des attentes claires en matière d'objectifs de rendement et de compétences, et ils fournissent encadrement et rétroaction continus. Les objectifs annuels sont alignés sur la stratégie de l'entreprise et les gestionnaires doivent tenir des réunions trimestrielles pour évaluer les progrès. Toutes les tâches sont effectuées au moyen d'un système informatique de gestion des talents qui intègre les outils de gestion du rendement et de rémunération. Notre cadre de compétences donne au personnel des indicateurs clairs de ce qui est attendu à chaque niveau de carrière et contribue à l'élaboration de leurs plans de développement.

Voici quelques-uns des programmes que nous avons organisés en 2023 :

- *Diriger à distance* – Les participantes et participants ont appris les principes essentiels et les meilleures pratiques du leadership à distance et exploré les pièges et les occasions qui peuvent en découler.
- *Avoir des conversations difficiles* – Les personnes qui y ont participé ont exploré les principaux éléments de la préparation, de la tenue et de la conclusion des conversations difficiles.
- *Découverte des talents et des forces* – Les gens ont pu mieux comprendre les talents qui les distinguent et élaborer des stratégies en milieu de travail pour accroître leurs forces.

## Perfectionnement professionnel des conseillers(ère)s

L'Université IG leur offre des programmes axés sur la planification financière, la responsabilité professionnelle, les produits et services, la gestion de la pratique et le perfectionnement en leadership. En 2023, le réseau de conseiller(ère)s d'IG Gestion de patrimoine a suivi plus de 145 000 cours et webinaires de façon cumulative. Parmi les faits saillants de 2023, mentionnons plus de 35 nouvelles heures de cours donnant droit à des crédits de formation continue auprès de 12 organismes de réglementation au Canada. De plus, l'Université IG a remporté l'or dans la catégorie du meilleur programme de formation en vente et d'amélioration du rendement des prix Excellence de Brandon Hall, ainsi que dans la catégorie du meilleur programme d'apprentissage en soutien au changement et à la transformation d'une stratégie d'entreprise, et a remporté le bronze dans la catégorie de meilleure avancée en matière de formation sur la conformité.

Mackenzie offre aux conseillers(ère)s des ressources éducatives, du contenu facile à assimiler et un apprentissage multimédia, conçus pour les aider à développer leurs activités et leurs connaissances personnelles sur divers sujets. Cela comprend des cours accrédités, offerts par l'intermédiaire du Centre FC de Mackenzie, visant à aider les conseillers(ère)s à se tenir au courant des exigences réglementaires, des conditions du marché et des besoins des investisseurs en constante évolution.





# Soutien à la collectivité

**Nous partageons notre temps, nos talents et nos ressources financières avec nos collectivités afin de contribuer à bâtir une société saine, prospère, équitable et résiliente pour toute la population canadienne.**

## Redonner à la collectivité

Nous encourageons nos membres à faire du bénévolat dans leur collectivité, et nous soulignons les contributions exceptionnelles en attribuant différents prix qui récompensent le service communautaire. Les membres du personnel ont droit à deux journées de bénévolat rémunérées chaque année pour soutenir des causes qui leur tiennent à cœur et qui sont importantes pour leur collectivité. À l'échelle d'IG et de Mackenzie, ils peuvent profiter des programmes de dons jumelés et de soutien à l'action bénévole. La fondation de bienfaisance de Placements Mackenzie est dirigée par des personnes faisant partie du personnel et appuie plus de 30 organismes de bienfaisance.

Chacune de nos sociétés en exploitation a mis en place un programme de dons à la collectivité, avec des priorités et des critères qui lui sont propres :



Le programme IG Soyez maître de votre avenir offre à la population canadienne les ressources et la confiance dont elle a besoin pour prendre en charge son avenir financier.



Le programme Mackenzie Ensemble tient à être un vecteur de changement pour contribuer à la création d'un monde plus inclusif.

## APPROCHE DE GESTION

Les stratégies de philanthropie et d'engagement du personnel de chacune de nos sociétés en exploitation sont approuvées par leur président et chef de la direction respectif. Le vice-président, Engagement communautaire et organisationnel d'IGM revoit annuellement, en collaboration avec les équipes de gestion de nos sociétés en exploitation, les stratégies d'investissement dans la collectivité. Un conseil indépendant assure la surveillance stratégique de la Fondation de bienfaisance Placements Mackenzie, qui est dirigée par des membres du personnel.



En tant qu'« entreprises généreuses » désignées par Imagine Canada, IG et Mackenzie s'engagent à verser au moins 1 % de leur bénéfice avant impôts aux collectivités où vit et travaille leur personnel. En 2023, IG et Mackenzie ont versé près de 9 M\$ à leurs programmes de soutien à la collectivité, dont 7,4 M\$ à des organismes de bienfaisance locaux.

## Faits saillants de 2023

### 1,6 M\$

recueillis dans le cadre de la campagne IGM a du cœur, et une augmentation de 6 % de la participation par rapport à 2022

### 6,2 M\$

À l'échelle nationale, plus de 21 000 personnes ont participé à la marche pour l'Alzheimer IG afin de soutenir les sociétés Alzheimer

### Plus de 900 000 \$

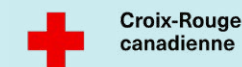
remis par les bureaux régionaux d'IG à plus de 300 organismes de bienfaisance locaux partout au Canada, ce qui témoigne de notre engagement à soutenir et à dynamiser les collectivités locales que nous servons

### 100 000 \$

de dons à investir dans un projet communautaire dans le cadre de la compétition Au sommet de Mackenzie, un appel à l'action incitant les communautés de ski à montrer qu'elles s'investissent sur les pentes et ailleurs. White Hills Resort, de Clarendville (Terre-Neuve-et-Labrador) s'est mérité les honneurs en 2023

### 125 000 \$

remis à plusieurs organisations pour un soutien dès les premiers jours du conflit en Israël et à Gaza







# Rendement



**Nos distinctions**

50



**Index du contenu GRI**

65



**Données sur les ESG**

51



**Index SASB**

73



**Rapport au GIFCC**

74







# Nos distinctions



Une des 100 sociétés les plus durables au monde selon Corporate Knights (2020–2024)

Une des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada selon Corporate Knights (2016-2018, 2020–2023)

Niveau Leadership en matière de divulgation climatique, établi par le CDP (2016–2022)

Indices FTSE4Good (2016–2023)

Indice social Jantzi (2015–2024)

Un des 100 meilleurs employeurs du Canada (2023–2024)

Un des meilleurs employeurs du Manitoba (2023–2024)

Un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada (2023–2024)

Employeurs les plus verts au Canada (2024)



Un des 100 meilleurs employeurs du Canada\* (2022)

Meilleurs employeurs au Manitoba\* (2022)

\*Depuis 2023, nous présentons notre candidature au niveau d'IGM



Meilleurs employeurs du Grand Toronto\* (2022)

Palmarès Glassdoor des meilleurs lieux de travail (2023)

Meilleurs employeurs du Canada du magazine Forbes (2024)

\*Depuis 2023, nous présentons notre candidature au niveau d'IGM

**EN SAVOIR PLUS »** Veuillez consulter la section [Développement durable](#) de notre site Web pour en savoir plus sur nos engagements en matière de développement durable, nos partenariats et la reconnaissance que nous valent nos solides pratiques commerciales.







# Données sur les ESG

Les tableaux de données suivants s'appliquent à la Société financière IGM et à ses sociétés exploitantes.

## Gouvernance

Norme GRI	Sujet	Mesure	2023	2022	2021	2020	2019	
<b>COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (a)</b>								
2-9	<b>Administrateurs siégeant au conseil</b>	Nombre	<b>15</b>	15	15	15	15	
2-9	Membres du conseil provenant de la haute direction	Nombre	<b>1</b>	1	1	1	1	
2-9	Membres du conseil ne provenant pas de la haute direction	Nombre	<b>14</b>	14	14	14	14	
2-9	Femmes siégeant au conseil (b)	Nombre	<b>5</b>	5	5	5	5	
2-9, 405-1	<b>Diversité de genre au conseil</b>	Pourcentage du conseil	<b>33</b>	33	33	33	33	
<b>Âge des membres du conseil</b>								
405-1	Plus de 70 ans	Nombre	<b>2</b>	2	2	2	1	
405-1	50 à 70 ans	Nombre	<b>13</b>	13	13	13	13	
405-1	30 à 49 ans	Nombre	<b>0</b>	0	0	0	1	
2-9	<b>Nombre d'années à siéger au conseil</b>	Nombre d'années moyen	<b>13</b>	12	11	11	10	
2-9	<b>Membres indépendants du conseil (b)</b>	Nombre	<b>9</b>	9	9	9	9	
2-9	Indépendance du conseil	Pourcentage	<b>60</b>	60	60	60	60	
2-9	Indépendance du Comité d'audit	Pourcentage	<b>100</b>	100	100	100	100	
2-9	Indépendance du comité des entités reliées et de révision	Pourcentage	<b>100</b>	100	100	100	100	
2-9	Indépendance du comité des ressources humaines	Pourcentage	<b>57</b>	57	57	50	50	
2-9	Indépendance du comité des risques (c)	Pourcentage	<b>57</b>	57	57	-	-	
2-9	Indépendance du comité de gouvernance et des candidatures	Pourcentage	<b>50</b>	50	50	50	50	
<b>Taux de participation moyen aux réunions du conseil et des comités</b>			Pourcentage	<b>98</b>	96	98	98	93
2-9	<b>Administrateurs cumulant 4 mandats ou moins (d)</b>	Pourcentage	<b>100</b>	100	100	100	100	
<b>HONORAIRES DES AUDITEURS (e)</b>								
	Honoraires d'audit	\$	<b>3 684 000</b>	2 574 000	2 773 000	2 427 000	2 746 000	
	Frais connexes à l'audit	\$	<b>202 000</b>	49 000	192 000	110 000	244 000	
	Taxes	\$	<b>62 000</b>	64 000	114 000	163 000	74 000	
	Autres frais	\$	<b>310 000</b>	1 426 000	310 000	236 000	314 000	
	Frais payés pour des services autres que l'audit	Pourcentage	<b>9</b>	36	13	14	11	

(a) Toutes les données sur la composition du conseil d'administration sont en date des assemblées annuelles de chaque année, à l'exception des données sur le taux de participation moyen aux réunions du conseil et des comités, qui sont en date du 31 décembre.

(b) Le conseil d'administration de la Société est composé de 15 administrateurs. Selon les lignes directrices des ACVM, le règlement 52-110 – Comités d'audit et le règlement 58-101 – Pratiques en matière de gouvernance (les « règlements ») et de l'avis du conseil d'administration, les neuf administrateurs suivants (qui constituent 60 pour cent du conseil), soit Marc A. Bibeau, Marcel R. Coutu, Gary Doer, Susan Doniz, Sharon Hodgson, Sharon MacLeod, Susan J. McArthur, John McCallum et Beth Wilson sont indépendants et n'ont aucun autre lien qui pourrait raisonnablement nuire à l'indépendance de leur jugement dans le cadre de l'exécution de leurs obligations envers la Société. Paul Desmarais, jr., André Desmarais, Claude Généreux, R. Jeffrey Orr et Gregory D. Tretiak, qui sont des dirigeants de la Corporation Financière Power, ne sont pas indépendants en vertu des règlements, mais, de l'avis du conseil, ils sont indépendants de la direction.

(c) Le comité des risques a été établi le 19 juin 2020.

(d) Représente les mandats auprès de conseils d'administration de sociétés ouvertes ne faisant pas partie de Power Corporation ou de ses filiales (y compris la Financière Power, la Great-West Lifeco et la Financière IGM).

(e) Pour en savoir plus, consultez la [notice annuelle d'IGM](#).



## Éthique et conformité

Norme GRI	Sujet	Mesure	2023	2022	2021	2020
<b>CONTRIBUTIONS À DES PARTIS POLITIQUES</b>						
415-1	Montant des contributions à des partis politiques	\$	0	0	0	0
<b>ÉTIQUETAGE DES PRODUITS ET DES SERVICES</b>						
417-2	Cas de non-conformité à la réglementation et aux codes volontaires en ce qui a trait aux renseignements et à l'étiquetage des produits et des services dans les documents essentiels, par type de résultat. Les documents essentiels sont ceux requis aux termes des lois sur les valeurs mobilières relativement aux distributions et à l'information continue : prospectus, RDRF, états financiers des Fonds, notice annuelle et aperçus du fonds. (f)	Nombre total	<b>La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2023.</b>	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2022.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2021.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2020.
<b>COMMUNICATIONS MARKETING</b>						
417-3	Cas de non-conformité à la réglementation et aux codes volontaires portant sur les communications de marketing, notamment la publicité, la promotion et les commandites, par type de résultat (g,h)	Nombre total	<b>La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2023.</b>	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2022.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2021.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2020.
<b>PROTECTION DE L'INFORMATION DES CLIENTS</b>						
418-1	Plaintes étayées concernant des manquements à la protection de l'information des clients et à la perte de données clients	Nombre total	<b>Aucune plainte fondée à l'encontre de la Société financière IGM et de ses sociétés en exploitation n'a été déposée auprès du Bureau du Commissariat à la protection de la vie privée ou d'un commissaire provincial en 2023. À la fin de mars 2023, l'une des sociétés en exploitation a été avisée par l'un de ses fournisseurs de services externes, InvestorCOM Inc., que ce dernier avait été compromis par un incident de cybersécurité lié à l'un de ses fournisseurs de technologies, GoAnywhere. La société en exploitation a avisé les clients et les clientes concernés et leur a offert une surveillance du crédit gratuite pendant deux ans. (i)</b>	Aucune plainte fondée à l'encontre de la Société financière IGM et de ses sociétés en exploitation n'a été déposée auprès du Bureau du Commissariat à la protection de la vie privée ou d'un commissaire provincial en 2022.	Aucune plainte fondée à l'encontre de la Société financière IGM et de ses sociétés en exploitation n'a été déposée auprès du Bureau du Commissariat à la protection de la vie privée ou d'un commissaire provincial en 2021.	Aucune plainte fondée à l'encontre de la Société financière IGM et de ses sociétés en exploitation n'a été déposée auprès du Bureau du Commissariat à la protection de la vie privée ou d'un commissaire provincial en 2020.
<b>LOIS ET RÈGLEMENTS</b>						
2-27	Nombre total de cas importants de non-respect des législations et réglementations entraînant des amendes ou des sanctions non monétaires, et nombre total de sanctions pécuniaires et leur valeur (j)	Nombre total, valeur totale en dollars	<b>Reportez-vous à la section Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la Notice annuelle de 2023.</b>	Reportez-vous à la section Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la Notice annuelle de 2022.	Reportez-vous à la section Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la Notice annuelle de 2021.	Reportez-vous à la section Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la Notice annuelle de 2020.

(f) Par cas de non-conformité, on entend des inexactitudes importantes dans des documents essentiels qui obligent la Société financière IGM ou ses sociétés exploitantes à modifier les documents et à les déposer de nouveau auprès des organismes de réglementation et à apporter les correctifs nécessaires pour les clients.

(g) Par communications marketing, on entend les documents de marketing et de publicité de l'entreprise, y compris pour les commandites assujetties aux règlements de vente des fonds communs de placement. Les communications marketing comprennent aussi les communications préparées par les conseiller(ère)s des sociétés en exploitation.

(h) Par cas de non-conformité, on entend des inexactitudes importantes dans des documents essentiels qui obligent la Société financière IGM ou ses sociétés exploitantes à modifier les documents et à apporter les correctifs nécessaires pour les clients.

(i) Se reporter à la note 27 Passifs éventuels dans le Rapport annuel de 2023 de la Société financière IGM Inc.

(j) Par cas importants de non-respect des lois et règlements, on entend des cas où des amendes ou des sanctions non monétaires ont été imposées et sont déclarées dans la section Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la Notice annuelle de la Société financière IGM. Par sanction non monétaire, on entend la suspension ou l'annulation de l'inscription, ou des conditions ou restrictions importantes à l'égard de l'inscription relativement à la Société financière IGM et à ses sociétés en exploitation, et aux conseiller(ère)s d'IG Gestion de patrimoine, imposées par suite d'une audience auprès des organismes de réglementation ou d'autorégulation ou d'une convention de règlement officielle avec ces organismes.





## Impôts

Norme GRI	Sujet	Mesure	2023 (l)	2022	2021	2020	2019
<b>IMPÔTS</b>							
Impôts sur le revenu, par territoire de compétence							
201-1	Gouvernement fédéral (k)	Millions de dollars	<b>142,4</b>	162,6	174,6	123,7	142,9
201-1	Colombie-Britannique (k)	Millions de dollars	<b>1,7</b>	2,6	1,4	1,0	1,7
201-1	Alberta (k)	Millions de dollars	<b>1,2</b>	1,7	1,1	0,9	1,9
201-1	Saskatchewan	Millions de dollars	<b>0,5</b>	0,7	0,5	0,3	0,6
201-1	Manitoba (k)	Millions de dollars	<b>14,5</b>	19,6	37,0	13,9	10,6
201-1	Ontario (k)	Millions de dollars	<b>32,9</b>	38,6	37,4	22,3	35,3
201-1	Québec (k)	Millions de dollars	<b>5,7</b>	7,3	4,0	2,9	5,0
201-1	Nouveau-Brunswick	Millions de dollars	<b>0,2</b>	0,3	0,2	0,1	0,2
201-1	Nouvelle-Écosse	Millions de dollars	<b>0,3</b>	0,4	0,1	0,1	0,3
201-1	Île-du-Prince-Édouard	Millions de dollars	<b>0,1</b>	0,1	0,1	0,1	0,1
201-1	Terre-Neuve-et-Labrador	Millions de dollars	<b>0,1</b>	0,2	0,1	0,1	0,1
201-1	Total des impôts sur le revenu canadien	Millions de dollars	<b>199,6</b>	234,1	256,5	165,4	198,7
201-1	Chine	Millions de dollars	<b>6,9</b>	3,1	2,7	1,4	1,0
201-1	Irlande	Millions de dollars	<b>1,2</b>	1,0	1,5	1,0	1,2
201-1	Hong Kong	Millions de dollars	<b>0,6</b>	0,7	1,0	0,8	0,3
201-1	États-Unis	Millions de dollars	<b>1,2</b>	0,5	0,1	(0,2)	-
201-1	Total des impôts sur le revenu internationaux	Millions de dollars	<b>9,9</b>	5,3	5,3	3,0	2,5
201-1	Total des impôts exigibles	Millions de dollars	<b>209,5</b>	239,4	261,8	168,4	201,2
201-1	Total des impôts reportés	Millions de dollars	<b>5,8</b>	15,3	56,8	32,3	18,5
201-1	Total des impôts sur le revenu	Millions de dollars	<b>215,3</b>	254,7	318,6	200,7	219,7
201-1	Total des autres impôts et taxes – impôt sur le capital, taxes à la consommation, impôt sur la masse salariale, impôts fonciers, taxe d'affaires et autres (k)	Millions de dollars	<b>29,4</b>	28,4	34,0	29,8	24,6

(k) Depuis 2021, les montants comprennent les impôts qui ont été classés et enregistrés au moyen de bénéfices non répartis.

(l) Pour 2023, les montants comprennent les taxes provenant des activités interrompues et d'autres éléments.



## Investissement durable

Norme GRI	Sujet	Mesure	2023	2022	2021	2020	2019
<b>PLACEMENTS MACKENZIE</b>							
	Nombre de sociétés mobilisées par les enjeux ESG						
	Interventions de Mackenzie (m)	Nombre	<b>205</b>	369	467	621	299
	Participations des fournisseurs (n)	Nombre	<b>s. o.</b>	974	969	973	560
	Participations liées au climat (o)	Nombre	<b>147</b>	635	743	s. o.	s. o.
	Votes exprimés par procuration au cours de l'année par Mackenzie (p)	Pourcentage	<b>100</b>	100	100	100	100
	Sous-conseiller(ère)s qui sont signataires des PRI	Pourcentage de l'actif géré	<b>100</b>	100	100	100	90
<b>IG GESTION DE PATRIMOINE</b>							
	Votes exprimés par procuration au cours de l'année par les sous-conseiller(ère)s en valeurs (p)	Pourcentage	<b>99</b>	98	99	100	100
	Sous-conseiller(ère)s qui sont signataires des PRI	Pourcentage de l'actif géré	<b>100</b>	100	100	100	100
<b>PRODUITS CONÇUS POUR OFFRIR DES AVANTAGES ENVIRONNEMENTAUX OU SOCIAUX PARTICULIERS – FINANCIÈRE IGM</b>							
<b>G4-FS7</b>	Fonds d'investissement thématiques, de premier ordre et à impact – actif géré (q)	Millions de dollars	<b>6 020,6</b>	4 814,8	4 320,0	1 648,1	471,9
<b>G4-FS7</b>	Fonds philanthropiques – IG Gestion de patrimoine et Placements Mackenzie	Millions de dollars	<b>402,9</b>	347,0	373,0	298,2	279,3
<b>G4-FS7</b>	Régimes enregistrés d'épargne-invalidité	Millions de dollars	<b>2 343,9</b>	1 783,1	1 792,6	1 384,2	1 106,2
<b>G4-FS11</b>	Pourcentage de l'actif géré total assujéti à des filtres environnementaux ou sociaux négatifs (r)	Pourcentage	<b>96</b>	96	96	97,5	98

(m) Révision des données de 2020 pour rendre compte des entreprises participantes par rapport à toutes les participations, y compris les participations multiples au sein d'une seule entreprise.

(n) Mackenzie a complètement internalisé les processus liés à ses engagements en 2022.

(o) Pour 2023, représente toutes les participations liées au climat menées à l'échelle de Mackenzie. Pour la période 2021-2022, les participations liées au climat comprennent les « participations menées par Mackenzie » et les « participations des fournisseurs ».

(p) Conformément aux exigences des PRI en matière de rapports et de politique de vote par procuration qui se trouvent sur le site : <https://www.bninvestissements.ca/content/dam/bni/en/regulatory/proxy-voting/proxy-voting-policy-Mackenzie.pdf> (en anglais seulement).

(q) Ne comprennent que les produits d'« investissement durable » dont les objectifs de durabilité sont explicitement décrits dans les objectifs et les stratégies de chaque produit par le prospectus.

(r) Nouvelle politique d'exclusion des armes à sous-munitions et des mines terrestres antipersonnel mise en place en 2018 et visant les actions et les titres de créances détenus par l'entreprise, mais non les placements dans des instruments dérivés ou des indices pour lesquels notre exposition est indirecte et indépendante de notre volonté.





## Talents

Norme GRI	Sujet	Mesure	2023	2022	2021	2020	2019
<b>EMPLOYÉ(E)S PAR RÉGION</b>							
2-7	Colombie-Britannique	Nombre total	119	113	99	95	102
2-7	Alberta	Nombre total	110	129	99	90	88
2-7	Saskatchewan	Nombre total	21	19	19	15	17
2-7	Manitoba	Nombre total	1 285	1 284	1 331	1 327	1 324
2-7	Ontario	Nombre total	1 637	1 981	1 924	1 750	1 654
2-7	Québec	Nombre total	462	466	425	414	424
2-7	Canada Atlantique	Nombre total	s. o.	s. o.	44	36	38
2-7	Nouveau-Brunswick (s)	Nombre total	18	19	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Nouvelle-Écosse (s)	Nombre total	14	22	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Terre-Neuve-et-Labrador (s)	Nombre total	9	9	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Île-du-Prince-Édouard (s)	Nombre total	6	4	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Yukon	Nombre total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Territoires du Nord-Ouest	Nombre total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Nunavut	Nombre total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Canada – total	Nombre total	3 681	4 046	3 941	3 727	3 647
2-7	Chine	Nombre total	3	3	1	2	2
2-7	Irlande	Nombre total	13	14	11	12	11
2-7	Hong Kong	Nombre total	13	11	12	13	13
2-7	États-Unis	Nombre total	13	13	14	13	11
2-7/2-8	Nombre total d'employé(e)s (toutes les régions géographiques) (t,u)	Nombre total	3 723	4 087	3 979	3 767	3 684



## Talents (suite)

Norme GRI	Sujet	Mesure	2023	2022	2021	2020	2019
<b>CONSEILLER(ÈRE)S D'IG GESTION DE PATRIMOINE PAR RÉGION</b>							
2-8	Alberta	Nombre total	415	437	447	435	425
2-8	Canada Atlantique	Nombre total	s. o.	s. o.	219	218	215
2-8	Nouveau-Brunswick (s)	Nombre total	67	75	s. o.	s. o.	s. o.
2-8	Nouvelle-Écosse (s)	Nombre total	52	68	s. o.	s. o.	s. o.
2-8	Terre-Neuve-et-Labrador (s)	Nombre total	47	47	s. o.	s. o.	s. o.
2-8	Île-du-Prince-Édouard (s)	Nombre total	35	28	s. o.	s. o.	s. o.
2-8	Yukon	Nombre total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
2-8	Territoires du Nord-Ouest	Nombre total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
2-8	Nunavut	Nombre total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
2-8	Colombie-Britannique	Nombre total	319	350	368	381	394
2-8	Manitoba	Nombre total	191	198	202	194	202
2-8	Ontario	Nombre total	1 113	1 171	1 167	1 198	1 262
2-8	Québec	Nombre total	730	744	735	734	735
2-8	Saskatchewan	Nombre total	118	125	140	144	148
2-8	Nombre total de conseiller(ère)s (t,u)	Nombre total	3 087	3 243	3 278	3 304	3 381
<b>ADJOINT(E)S D'IG GESTION DE PATRIMOINE PAR RÉGION</b>							
2-7	Alberta	Nombre total	185	185	191	179	210
2-7	Canada Atlantique	Nombre total	s. o.	s. o.	108	91	82
2-7	Nouveau-Brunswick (s)	Nombre total	27	30	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Nouvelle-Écosse (s)	Nombre total	22	32	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Terre-Neuve-et-Labrador (s)	Nombre total	21	24	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Île-du-Prince-Édouard (s)	Nombre total	20	16	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Yukon	Nombre total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Territoires du Nord-Ouest	Nombre total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Nunavut	Nombre total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Colombie-Britannique	Nombre total	174	191	191	193	207
2-7	Manitoba	Nombre total	83	79	81	69	84
2-7	Ontario	Nombre total	481	504	501	467	500
2-7	Québec	Nombre total	335	339	338	270	298
2-7	Saskatchewan	Nombre total	42	46	54	48	50
2-7	Nombre total d'adjoint(e)s (t,u)	Nombre total	1 390	1 446	1 464	1 317	1 431



**Talents (suite)**

Norme GRI	Sujet	Mesure	2023	2022	2021	2020	2019
	<b>CONSEILLER(ÈRE)S D'INVESTMENT PLANNING COUNSEL PAR RÉGION (v)</b>						
2-7	Alberta	Nombre total	-	62	63	68	66
2-7	Canada Atlantique	Nombre total	-	s. o.	30	29	34
2-7	Nouveau-Brunswick (s)	Nombre total	-	7	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Nouvelle-Écosse (s)	Nombre total	-	17	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Terre-Neuve-et-Labrador (s)	Nombre total	-	5	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Île-du-Prince-Édouard (s)	Nombre total	-	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Yukon	Nombre total	-	1	1	1	1
2-7	Territoires du Nord-Ouest	Nombre total	-	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Nunavut	Nombre total	-	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Colombie-Britannique	Nombre total	-	68	71	73	78
2-7	Manitoba	Nombre total	-	37	37	38	36
2-7	Ontario	Nombre total	-	397	419	429	449
2-7	Québec	Nombre total	-	39	34	38	34
2-7	Saskatchewan	Nombre total	-	20	20	20	23
2-7	Nombre total de conseiller(ère)s (t)	Nombre total	-	653	675	696	721

(s) Faisait partie de la catégorie « Provinces de l'Atlantique » dans les précédents rapports.

(t) Le nombre total d'employé(e)s et de conseiller(ère)s a été comptabilisé au 31 décembre.

(u) Au cours de la période, aucune variation importante du nombre de travailleurs(euses) qui sont des employé(e)s et des non-employé(e)s.

(v) IPC a été vendue à Canada-Vie en 2023.



## Talents (suite)

Norme GRI	Sujet	Mesure	2023	2022	2021	2020	2019
<b>EMPLOYÉ(E)S PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE</b>							
2-7	Total des employé(e)s (toutes les régions géographiques) (u)	Nombre total	3 723	4 087	3 979	3 767	3 684
2-7	Femmes	Nombre total	2 109	2 327	2 279	2 128	2 109
2-7	Hommes	Nombre total	1 602	1 745	1 694	1 637	1 575
2-7	Non binaire/genre non indiqué (w)	Nombre total	12	15	6	2	s. o.
2-7	Permanent	Nombre total	3 651	4 010	3 827	3 525	3 379
2-7	Femmes	Nombre total	2 066	2 275	2 177	1 993	1 943
2-7	Hommes	Nombre total	1 573	1 720	1 644	1 530	1 436
2-7	Non binaire/genre non indiqué (w)	Nombre total	12	15	6	2	s. o.
2-7	Temporaire	Nombre total	64	65	152	242	305
2-7	Femmes	Nombre total	37	41	102	135	166
2-7	Hommes	Nombre total	27	24	50	107	139
2-7	Non binaire/genre non indiqué (w)	Nombre total	0	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Occasionnel	Nombre total	8	12	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Femmes	Nombre total	6	11	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Hommes	Nombre total	2	1	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Non binaire/genre non indiqué (w)	Nombre total	0	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
2-7	Employé(e)s à temps plein	Nombre total	3 606	4 017	3 921	3 696	3 609
2-7	Femmes	Nombre total	2 025	2 288	2 230	2 063	2 038
2-7	Hommes	Nombre total	1 569	1 016	1 685	1 631	1 571
2-7	Non binaire/genre non indiqué (w)	Nombre total	12	10	6	2	s. o.
2-7	Employé(e)s à temps partiel (comprend les employé(e)s occasionnel(le)s)	Nombre total	45	70	58	71	75
2-7	Femmes	Nombre total	41	62	49	65	71
2-7	Hommes	Nombre total	4	7	9	6	4
2-7	Non binaire/genre non indiqué (w)	Nombre total	0	1	s. o.	s. o.	s. o.
<b>CONVENTIONS COLLECTIVES</b>							
2-30	Employé(e)s couvert(e)s par des conventions collectives	Pourcentage total d'employé(e)s	0	0	0	0	0

(u) Au cours de la période, aucune variation importante du nombre de travailleurs(euses) qui sont des employé(e)s et des non-employé(e)s.

(w) À la fin de 2020, nous avons lancé l'initiative d'identification volontaire *Comptez sur MOI*. Employé(e)s qui ont participé à l'initiative de déclaration volontaire : soit 84 % en 2023, 74 % en 2022 et 57 % en 2021.





## Talents (suite)

Norme GRI	Sujet	Mesure	2023	2022	2021	2020	2019
<b>NOUVELLES EMBAUCHES</b>							
401-1	Total des nouvelles embauches (toutes les régions géographiques) (x)	Nombre total	844	941	s. o.	s. o.	s. o.
401-1	Pourcentage du nombre total de nouvelles embauches (toutes les régions géographiques)	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	22,7	23,0	s. o.	s. o.	s. o.
401-1	Nombre total de nouvelles embauches permanentes (x)	Nombre total	s. o.	s. o.	592	317	455
401-1	Pourcentage du nombre total de nouvelles embauches permanentes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	s. o.	s. o.	15,5	9,0	13,5
401-1	Groupes d'âge des employé(e)s						
401-1	Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	43,2	45,2	29,6	31,2	26,6
401-1	30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	46,1	40,6	54,2	58,0	59,1
401-1	Plus de 50	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	10,7	14,2	16,2	10,7	14,3
401-1	Genre des employé(e)s						
401-1	Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	51,2	52,4	55,4	46,1	59,1
401-1	Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	48,2	47	44,1	53,9	40,9
401-1	Non binaire/genre non indiqué (w)	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	0,6	0,6	0,5	s. o.	s. o.
<b>ROULEMENT DU PERSONNEL</b>							
401-1	Roulement total du personnel – employé(e)s permanent(e)s	Nombre total	582	638	491	275	512
401-1	Pourcentage total du roulement	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	15,9	15,9	12,8	7,8	15,2
401-1	Roulement volontaire du personnel – employé(e)s permanent(e)s	Nombre total	311	583	400	191	341
401-1	Pourcentage du roulement volontaire	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	8,5	14,5	10,5	5,4	10,1
401-1	Groupes d'âge des employé(e)s						
401-1	Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	18,0	34,6	25,7	24,4	23,6
401-1	30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	54,0	46,2	54,2	53,8	55,5
401-1	Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	28,0	19,2	20,2	21,8	20,9
401-1	Genre des employé(e)s						
401-1	Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	51,7	52,6	51,9	54,9	59,6
401-1	Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	47,8	46,9	47,7	45,1	40,4
401-1	Non binaire/genre non indiqué (w)	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	0,5	0,5	0,3	s. o.	s. o.
<b>FORMATION ET ÉDUCATION</b>							
404-3	Employé(e)s recevant des évaluations du rendement	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s admissibles	100	100	100	100	100

(w) À la fin de 2020, nous avons lancé l'initiative d'identification volontaire *Comptez sur MOI*. Employé(e)s qui ont participé à l'initiative de déclaration volontaire : soit 84 % en 2023, 74 % en 2022 et 57 % en 2021.

(x) En 2022, ce ratio a été établi en fonction du nombre d'employé(e)s situé(e)s dans toutes les régions géographiques. De 2019 à 2021, le ratio était établi en fonction des employé(e)s permanent(e)s seulement.



## Talents (suite)

Norme GRI	Sujet	Mesure	2023	2022	2021	2020	2019
<b>DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION</b>							
405-1	Genre des employé(e)s						
405-1	Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	56,7	56,9	57,3	56,5	57,2
405-1	Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	43,0	42,7	42,5	43,4	42,8
405-1	Non binaire/genre non indiqué (w)	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	0,3	0,4	0,2	0,1	s. o.
405-1	Identité ethnique/raciale des employé(e)s (w,y)						
405-1	Communauté blanche	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	40,6	40,3	37,6	s. o.	s. o.
405-1	Communautés racisées (panasiatique, latino-américaine)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	31,1	24,5	21,9	s. o.	s. o.
405-1	Communauté noire	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	7,1	5,8	5,0	s. o.	s. o.
405-1	Autochtones	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	1,4	1,3	1,3	s. o.	s. o.
405-1	Non inscrit/préfère ne pas répondre	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	19,8	28,1	34,1	s. o.	s. o.
405-1	Employé(e)s qui s'identifient comme membres de la communauté 2SLGBTQIA+ (w,y)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	3,4	2,8	1,5	s. o.	s. o.
405-1	Employé(e)s ayant une limitation (w,y)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	2,3	1,8	1,3	s. o.	s. o.
405-1	Groupes d'âge des employé(e)s						
405-1	Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	16,7	15,4	15,0	13,5	16,6
405-1	30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	56,7	56,8	58,8	61,0	59,0
405-1	Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	26,6	27,8	26,2	25,5	24,4
405-1	Membre de la haute direction (cadres supérieurs) (w,y,z)						
405-1	Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	33,8	32,5	31,8	33,3	34,0
405-1	Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	65,7	67,1	67,8	66,7	66,0
405-1	Non binaires/genre non inscrit	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	0,5	0,4	0,4	s. o.	s. o.
405-1	Communauté blanche (aa)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	69,7	67,9	s. o.	s. o.	s. o.
405-1	Communautés racisées (panasiatique, latino-américaine) (aa)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	16,2	15,4	s. o.	s. o.	s. o.
405-1	Communauté noire (aa)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	3,5	2,8	s. o.	s. o.	s. o.
405-1	Autochtones	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	1,5	0,8	s. o.	s. o.	s. o.
405-1	Non inscrit/préfère ne pas répondre (aa)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	9,1	13,0	s. o.	s. o.	s. o.
405-1	Employé(e)s qui s'identifient comme membres de la communauté 2SLGBTQIA+ (aa)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	2,0	2,0	s. o.	s. o.	s. o.
405-1	Employé(e)s ayant une limitation (aa)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	1,5	2,0	s. o.	s. o.	s. o.
405-1	Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
405-1	30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	46,0	49,3	51,1	54,0	56,0
405-1	Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	54,0	50,7	48,9	46,0	44,0

(w) À la fin de 2020, nous avons lancé l'initiative d'identification volontaire *Comptez sur MOI*. Employé(e)s qui ont participé à l'initiative de déclaration volontaire : soit 84 % en 2023, 74 % en 2022 et 57 % en 2021.

(y) Au T3 2022, le poste de VPR a été reclassifié et est passé de directeur(trice) régional(e) à employé(e) à temps plein.

(z) Comprend les postes de vice-présidence et les postes de niveaux supérieurs.

(aa) En 2022, les chefs de la direction des sociétés en exploitation ont été exclus de l'effectif de la haute direction. Certaines valeurs ont alors été revues à la hausse, et d'autres, à la baisse.



## Talents (suite)

Norme GRI	Sujet	Mesure	2023	2022	2021	2020	2019
<b>DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (suite)</b>							
<b>405-1</b>	Personnel-cadre (intermédiaire) (w,bb)						
<b>405-1</b>	Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	<b>46,7</b>	47,6	46,4	47,4	45,2
<b>405-1</b>	Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	<b>53,1</b>	52,2	53,5	52,6	54,8
<b>405-1</b>	Non binaires/genre non inscrit	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	<b>0,2</b>	0,2	0,1	s. o.	s. o.
<b>405-1</b>	Communauté blanche	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	<b>49,6</b>	49,7	s. o.	s. o.	s. o.
<b>405-1</b>	Communautés racisées (panasiatique, latino-américaine)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	<b>25,4</b>	20,0	s. o.	s. o.	s. o.
<b>405-1</b>	Communauté noire	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	<b>4,5</b>	3,8	s. o.	s. o.	s. o.
<b>405-1</b>	Autochtones	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	<b>1,2</b>	1,1	s. o.	s. o.	s. o.
<b>405-1</b>	Non inscrit/préfère ne pas répondre	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	<b>19,3</b>	25,4	s. o.	s. o.	s. o.
<b>405-1</b>	Employé(e)s qui s'identifient comme membres de la communauté 2SLGBTQIA+	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	<b>2,9</b>	2,2	s. o.	s. o.	s. o.
<b>405-1</b>	Employé(e)s ayant une limitation	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	<b>2,1</b>	1,4	s. o.	s. o.	s. o.
<b>405-1</b>	Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	<b>8,3</b>	7,9	7,8	7,0	4,6
<b>405-1</b>	30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	<b>66,0</b>	63,4	64,6	67,8	68,6
<b>405-1</b>	Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	<b>25,7</b>	28,7	27,7	25,3	26,8
<b>405-1</b>	Personnel non cadre						
<b>405-1</b>	Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	<b>68,0</b>	67,9	67,3	65,6	64,7
<b>405-1</b>	Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	<b>31,6</b>	31,6	32,5	34,3	35,3
<b>405-1</b>	Non binaires/genre non inscrit	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	<b>0,4</b>	0,5	0,2	0,1	s. o.
<b>405-1</b>	Communauté blanche	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	<b>29,1</b>	28,9	s. o.	s. o.	s. o.
<b>405-1</b>	Communautés racisées (panasiatique, latino-américaine)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	<b>37,8</b>	29,5	s. o.	s. o.	s. o.
<b>405-1</b>	Communauté noire	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	<b>9,7</b>	7,7	s. o.	s. o.	s. o.
<b>405-1</b>	Autochtones	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	<b>1,6</b>	1,4	s. o.	s. o.	s. o.
<b>405-1</b>	Non inscrit/préfère ne pas répondre	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	<b>21,7</b>	32,5	s. o.	s. o.	s. o.
<b>405-1</b>	Employé(e)s qui s'identifient comme membres de la communauté 2SLGBTQIA+	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	<b>4,0</b>	3,3	s. o.	s. o.	s. o.
<b>405-1</b>	Employé(e)s ayant une limitation	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	<b>2,5</b>	2,0	s. o.	s. o.	s. o.
<b>405-1</b>	Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	<b>25,6</b>	23,1	19,5	19,6	23,4
<b>405-1</b>	30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	<b>50,6</b>	53,0	56,9	57,0	55,0
<b>405-1</b>	Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	<b>23,8</b>	23,9	23,6	23,5	21,6

(w) À la fin de 2020, nous avons lancé l'initiative d'identification volontaire *Comptez sur MOI*. Employé(e)s qui ont participé à l'initiative de déclaration volontaire : soit 84 % en 2023, 74 % en 2022 et 57 % en 2021.

(bb) Ne comprend pas la haute direction.





## Talents (suite)

Norme GRI	Sujet	Mesure	2023	2022	2021	2020	2019
<b>DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (suite)</b>							
<b>405-1</b>	IG Gestion de patrimoine – vice-président(e)s régionaux(ales) (y)						
<b>405-1</b>	Femmes	Pourcentage de VPR	<b>13</b>	10	s. o.	s. o.	s. o.
<b>405-1</b>	Hommes	Pourcentage de VPR	<b>87</b>	90	s. o.	s. o.	s. o.
<b>405-1</b>	Conseiller(ère)s d'IG Gestion de patrimoine (t)						
<b>405-1</b>	Femmes	Pourcentage du nombre total de conseiller(ère)s	<b>29</b>	29	28	27	28
<b>405-1</b>	Hommes	Pourcentage du nombre total de conseiller(ère)s	<b>71</b>	71	72	73	72
<b>405-1</b>	Conseiller(ère)s d'IG Gestion de patrimoine – nouvelles recrues						
<b>405-1</b>	Femmes	Pourcentage du nombre total de nouveaux(elles) conseiller(ère)s	<b>40</b>	40	35	26	39
<b>405-1</b>	Hommes	Pourcentage du nombre total de nouveaux(elles) conseiller(ère)s	<b>60</b>	60	65	74	61
<b>405-1</b>	Conseiller(ère)s d'Investment Planning Counsel (t,v)						
<b>405-1</b>	Femmes	Pourcentage du nombre total de conseiller(ère)s	-	19	20	20	20
<b>405-1</b>	Hommes	Pourcentage du nombre total de conseiller(ère)s	-	81	80	80	80

(t) Le nombre total d'employé(e)s et de conseiller(ère)s a été comptabilisé au 31 décembre.

(v) IPC a été vendue à Canada-Vie en 2023.

(y) Au T3 2022, le poste de VPR a été reclassifié et est passé de directeur(trice) régional(e) à employé(e) à temps plein.



## Environnement

Norme GRI	Sujet	Mesure	2023	2022	2021	2020	2019	2013 – Année de référence
<b>ÉNERGIE CONSOMMÉE AU SEIN DE L'ORGANISATION (cc,dd)</b>								
302-1	Gaz naturel (chauffage) (ee)	Mégawattheures	3 119	3 239	2 469	3 421	5 173	5 872
302-1	Carburant diesel de réserve (ff)	Mégawattheures	9	16		14		
302-1	Énergie directe consommée	Mégawattheures	3 129	3 254	2 469	3 435	5 173	5 872
302-1	Énergie (électricité) indirecte consommée	Mégawattheures	5 012	4 406	3 676	4 298	5 441	6 648
302-1	Énergie (distribution de l'eau) indirecte consommée	Mégawattheures	2	1	1	2	4	4
302-1	Énergie totale consommée au sein de l'organisation	Mégawattheures	8 142	7 661	6 146	7 735	10 618	12 525
302-1	Pourcentage d'électricité consommée au sein de l'organisation provenant de sources à faibles émissions de carbone (gg)	Pourcentage du total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
302-1	Pourcentage de l'énergie consommée au sein de l'organisation provenant de sources à faibles émissions de carbone (gg)	Pourcentage du total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	53 %
<b>ÉNERGIE CONSOMMÉE À L'EXTÉRIEUR DE L'ORGANISATION</b>								
302-2	Propriétés louées en amont	Mégawattheures	37 095	39 650	36 873	39 849	45 693	46 706
302-2	Propriétés des fonds d'investissement (hh)	Mégawattheures	210 332	201 409	207 800	205 755	216 303	196 144
302-2	Déplacements d'affaires – en avion	Milliers de mille terrestres	6 759	3 275	178	1 976	13 144	15 506
302-2	Déplacements d'affaires – au sol	Milliers de kilomètres	1 438	993	278	624	2 026	2 458
<b>EAU ET DÉCHETS</b>								
303-1	Eau consommée dans le cadre des activités	Milliers de mètres cubes	107	115	78	103	174	183
306-2	Déchets produits dans le cadre des activités – Installations appartenant à l'organisation (ii)	Tonnes	46	47	46	41	60	100
<b>INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE</b>								
302-3	Quantité totale d'énergie consommée dans les immeubles de bureaux loués par l'organisation ou lui appartenant (jj)	Mégawattheures	45 237	47 311	43 019	47 584	56 312	59 230
302-3	Nombre de personnes dans les locaux loués par l'organisation ou lui appartenant	Nombre	8 292	8 485	8 152	8 179	8 437	9 050
302-3	Immeubles de bureaux au Canada (kk)	Pieds carrés (moyenne)	1 761 111	1 788 063	1 868 636	1 935 156	1 929 110	1 926 250
302-3	Énergie consommée par personne	Mégawattheures par personne	5,46	5,58	5,28	5,82	6,67	6,54
302-3	Énergie consommée par pied carré	Mégawattheures par pied carré	0,026	0,026	0,023	0,025	0,029	0,031
<b>ÉMISSIONS TOTALES DE GAZ À EFFET DE SERRE (cc, ll, mm)</b>								
305-1	Émissions directes de GES avant l'application des crédits d'énergie renouvelable	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	593	617	468	632	977	1 078
305-1	Moins : Crédits d'énergie renouvelable (CER) achetés (nn)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	(591)	(613)	(468)	(628)	(950)	
305-1	Émissions directes de GES (périmètre 1)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	2	4		4	27	1 078
305-1	Moins : Crédits compensatoires pour les GES achetés pour le périmètre 1 (oo)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	(2)	(4)				
305-1	Émissions nettes après l'application des crédits	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>				4	27	1 078
305-2	Émissions indirectes de GES (périmètre 2)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	7	2	4	2	5	22
305-2	Moins : Crédits compensatoires pour les GES achetés pour le périmètre 2 (oo)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	(7)	(2)				
305-2	Émissions nettes après l'application des crédits	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>			4	2	5	22



## Environnement (suite)

Norme GRI	Sujet	Mesure	2023	2022	2021	2020	2019	2013 – Année de référence
<b>ÉMISSIONS TOTALES DE GAZ À EFFET DE SERRE (cc, ll, mm) (suite)</b>								
Autres émissions indirectes de GES liées aux activités (périmètre 3)								
305-3	Émissions brutes provenant des propriétés louées en amont	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	4 442	4 727	4 362	4 808	5 732	7 307
305-3	Moins : Crédits d'énergie renouvelable (CER) achetés (nn)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>			(123)	(270)	(203)	
305-3	Catégorie 8 : Émissions provenant des propriétés louées en amont	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	4 442	4 727	4 239	4 538	5 529	7 307
305-3	Catégorie 6 : Déplacements d'affaires – en avion	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	938	468	58	480	2 562	3 385
305-3	Catégorie 6 : Déplacements d'affaires – au sol	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	157	109	30	68	222	269
305-3	Catégorie 5 : Déchets produits dans le cadre des activités	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	102	104	102	91	133	222
305-3	Total des autres émissions indirectes de GES liées aux activités (périmètre 3)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	5 640	5 407	4 429	5 177	8 446	11 183
305-3	Moins : Crédits compensatoires pour les GES achetés pour le périmètre 3 (oo)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	(5 640)	(5 407)				
305-3	Émissions nettes après l'application des crédits	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>			4 429	5 177	8 446	11 183
305-3	Total des émissions liées aux activités (périmètres 1, 2 et 3) avant l'application des crédits (pp)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	5 649	5 414	4 433	5 182	8 478	12 283
305-3	Total des émissions liées aux activités (périmètres 1, 2 et 3) après l'application des crédits	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>			4 433	5 182	8 478	12 283
Total des autres émissions indirectes de GES liées aux fonds d'investissement (périmètre 3)								
305-3	Catégorie 15 : Propriétés des fonds d'investissement (hh)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	32 891	30 826	32 845	34 392	37 985	35 210
<b>INTENSITÉ DES ÉMISSIONS</b>								
305-4	Émissions totales provenant des immeubles de bureaux loués par l'organisation ou lui appartenant (jj)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	5 649	5 414	4 433	5 182	8 478	12 283
305-4	Nombre de personnes dans les locaux loués par l'organisation ou lui appartenant	Nombre	8 292	8 485	8 152	8 179	8 437	9 050
305-4	Immeubles de bureaux au Canada (kk)	Pieds carrés (moyenne)	1 761 111	1 788 063	1 868 636	1 935 156	1 929 110	1 926 250
305-4	Émissions par personne	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub> par personne	0,68	0,64	0,54	0,63	1,00	1,36
305-4	Émissions par pied carré	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub> par pied carré	0,003	0,003	0,002	0,003	0,004	0,006

(cc) Les données sur la consommation et les émissions des années 2013-2023 ont été revues, étant donné la disponibilité de prévisions améliorées ou de données rajustées pour les années précédentes.

(dd) Les émissions de GES ont été mesurées conformément au *Protocole des gaz à effet de serre : Une norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise* (2004) (Protocole des GES), à l'aide de l'approche de consolidation du contrôle financier qui englobe la Société financière IGM, comme il est expliqué à la note (mm).

(ee) La conversion en mégawattheures du volume de gaz naturel consommé a été effectuée avec l'outil de conversion accessible au <https://apps.cer-rec.gc.ca/Conversion/conversion-tables.aspx?GoCTemplateCulture=fr-CA#s1ss2>. Le gaz naturel sert au chauffage.

(ff) La conversion en mégawattheures du volume de carburant diesel de réserve consommé a été effectuée avec l'outil de conversion accessible au [https://ressources-naturelles.canada.ca/efficacite-energetique/energy-star-canada/energy-star-pour-les-batiments/analyse-comparative-energetique-avec-energy-star-portfolio-manage/donnees-de-reference-et-pratiques-exemplaires-destinees-aux?\\_gl=1\\*fygqh\\*\\_ga\\*Nzc5NTUyODAlLjE3MTUzMTg1OTY.\\*\\_ga\\_C2N57Y7DX5\\*MTcxNTMxODU5Ni4xLjEuMTcxNTMxODYxNc4wLjAuMA.](https://ressources-naturelles.canada.ca/efficacite-energetique/energy-star-canada/energy-star-pour-les-batiments/analyse-comparative-energetique-avec-energy-star-portfolio-manage/donnees-de-reference-et-pratiques-exemplaires-destinees-aux?_gl=1*fygqh*_ga*Nzc5NTUyODAlLjE3MTUzMTg1OTY.*_ga_C2N57Y7DX5*MTcxNTMxODU5Ni4xLjEuMTcxNTMxODYxNc4wLjAuMA.)

(gg) L'énergie renouvelable comprend l'électricité de Manitoba Hydro et le gaz naturel vert de Bullfrog Power.

(hh) Nous recueillons les données quant à la consommation d'énergie pour les immeubles détenus par le Fonds de biens immobiliers Investors depuis 2019. En 2023, la superficie moyenne occupée était de 11 904 629 pieds carrés. Dans le cas des nouveaux développements, les données sont comptabilisées à compter de la date d'exploitation initiale, tandis que pour les propriétés acquises, les données ont été estimées à partir de l'année de référence 2013, en fonction des premières données disponibles. Cette méthodologie est conforme au Protocole des GES.

(ii) Les déchets provenant des activités ont trait uniquement aux locaux qui nous appartiennent. Les quantités de déchets sont estimées par la société sous-traitante de collecte de déchets.

(jj) Comprend les locaux appartenant à l'organisation et ceux loués pour ses activités. Ne comprend pas les immeubles liés à ses investissements – voir la note (hh).

(kk) La superficie en pieds carrés est modifiée au besoin selon les mises à jour et les mesures les plus récentes. Lorsqu'il n'y a pas de raison spécifique de modifier une superficie (expansion, etc.), le changement est effectué pour toutes les années de 2013 à 2023.

(ll) Les émissions de GES des périmètres 1 et 2 sont regroupées comme pour le contrôle financier.

(mm) Nos émissions de GES comprennent les émissions provenant des activités canadiennes de la Société financière IGM et de ses sociétés en exploitation et des investissements mentionnés à la note de bas de page (hh); l'année de référence est 2013 – première année de publication de notre rapport. Nous avons utilisé le Protocole des GES. Nous avons appliqué les potentiels de réchauffement planétaire et les facteurs d'émissions canadiennes du *Rapport d'inventaire national 1990–2022 : Sources et puits de gaz à effet de serre au Canada, partie 1, partie 2 et partie 3* (Ottawa, Environnement et Changement climatique Canada, 2024).

(nn) Des certificats de gaz naturel renouvelable (CER) de Bullfrog Power ont été achetés pour le siège social d'IG Gestion de patrimoine à Winnipeg et le campus de la Canada Vie à Toronto de 2015 à 2021. En 2022 et 2023, des CER ont été achetés uniquement pour le siège social d'IG Gestion de patrimoine. Le facteur d'émission associé à la combustion de ce gaz naturel renouvelable élimine efficacement les émissions d'équivalent CO<sub>2</sub> qui auraient été produites par le gaz naturel conventionnel, réduisant ainsi à zéro nos émissions de gaz naturel sur ces deux sites.

(oo) IGM achète des crédits pour compenser les émissions suivantes : i) les émissions résiduelles des périmètres 1, 2 et 3 dans les installations dont nous sommes propriétaires après déduction des certificats de gaz naturel renouvelable de Bullfrog Power, ii) les émissions du périmètre 2 provenant de l'électricité et iii) les émissions du périmètre 3 provenant des propriétés louées et des déplacements d'affaires (remboursements de frais de kilométrage et des voyages en avion par des représentants de la Société). En 2023, 7 900 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> de crédits compensatoires certifiés Gold Standard ont été achetés et 5 063 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> ont été utilisées pour compenser des émissions de 5 649 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> en 2023.

(pp) Les émissions totales des activités (périmètres 1, 2 et 3) avant l'application des crédits compensatoires comprennent des valeurs pour lesquelles les certificats de gaz naturel renouvelable de Bullfrog Power ont déjà été appliqués pour les périmètres 1 et 3, respectivement.





# Index du contenu GRI

Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication
<b>GRI 1 : FONDEMENT 2021</b>		
	Déclaration d'utilisation	Dans cet index du contenu GRI, la Société financière IGM Inc. a déclaré de l'information conformément aux normes de la GRI pour la période du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023.
<b>GRI 2 : ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION 2021</b>		
2-1	Renseignements sur l'organisation	Société financière IGM Inc. Rapport sur le développement durable 2023 – À propos d'IGM (page 6) <a href="#">Notice annuelle 2023 – Structure de l'entreprise (page 5)</a> <a href="#">Notice annuelle 2023 – Description des activités (page 6)</a>
2-2	Entités incluses dans le rapport sur le développement durable de l'organisation	Rapport sur le développement durable 2023 – À propos du présent rapport (page 5) <a href="#">Rapport annuel de 2023 – Rapport de gestion (pages 20 à 31)</a>
2-3	Période couverte, fréquence et point de contact	Rapport sur le développement durable 2023 – À propos du présent rapport (page 5)
2-4	Reformulation de l'information fournie dans les rapports antérieurs	Rapport sur le développement durable 2023 – Tableau des données ESG – Investissement durable – Note de bas de page « m » (page 54) Rapport sur le développement durable 2023 – Tableau des données ESG – Talents – Note de bas de page « aa » (page 60)
2-5	Assurance externe	Rapport sur le développement durable 2023 – À propos du présent rapport (page 5) Rapport 2023 d'assurance limitée de PwC sur les GES <i>Omissions : b (iii) – renseignements indisponibles/incomplets</i>
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales	Rapport sur le développement durable 2023 – À propos d'IGM (page 6) <a href="#">Notice annuelle 2023 – Structure de l'entreprise (page 5)</a> <a href="#">Notice annuelle 2023 – Description des activités (page 6)</a> <a href="#">Notice annuelle 2023 – Évolution de l'entreprise au cours des trois derniers exercices (page 7)</a>
2-7	Employé(e)s	Rapport sur le développement durable 2023 – À propos d'IGM (page 6) Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Talents (pages 55 à 62) <i>Omissions : b (i,ii,iii,iv,v), d – renseignements indisponibles/incomplets</i>
2-8	Travailleurs(euses) qui ne sont pas des employé(e)s	Rapport sur le développement durable 2023 – À propos d'IGM (page 6) Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Talents (page 58)
2-9	Structure et composition de la gouvernance	Rapport sur le développement durable 2023 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 11 et 12) Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Gouvernance (page 51) <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction 2024 – Élection des administrateurs (pages 18 à 35)</a> <i>Omissions : c (vi,viii) – renseignements indisponibles/incomplets</i>



Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication
2-10	Mise en candidature et sélection des membres de l'instance supérieure de gouvernance	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 – Mise en candidature et évaluation des administrateurs et diversité (pages 80 à 83)</a> <a href="#">Énoncé des pratiques de gouvernance d'entreprise</a> <i>Omission : a, b (i,ii,iv) – renseignements indisponibles/incomplets</i>
2-11	Présidence de l'instance supérieure de gouvernance	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction 2024 – Élection des administrateurs (pages 18 à 35)</a>
2-12	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance	Rapport sur le développement durable 2023 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 11 et 12) Rapport sur le développement durable 2023 – Gestion des risques (page 37) Rapport sur le développement durable 2023 – Rapport du GIFCC (pages 74 à 77)
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	<a href="#">Rapport annuel de 2023 – Gestion des risques (pages 77 à 94)</a> Rapport sur le développement durable 2023 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 11-12) Rapport sur le développement durable 2023 – Rapport du GIFCC (pages 74 à 77) <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 – Mandats du conseil et des comités (pages 75-76)</a> <a href="#">Énoncé des pratiques de gouvernance d'entreprise</a>
2-14	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans la déclaration d'information sur le développement durable	Rapport sur le développement durable 2023 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 11 et 12) Rapport sur le développement durable 2023 – Principaux thèmes en matière de développement durable (page 13)
2-15	Conflits d'intérêts	Rapport sur le développement durable 2023 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 11 et 12) Rapport sur le développement durable 2023 – Éthique et conformité (pages 35 et 36) <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 – Règlement des conflits (page 74)</a> <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 – Conduite professionnelle et éthique commerciale (page 80)</a> <a href="#">Énoncé des pratiques de gouvernance d'entreprise</a> <i>Omissions : b (i, ii, iii, iv) – renseignements indisponibles/incomplets</i>
2-16	Communication des préoccupations majeures	Rapport sur le développement durable 2023 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 11 et 12)
2-17	Savoir collectif de l'instance supérieure de gouvernance	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 – Mise en candidature et évaluation des administrateurs et diversité (pages 80 à 82)</a> <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 – Orientation et formation continue (pages 78 et 79)</a> <a href="#">Énoncé des pratiques de gouvernance d'entreprise</a>
2-18	Évaluation du rendement de l'instance supérieure de gouvernance	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 – Rémunération des administrateurs (pages 35 à 37)</a> <i>Omissions : a, b, c – renseignements indisponibles/incomplets</i>
2-19	Politiques de rémunération	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 – Rémunération des administrateurs (pages 35 à 37)</a> <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 – Rémunération des hauts dirigeants (pages 39 à 45)</a>
2-20	Processus de détermination de la rémunération	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 – Rémunération des administrateurs (pages 35 à 37)</a> <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 – Rémunération des hauts dirigeants (pages 39 à 45)</a>
2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	<i>Omissions : a, b, c – renseignements indisponibles/incomplets</i>



Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Rapport sur le développement durable 2023 – Message du président et chef de la direction (page 7)
2-23	Engagements fondamentaux	Rapport sur le développement durable 2023 – Gestion des risques (page 37) Rapport sur le développement durable 2023 – Éthique et conformité (pages 35 à 36) Rapport sur le développement durable 2023 – Rapport du GIFCC (pages 74 à 77) <a href="#">Rapport annuel de 2023 – Gestion des risques (pages 77 à 94)</a> <a href="#">Déclaration relative au développement durable de l'entreprise</a> <a href="#">Code de conduite</a> <a href="#">Code de conduite du fournisseur</a> <i>Omissions : a (ii,iii,iv), b (i,ii), c, d, e, f – renseignements indisponibles/incomplets</i>
2-24	Intégration des engagements	Rapport sur le développement durable 2023 – Gestion des risques (page 37) Rapport sur le développement durable 2023 – Éthique et conformité (pages 35–36) Rapport sur le développement durable 2023 – Rapport du GIFCC (pages 74 à 77) <a href="#">Rapport annuel de 2023 – Gestion des risques (pages 77 à 94)</a> <a href="#">Déclaration relative au développement durable de l'entreprise</a> <a href="#">Code de conduite</a> <a href="#">Code de conduite du fournisseur</a> <i>Omissions : a (i, iii, iv) – renseignements indisponibles/incomplets</i>
2-25	Processus d'atténuation des impacts négatifs	Rapport sur le développement durable 2023 – Éthique et conformité (pages 35–36)
2-26	Mécanismes pour obtenir des conseils et signaler des préoccupations	Rapport sur le développement durable 2023 – Éthique et conformité (pages 35–36) <a href="#">Politique de signalement</a> <a href="#">Code de conduite</a> <i>Omissions : a (i) – renseignements indisponibles/incomplets</i>
2-27	Conformité aux lois et règlements	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 52) <a href="#">Notice annuelle 2023 – Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation (page 13)</a>
2-28	Affiliations	Rapport sur le développement durable 2023 – Éthique et conformité (page 35) Rapport sur le développement durable 2023 – Accélérer la DEI dans le secteur des services financiers (page 28) Rapport sur le développement durable 2023 – Climat et environnement (page 41) <a href="#">Reconnaissance et engagements</a>





Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication
2-29	Approche de l'organisation pour mobiliser les parties prenantes	Les parties prenantes désignent les personnes ou les organisations qui ont une incidence sur notre réussite ou peuvent avoir des répercussions sur nos activités. Rapport sur le développement durable 2023 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 11 et 12) Rapport sur le développement durable 2023 – Principaux thèmes en matière de développement durable (page 13) Rapport sur le développement durable 2023 – Mobilisation des parties prenantes (page 17) Rapport sur le développement durable 2023 – Bâtir le bien-être financier (pages 20 à 23) Rapport sur le développement durable 2023 – Talents et culture – Mobilisation du personnel (page 46) Rapport sur le développement durable 2023 – Soutien à la collectivité (page 48)
2-30	Conventions collectives	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Talents – Conventions collectives (page 58) <i>Omissions : b – renseignements indisponibles/incomplets</i>
<b>GRI 3 : THÈMES IMPORTANTS</b>		
3-1	Processus de détermination des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2023 – À propos du présent rapport (page 5) Rapport sur le développement durable 2023 – Principaux thèmes en matière de développement durable (page 13)
3-2	Liste des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2023 – À propos du présent rapport (page 5) Rapport sur le développement durable 2023 – Principaux thèmes en matière de développement durable (page 13)
3-3	Gestion des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2023 – Bâtir le bien-être financier (pages 20 à 23) Rapport sur le développement durable 2023 – Favoriser l'investissement durable (pages 24 à 27) Rapport sur le développement durable 2023 – Accélérer la DEI dans le secteur des services financiers (pages 28 à 32) Rapport sur le développement durable 2023 – Éthique et conformité (page 35) Rapport sur le développement durable 2023 – Gestion des risques (page 37) Rapport sur le développement durable 2023 – Sécurité de l'information et protection des renseignements personnels (pages 38 et 39) Rapport sur le développement durable 2023 – Climat et environnement (pages 40 à 43) Rapport sur le développement durable 2023 – Talents et culture (pages 44 à 47) Rapport sur le développement durable 2023 – Soutien à la collectivité (page 48) Rapport sur le développement durable 2023 – Rapport du GIFCC (pages 74 à 77) <a href="#">Rapport annuel de 2023 – Gestion des risques (pages 77 à 94)</a>
<b>CATÉGORIE : ÉCONOMIE</b>		
Rendement économique	201-103 : Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2023 – Gestion des risques (page 37) Rapport sur le développement durable 2023 – Rapport du GIFCC (pages 74 à 77) <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024</a> <a href="#">Réponse au sondage 2023 du CDP</a>



Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication
	201-1 : Valeur économique directe créée et distribuée	<a href="#">Rapport annuel de 2023 – États financiers consolidés (pages 101 à 110)</a>
	201-2 : Implications financières et autres risques et possibilités pour les activités de l'organisation liés aux changements climatiques	<a href="#">Rapport sur le développement durable 2023 – Gestion des risques (page 37)</a> <a href="#">Rapport sur le développement durable 2023 – Climat et environnement (pages 40 à 43)</a> <a href="#">Rapport sur le développement durable 2023 – Rapport du GIFCC (pages 74 à 77)</a> <a href="#">Réponse au sondage 2023 du CDP</a>
	201-3 : Régimes de retraite à prestations déterminées et autres régimes de retraite	<a href="#">Rapport annuel de 2023 – Sommaire des estimations comptables critiques – Avantages du personnel (page 98)</a> <a href="#">Rapport annuel de 2023 – Notes annexes des états financiers consolidés – Avantages du personnel (pages 115 à 119)</a>
<b>Impacts économiques indirects</b>	203-103 : Approche de gestion	<a href="#">Rapport sur le développement durable 2023 – Bâtir le bien-être financier (pages 20 à 23)</a> <a href="#">Rapport sur le développement durable 2023 – Favoriser l'investissement durable (pages 24 à 27)</a> <a href="#">Rapport sur le développement durable 2023 – Accélérer la DEI dans le secteur des services financiers (pages 28 à 32)</a> <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 – Mandats du conseil et des comités (pages 75-76)</a> <a href="#">Énoncé des pratiques de gouvernance d'entreprise</a>
	203-2 : Impacts économiques indirects substantiels	<a href="#">Rapport sur le développement durable 2023 – Bâtir le bien-être financier (pages 20 à 23)</a> <a href="#">Rapport sur le développement durable 2023 – Favoriser l'investissement durable (pages 24 à 27)</a> <a href="#">Rapport sur le développement durable 2023 – Accélérer la DEI dans le secteur des services financiers (pages 28 à 32)</a> <a href="#">Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 52)</a>
<b>Anticorruption</b>	205-103 : Approche de gestion	<a href="#">Rapport sur le développement durable 2023 – Éthique et conformité (pages 35-36)</a> <a href="#">Politique anticorruption</a> <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 – Conduite professionnelle et éthique commerciale (page 80)</a> <a href="#">Énoncé des pratiques de gouvernance d'entreprise</a>
	205-2 : Communication et formation sur les politiques anticorruption et les procédures	<a href="#">Politique anticorruption</a> <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 – Conduite professionnelle et éthique commerciale (page 80)</a> <a href="#">Énoncé des pratiques de gouvernance d'entreprise</a>
	205-3 : Cas de corruption confirmés et mesures prises	<a href="#">Rapport sur le développement durable 2023 – Éthique et conformité (pages 35-36)</a> <a href="#">Notice annuelle 2023 – Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation (page 13)</a>



Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication
<b>CATÉGORIE : ÉLÉMENTS ENVIRONNEMENTAUX</b>		
<b>Énergie</b>	302-103 : Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2023 – Favoriser l’investissement durable (pages 24 à 27) Rapport sur le développement durable 2023 – Gestion des risques (page 37) Rapport sur le développement durable 2023 – Climat et environnement (pages 40 à 43) Rapport sur le développement durable 2023 – Rapport du GIFCC (pages 74 à 77) <a href="#">Réponse au sondage 2023 du CDP</a> <a href="#">Politique environnementale</a>
	302-1 : Consommation énergétique au sein de l’organisation	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Environnement (page 63)
	302-2 : Consommation énergétique en dehors de l’organisation	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Environnement (page 63)
	302-3 : Intensité énergétique	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Environnement (page 63)
	302-4 : Réduction de la consommation énergétique	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Environnement (page 63) <a href="#">Réponse au sondage 2023 du CDP</a>
<b>Émissions</b>	306-103 : Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2023 – Favoriser l’investissement durable (pages 24 à 27) Rapport sur le développement durable 2023 – Gestion des risques (page 37) Rapport sur le développement durable 2023 – Climat et environnement (pages 40 à 43) Rapport sur le développement durable 2023 – Rapport du GIFCC (pages 74 à 77) <a href="#">Réponse au sondage 2023 du CDP</a> <a href="#">Politique environnementale</a>
	305-1 : Émissions directes de GES (périmètre 1)	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Environnement (page 63)
	305-2 : Émissions indirectes de GES liées à l’énergie (périmètre 2)	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Environnement (page 63)
	305-3 : Autres émissions indirectes de GES (périmètre 3)	Rapport sur le développement durable 2023 – Climat et environnement (pages 40 à 43)
		Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Environnement (page 64)
	305-4 : Intensité des émissions de GES	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Environnement (page 64)
	305-5 : Réduction des émissions de GES	Rapport sur le développement durable 2023 – Climat et environnement (pages 40 à 43) <a href="#">Réponse au sondage 2023 du CDP</a>
<b>CATÉGORIE : ÉLÉMENTS SOCIAUX</b>		
<b>Emploi</b>	401-103 : Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2023 – Accélérer la DEI dans le secteur des services financiers (pages 28 à 32) Rapport sur le développement durable 2023 – Talents et culture (pages 44 à 47)
	401-1 : Nouveaux(elles) employé(e)s embauché(e)s et roulement du personnel	Rapport sur le développement durable 2023 – Tableau des données ESG – Talents – Roulement du personnel (page 59)
	401-2 : Avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein et non aux salariés temporaires ou à temps partiel	Rapport sur le développement durable 2023 – Talents et culture – Santé et mieux-être (page 45) <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 – Rémunération des hauts dirigeants – Prestations aux termes des régimes de retraite (pages 67 à 69)</a>
	401-3 : Congé parental	Rapport sur le développement durable 2023 – Talents et culture – Santé et mieux-être (page 45) <a href="#">Rapport annuel de 2023 – Société financière IGM Inc. – Estimations et méthodes comptables critiques (pages 97 et 98)</a>





Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication
<b>Formation et éducation</b>	404-103 : Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2023 – Accélérer la DEI dans le secteur des services financiers (pages 28 à 32) Rapport sur le développement durable 2023 – Talents et culture (pages 44 à 47)
	404-2 : Programmes de perfectionnement des compétences et d'aide à la transition	Rapport sur le développement durable 2023 – Accélérer la DEI dans le secteur des services financiers (pages 28 à 32) Rapport sur le développement durable 2023 – Talents et culture (pages 44 à 47)
	404-3 : Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	Rapport sur le développement durable 2023 – Tableau des données ESG – Talents – Formation et éducation (page 59)
<b>Diversité et égalité des chances</b>	405-103 : Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2023 – Accélérer la DEI dans le secteur des services financiers (pages 28 à 32) Rapport sur le développement durable 2023 – Talents et culture (pages 44 à 47)
	405-1 : Composition des instances de gouvernance et répartition des employé(e)s	Rapport sur le développement durable 2023 – Accélérer la DEI dans le secteur des services financiers (pages 28 à 32) Rapport sur le développement durable 2023 – Tableau des données ESG – Talents – Diversité, équité et inclusion (pages 60 à 62)
<b>Politiques gouvernementales</b>	415-103 : Approche de gestion	<a href="#">Politique de lobbying</a>
	415-1 : Contributions à des partis politiques	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 52) <a href="#">Politique de lobbying</a>
<b>Commercialisation et étiquetage</b>	417-103 : Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2023 – Principaux thèmes en matière de développement durable (page 13) Rapport sur le développement durable 2023 – Éthique et conformité (pages 35 et 36) Rapport sur le développement durable 2023 – Sécurité de l'information et protection des renseignements personnels – Protection des renseignements personnels (page 39) <a href="#">Rapport annuel de 2023 – Gestion de patrimoine – Revue des activités (pages 34 à 42)</a>
	417-1 : Exigences relatives à l'information sur les produits et services et l'étiquetage	Rapport sur le développement durable 2023 – Éthique et conformité – Marketing et ventes responsables (page 36)
	417-2 : Incidents de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 52)
	417-3 : Incidents de non-conformité concernant les communications marketing	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 52)
<b>Protection de l'information des clients</b>	418-103 : Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2023 – Sécurité informatique et protection des renseignements personnels (pages 38 et 39) <a href="#">Rapport annuel de 2023 – Gestion des risques – Cyberrisque et risque lié aux technologies (page 85)</a>
	418-1 : Plaintes fondées concernant des manquements à la protection des renseignements personnels et des pertes de données des clients	Rapport sur le développement durable 2023 – Éthique et conformité (pages 35-36) Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 52)



Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication
<b>Conformité socio-économique</b>	419-103 : Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2023 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 11–12) Rapport sur le développement durable 2023 – Éthique et conformité (pages 35–36) <a href="#">Code de conduite</a>
	419-1 : Non-respect des lois et des réglementations dans le domaine social et économique	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 52) <a href="#">Notice annuelle 2023 – Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation (page 13)</a>
<b>INFORMATION SUR LE SECTEUR</b>		
<b>Portefeuille de produits</b>	PP-103 : Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2023 – Favoriser l'investissement durable (pages 24 à 27) <a href="#">Rapport annuel de 2023 – Gestion de patrimoine – Revue des activités (pages 34 à 41)</a>
	G4-FS7 : Valeur monétaire des produits et des services conçus en vue de générer un bénéfice social par secteur d'activité et ventilé par objet	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Investissement durable (page 54)
<b>Actionnariat actif</b>	AO-103 : Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2023 – Favoriser l'investissement durable (pages 24 à 27) <a href="#">Rapport annuel de 2023 – Gestion de patrimoine – Revue des activités (pages 34 à 41)</a> <a href="#">Politique d'investissement durable et responsable d'IG Gestion de patrimoine</a> <a href="#">Politique d'investissement durable de Placements Mackenzie</a> <a href="#">Rapport sur la transparence PRI d'IG Gestion de patrimoine</a> <a href="#">Rapport sur la transparence PRI de Placements Mackenzie</a>
	G4-FS10 : Pourcentage de sociétés dont les titres sont détenus dans le portefeuille de l'institution avec laquelle l'organisation déclarante a eu des échanges sur des questions environnementales et sociales	Rapport sur le développement durable 2023 – Favoriser l'investissement durable (pages 24 à 27) Rapport sur le développement durable 2023 – Climat et environnement (pages 40 à 43) Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Investissement durable (page 54) <a href="#">Rapport sur la transparence PRI d'IG Gestion de patrimoine</a> <a href="#">Rapport sur la transparence PRI de Placements Mackenzie</a>
	G4-FS11 : Pourcentage des actifs faisant objet d'un filtrage/tamisage positif ou négatif en matière environnementale ou sociale	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Investissement durable (page 54)
<b>Étiquetage des produits et des services</b>	PSL-103 : Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2023 – Éthique et conformité (pages 35–36) <a href="#">Rapport annuel 2023 – Situation financière consolidée (pages 67 à 70)</a>
	G4-FS15 : Politiques en matière de conception et de vente équitables de produits et services financiers	Rapport sur le développement durable 2023 – Éthique et conformité (pages 35–36)
	G4-FS16 : Initiatives pour accroître la littératie financière par type de bénéficiaire	Rapport sur le développement durable 2023 – Bâtir le bien-être financier (pages 20 à 23)



# Index SASB

## Norme de comptabilité durable pour la gestion d'actifs et les activités de garde

Thème SASB	Code SASB	Paramètre de comptabilisation	Catégorie	Réponse
Communication transparente de l'information et conseils équitables aux clients	FN-AC-270a.2	Total des pertes financières attribuables à des litiges liés au marketing et à la communication d'information sur des produits financiers à des clients nouveaux et existants	Éléments quantitatifs	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 52)
	FN-AC-270a.3	Description de l'approche choisie pour informer les clients sur les produits et services	Discussion et analyse	Rapport sur le développement durable 2023 – Éthique et conformité (pages 35 et 36) Rapport sur le développement durable 2023 – Sécurité de l'information et protection des renseignements personnels – Protection des renseignements personnels (page 39)
Diversité et inclusion des employés	FN-AC-330a.1	Pourcentages de représentation hommes/femmes et des groupes de la diversité au sein 1) de la haute direction, 2) des paliers intermédiaires de direction, 3) des professionnels et 4) des autres membres du personnel	Éléments quantitatifs	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Talents (pages 55 à 62)
Intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la gestion des placements et les services-conseils	FN-AC-410a.1	Proportion de l'actif géré, par catégorie d'actif, 1) qui intègre les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), 2) qui est investi dans une perspective de développement durable, et 3) qui fait l'objet d'un filtrage	Éléments quantitatifs	<a href="#">Rapport sur la transparence PRI d'IG Gestion de patrimoine (en anglais seulement)</a> <a href="#">Rapport sur la transparence PRI de Placements Mackenzie (en anglais seulement)</a>
	FN-AC-410a.2	Description de l'approche choisie pour intégrer les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les processus et les stratégies de placement et de gestion de patrimoine	Discussion et analyse	Rapport sur le développement durable 2023 – Favoriser l'investissement durable (pages 24 à 27) <a href="#">Politique d'investissement durable et responsable d'IG Gestion de patrimoine</a>
	FN-AC-410a.3	Description des politiques et procédures de vote par procuration et d'engagement auprès des entités détenues	Discussion et analyse	<a href="#">Politique d'investissement durable de Placements Mackenzie</a> <a href="#">Rapport sur la transparence PRI d'IG Gestion de patrimoine (en anglais seulement)</a> <a href="#">Rapport sur la transparence PRI de Placements Mackenzie (en anglais seulement)</a>
Éthique professionnelle	FN-AC-510a.1	Total des pertes financières attribuables à des litiges liés à la fraude, à des opérations d'initié, à des contraventions aux lois antitrust, à des pratiques anticoncurrentielles, à la manipulation des marchés, à des fautes professionnelles ou à des contraventions à d'autres lois ou règlements connexes du secteur financier	Éléments quantitatifs	Rapport sur le développement durable 2023 – Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 52)
	FN-AC-510a.2	Description des politiques et procédures de signalement	Discussion et analyse	Rapport sur le développement durable 2023 – Éthique et conformité (pages 35 et 36) <a href="#">Politique de signalement</a>
Paramètres d'activité	FN-AC-000.A	Total de l'actif géré	Éléments quantitatifs	240,2 G\$ en actif géré et actif sous services-conseils au 31 décembre 2023.





# Rapport au GIFCC

**Nous estimons que les sociétés de services financiers ont un rôle important à jouer dans la lutte contre les changements climatiques. C'est pourquoi nous appuyons les recommandations du GIFCC. Les normes IFRS S1 et S2 intègrent les recommandations du GIFCC (qui a depuis transféré la compétence à l'ISSB) et exigent des renseignements sur les mêmes éléments de base : la gouvernance, la stratégie, la gestion du risque ainsi que les mesures et cibles.**

Voici un résumé de notre démarche qui s'harmonise avec les recommandations du GIFCC, notamment les conseils supplémentaires offerts aux gestionnaires de placements :

Sujet abordé par le GIFCC	Démarche d'IGM
<b>GOUVERNANCE : Communiquer l'information sur la gouvernance en ce qui concerne les risques et occasions liés aux changements climatiques.</b>	
Décrire la surveillance des occasions et des risques liés aux changements climatiques exercée par le conseil	<p>Notre conseil d'administration est responsable de la surveillance des risques et des stratégies, ce qui comprend les enjeux liés au développement durable et au climat. Le conseil d'administration rencontre au moins une fois par an la direction afin de discuter des projets et des enjeux ESG émergents, dont le climat.</p> <p>Par l'entremise de son comité des risques, le conseil est chargé de veiller à ce que les risques importants liés aux facteurs ESG et aux changements climatiques soient adéquatement déterminés, gérés et surveillés. Ses responsabilités consistent notamment à s'assurer que des procédures appropriées ont été mises en place en vue de cibler et de gérer les risques et de définir la tolérance aux risques; à s'assurer que des politiques, procédures et contrôles appropriés sont mis en œuvre pour gérer les risques; et à examiner périodiquement le processus de gestion des risques pour veiller à ce qu'il fonctionne efficacement.</p>
Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des occasions et des risques liés aux changements climatiques	<p>La responsabilité de la gestion continue des occasions et des risques liés au climat revient essentiellement à la haute direction de chacune de nos sociétés en exploitation en ce qui a trait à leurs activités respectives.</p> <p>Nos comités exécutifs de gestion des risques et du développement durable exercent des fonctions de surveillance, et notre chef de la gestion des risques supervise la mise en œuvre des programmes de développement durable et de gestion des risques de l'entreprise, en faisant rapport au président et chef de la direction.</p> <p>D'autres comités de gestion et groupes de travail supervisent également la gouvernance en matière de climat dans l'ensemble de la Société.</p>

**Notre démarche à l'égard des recommandations du GIFCC s'harmonise également avec notre participation de longue date au sondage annuel du CDP (Carbon Disclosure Project), qui encourage la communication de l'information relative aux émissions de GES et à la gestion des changements climatiques.**



## Sujet abordé par le GIFCC

## Démarche d'IGM

**STRATÉGIE : Communiquer de l'information sur les incidences réelles et potentielles que les occasions et les risques liés aux changements climatiques peuvent avoir sur les activités, la stratégie et la planification financière de la société, si cette information constitue un renseignement important.**

Décrire les occasions et les risques liés aux changements climatiques que l'organisation détecte à court, moyen et long terme

Décrire les impacts des occasions et risques liés aux changements climatiques sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation

Décrire comment les occasions et les risques sont intégrés dans les produits ou les stratégies de placement et décrire les impacts de la transition qui y sont liés

Par l'intermédiaire de ses activités de gestion de patrimoine et d'actif, la Société Financière IGM joue un rôle important dans la transition mondiale vers une économie carboneutre. Elle se donne trois axes prioritaires :

- 1. Investir dans une économie plus verte et résiliente au changement climatique** – Nos processus et nos produits de placement nous donnent la possibilité de gérer les risques climatiques et de créer des solutions innovantes aux problèmes climatiques actuels.
- 2. Collaborer et s'engager pour façonner la transition mondiale** – Nous apportons aux clients des conseils et des solutions d'investissement intelligents d'un point de vue climatique, en aidant les entreprises à s'adapter et en participant aux progrès du secteur et des politiques.
- 3. Faire preuve de cohérence dans nos actions d'ensemble** – Nous nous imposons des normes similaires à celles que nous attendons des entreprises dans lesquelles nous investissons et nous donnons à nos employé(e)s les moyens nécessaires pour assurer le respect de nos engagements.

Nos sociétés en exploitation participent activement à des groupes industriels qui soutiennent nos engagements en matière de climat en encourageant les sociétés à améliorer leur gouvernance en matière de changements climatiques, à réduire les émissions et à élargir les informations financières sur les changements climatiques. La Société financière IGM s'est également jointe au Partnership for Carbon Accounting Financials dans le cadre de sa démarche pour mesurer et déclarer les émissions de gaz à effet de serre associées à ses prêts hypothécaires et ses investissements.

Les occasions et risques liés au climat sont repérés et évalués au sein de la Société financière IGM au moyen de nos processus de planification des affaires, lesquels définissent nos priorités, nos initiatives et nos budgets stratégiques. Nos occasions et risques liés aux changements climatiques peuvent être regroupés dans les impacts physiques des changements climatiques et les incidences liées à la transition à une économie à faibles émissions de carbone.

**Risques**

Nos risques liés aux changements climatiques tiennent principalement aux risques physiques et de transition susceptibles de peser sur le rendement des placements de notre clientèle, ce qui pourrait se traduire par une baisse des revenus d'honoraires; de nuire à notre réputation; de créer des risques de marché liés aux fluctuations de la demande de produits; ou d'entraîner de nouvelles exigences réglementaires, juridiques ou relatives à la divulgation de l'information qui pourraient influencer sur nos activités. La diversification de nos portefeuilles de placements ainsi que de leur composition nous permet de gérer l'exposition à une entreprise, un secteur ou une région géographique quelconque qui pourrait être vulnérable aux risques associés aux changements climatiques. Nous sommes également exposés aux impacts des phénomènes météorologiques extrêmes sur les propriétés de l'entreprise, ce qui pourrait entraîner une perturbation de nos activités, ainsi que sur les évaluations des immeubles de placement et des prêts hypothécaires des clients. S'ils ne sont pas réglés de façon proactive, ces impacts pourraient peser sur le rendement financier et la capacité d'utiliser ces éléments d'actif à long terme.

Nos sociétés en exploitation se sont engagées à maintenir des programmes et politiques d'investissement durable qui tiennent particulièrement compte des risques liés aux changements climatiques.

Nous fournissons des données et des outils à nos équipes d'investissement pour effectuer des analyses climatiques courantes et prospectives, et nous intégrons les risques importants liés aux changements climatiques dans nos processus de placement et de supervision pour les sous-conseiller(ère)s en valeurs. Dans le cadre du processus d'embauche et de l'évaluation continue des sous-conseiller(ère)s, nos équipes souhaitent obtenir des renseignements sur la manière dont les ressources sont allouées à l'ESG, notamment en ce qui concerne les risques et les occasions relatifs aux changements climatiques, les processus et les outils utilisés, les paramètres et les objectifs, et la manière dont la stratégie et la gouvernance sont influencées. Parallèlement à la mise en œuvre des recommandations du GIFCC, nous allouons plus de ressources aux secteurs tels que la formation, les analyses, les paramètres, l'établissement de cibles, la planification stratégique et le travail collaboratif avec des organisations.

IG Gestion de patrimoine et Mackenzie ainsi que leurs sous-conseiller(ère)s en placement sont signataires des PIR. Conformément aux PIR, les investisseurs s'engagent officiellement à intégrer des enjeux ESG, y compris les enjeux liés aux changements climatiques, à leurs processus de prise de décisions et de participation active en matière d'investissement. En outre, IG Gestion de patrimoine et Mackenzie ont mis en place des politiques en matière d'investissement durable énonçant les pratiques de chacune de leurs sociétés respectives.

**Occasions**

Nous avons pour priorité de répondre à la demande croissante en matière d'investissement durable et de tirer parti des occasions d'investir dans la transition vers une économie carboneutre. Nous mettons également davantage l'accent sur la sensibilisation et la communication avec la clientèle et les conseillers(ère)s à propos de l'investissement durable et des changements climatiques.

À Placements Mackenzie, l'investissement durable constitue une priorité stratégique, et nous avons mis sur pied une équipe spécialisée au sein du centre d'excellence du développement durable de Mackenzie, laquelle sensibilise aux facteurs ESG et aux changements climatiques les groupes responsables de la gestion d'actifs. Afin de soutenir directement la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, Mackenzie a élargi sa gamme de fonds d'investissement au moyen de l'acquisition de Greenchip, une boutique de placement qui se concentre exclusivement sur les investissements thématiques visant à lutter contre les changements climatiques, du lancement de l'équipe Betterworld en 2021, qui investit dans des sociétés ayant une incidence positive sur la population et la planète, et de fonds accordant la priorité aux titres d'emprunt qui favorisent la durabilité et qui tiennent compte des facteurs ESG, y compris les obligations vertes.

À IG Gestion de patrimoine, nous avons intégré les questions environnementales et climatiques aux processus de sélection et de supervision de nos sous-conseiller(ère)s et à la stratégie de développement de produits. En 2021, IG Gestion de patrimoine a lancé ses Portefeuilles Action Climat, une gamme de quatre solutions gérées et diversifiées dont l'objectif est d'offrir à la clientèle la possibilité de soutenir la transition mondiale vers la carboneutralité et d'en tirer profit.



Sujet abordé par le GIFCC	Démarche d'IGM
<p>Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, en tenant compte de différents scénarios liés aux changements climatiques, y compris un scénario de 2 °C ou moins</p>	<p><b>Scénarios</b></p> <p>Nous avons mis en place pour nos fonds d'investissement des outils destinés à améliorer notre évaluation quantitative des risques liés au climat. Ces outils analysent les émissions et d'autres données liées aux changements climatiques en ce qui a trait aux sociétés dans lesquelles nous investissons, aux catégories d'actifs et aux portefeuilles. Ce système nous permet de modéliser des scénarios de transition et de suivre nos portefeuilles en fonction de l'objectif de limiter le réchauffement climatique à 2 °C au-dessus des niveaux préindustriels et examine, au fil du temps, si les réductions d'émissions sont suffisantes pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris. Nous explorons des outils d'analyse de scénarios avec l'aide de fournisseurs externes de données afin de réaliser une analyse de scénarios liés aux changements climatiques dans l'ensemble de nos activités.</p>
<p><b>GESTION DU RISQUE : Préciser de quelle façon l'entreprise détermine, évalue et gère les risques liés aux changements climatiques</b></p>	
<p>Décrire les processus de l'organisation pour identifier et évaluer les risques liés aux changements climatiques</p>	<p>L'identification et l'évaluation des risques, y compris ceux qui sont liés aux changements climatiques, sont coordonnées par l'intermédiaire du service de gestion des risques, qui assure la surveillance, l'analyse et la présentation de l'information sur le niveau de risque par rapport à l'appétit pour le risque établi de la Société. Le service de gestion des risques cerne les risques possibles qui pourraient avoir une incidence sur nos activités au moyen de méthodes telles que i) des ateliers sur les risques avec les unités d'exploitation de l'ensemble de l'organisation, ii) des sondages sur les risques réalisés par les hauts dirigeants et la direction des unités d'exploitation, iii) des discussions avec les principaux intervenants et partenaires d'affaires et iv) des recherches sur les risques émergents et les événements internes et externes ayant une incidence sur nos activités. Nous avons recours à une méthodologie identique dans l'ensemble de nos organisations et de nos unités d'exploitation pour détecter et évaluer les risques, en tenant compte de facteurs internes et externes à l'organisation. Les risques peuvent être répartis en trois catégories, soit le risque financier, le risque opérationnel et le risque lié à la planification stratégique ou d'entreprise. Le risque lié aux changements climatiques est pris en compte dans les risques stratégiques, mais nous nous intéressons de plus en plus à la relation entre le risque lié aux changements climatiques et les autres risques.</p>
<p>Décrire les processus de l'organisation en matière de gestion des risques liés aux changements climatiques</p>	<p>Une fois déterminés, les risques possibles sont évalués en tenant compte de la probabilité et de la gravité des conséquences de l'événement à risque au moyen d'un ensemble standard de critères d'évaluation, y compris la répercussion financière, réputationnelle, opérationnelle et réglementaire ou de conformité. En se fondant sur cette évaluation, le service de gestion des risques tiendra compte de notre appétit pour le risque et collaborera avec l'entreprise pour mettre en place des mesures visant à atténuer, à transférer ou à accepter le risque ou à tirer profit des occasions connexes.</p>
<p>Décrire comment les processus servant à détecter, évaluer et gérer les risques liés aux changements climatiques sont intégrés dans la gestion globale des risques de l'organisation</p>	<p>Les évaluations des risques sont supervisées et révisées sur une base continue par les unités d'exploitation et par des organes de surveillance, comme le service de gestion des risques. Le service de gestion des risques maintient et coordonne la communication et la consultation afin de favoriser une gestion et une communication ascendante efficaces des risques. Il présente sur une base régulière des rapports sur les résultats des évaluations des risques ainsi que sur le processus d'évaluation aux comités de gestion des risques de la haute direction et du conseil d'administration.</p>
<p>Décrire comment les risques importants liés aux changements climatiques sont détectés et évalués pour chaque produit ou stratégie de placement</p>	<p>À Placements Mackenzie, chacune des boutiques de placement est responsable de déterminer l'importance des risques physiques et des risques liés à la transition et de définir à quel moment et de quelle manière ceux-ci doivent être intégrés dans son processus de placement. Nous avons mis l'accent sur l'élaboration de ressources et d'outils afin d'évaluer les risques et les occasions liés aux changements climatiques pour nos portefeuilles de titres de capitaux propres gérés par Mackenzie. Grâce à ces outils, nous pouvons évaluer le lien entre les données historiques sur les émissions de gaz à effet de serre et les températures du portefeuille afin de repérer les émetteurs les plus importants et d'orienter les activités d'engagement auprès des sociétés qui font face à des risques liés à la transition. À IG Gestion de patrimoine, la direction évalue les pratiques d'investissement durable des sous-conseiller(ère)s en gestion des placements, y compris l'intégration des risques liés au climat dans leurs pratiques d'investissement et de participation active.</p>
<p>Décrire comment les risques importants liés aux changements climatiques sont gérés pour chaque produit ou stratégie de placement</p>	
<p>Décrire les activités d'engagement avec les sociétés dans lesquelles nous investissons pour encourager de meilleures divulgations et pratiques en ce qui a trait aux risques liés aux changements climatiques et ainsi améliorer la disponibilité des données et la capacité des gestionnaires de placements d'évaluer les risques liés aux changements climatiques</p>	<p>Pour maximiser l'efficacité de son action, Mackenzie mise sur des interventions qui prennent la forme de discussions entre les gestionnaires de portefeuille et les sociétés et émetteurs, d'une mobilisation à l'échelle de l'organisation et de collaborations avec des pairs sur des initiatives dans le cadre desquelles la voix collective des investisseurs a le plus d'impact. Au sein d'IG Gestion de patrimoine, les sous-conseiller(ère)s en gestion des placements, dont Mackenzie, sont responsables des activités relatives à l'engagement, et IG Gestion de patrimoine surveille leurs pratiques dans le cadre d'un contrôle et d'une surveillance réguliers.</p> <p>Placements Mackenzie est un membre fondateur d'Engagement climatique Canada et participe au Réseau des investisseurs sur le risque climatique (« CERES »). Mackenzie et IG Gestion de patrimoine adhèrent à Action Climat 100+ et sont devenues des signataires fondateurs de la Déclaration des investisseurs canadiens sur les changements climatiques.</p>





## Sujet abordé par le GIFCC

## Démarche d'IGM

**PARAMÈTRES ET OBJECTIFS : Divulguer les paramètres et les objectifs utilisés aux fins de l'évaluation et de la gestion des occasions et des risques pertinents liés aux changements climatiques, si cette information constitue un renseignement important**

Divulguer les paramètres utilisés par l'organisation pour évaluer les occasions et les risques liés aux changements climatiques conformément à sa stratégie et à son processus de gestion des risques

Décrire les paramètres utilisés pour évaluer les occasions et les risques liés aux changements climatiques dans chaque produit ou stratégie de placement

Divulguer les émissions de GES pour les émissions du périmètre 1, du périmètre 2 et, s'il y a lieu, du périmètre 3 et les risques liés à ces émissions

Les gestionnaires de placements doivent fournir l'intensité carbone moyenne pondérée, lorsque les données sont disponibles ou peuvent être raisonnablement estimées, pour chaque produit ou stratégie de placement

Décrire les cibles utilisées par l'organisation pour gérer les occasions et les risques liés aux changements climatiques et le rendement obtenu par rapport aux cibles

Nous établissons, suivons et présentons chaque année des mesures et des objectifs liés aux changements climatiques dans notre réponse fournie au CDP et dans notre rapport sur le développement durable, disponibles sur notre site Web. Placements Mackenzie s'est également jointe à l'initiative Net Zero Asset Managers.

À Mackenzie, chacune des boutiques de placement est responsable de l'intégration des facteurs ESG dans son processus de placement, y compris la détermination des émissions de GES appropriées et d'autres mesures pour évaluer les risques et les occasions liés au climat dans les stratégies de placement. Les équipes ont accès aux outils et aux mesures de données ESG pour appuyer leur évaluation.

Nous signalons actuellement des émissions de GES des périmètres 1, 2 et 3, dans la mesure du possible, dont des émissions du périmètre 3 liées à nos placements ainsi qu'au volume moyen pondéré des émissions de carbone. Nous travaillons à étendre la mesure et la déclaration des émissions liées à nos portefeuilles de placements à mesure que les outils et les renseignements s'améliorent.

Notre déclaration sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 a fait l'objet d'une vérification indépendante effectuée par PwC.

PwC a été chargée d'une mission d'assurance limitée portant sur nos émissions totales des périmètres 1 et 2 et nos émissions liées aux déplacements d'affaires (aériens et terrestres) du périmètre 3.



# Déclarations prospectives

Certaines déclarations contenues dans le présent rapport, à l'exception des énoncés de faits historiques, sont de nature prospective; elles sont fondées sur des hypothèses et sont l'expression des attentes actuelles de la Société financière IGM Inc. (la « Société financière IGM », « IGM » ou la « Société »). Les déclarations prospectives sont fournies afin de vous aider à comprendre la situation financière et les résultats d'exploitation de la Société à certaines dates et pour les périodes closes à certaines dates, et de présenter de l'information au sujet des attentes et des projets actuels de la direction. Ces déclarations pourraient ne pas se prêter à d'autres fins. Les déclarations de cette nature peuvent porter, notamment, sur les opérations, les activités, la situation financière, les résultats financiers attendus, le rendement, les prévisions, les possibilités, les priorités, les cibles, les buts, les objectifs continus, les stratégies et les perspectives de la Société, de même que les perspectives économiques en Amérique du Nord et à l'échelle mondiale, pour l'exercice en cours et les périodes à venir. Les déclarations prospectives comprennent des énoncés de nature prévisionnelle, dépendent de conditions ou d'événements futurs ou s'y rapportent, comprennent des termes tels que « s'attendre à », « anticiper », « planifier », « croire », « estimer », « chercher à », « avoir l'intention de », « viser », « projeter » et « prévoir », ainsi que les formes négatives de ces termes et d'autres expressions semblables, ou se caractérisent par l'emploi de la forme future ou conditionnelle de verbes tels que « être », « devoir » et « pouvoir ».

Les déclarations prospectives sont fondées sur des facteurs ou des hypothèses significatifs ayant permis de tirer la conclusion ou d'effectuer la prévision ou la projection dont il est question. Ces facteurs et ces hypothèses comprennent les perceptions des tendances historiques, des conditions actuelles et de l'évolution future prévue ainsi que d'autres facteurs considérés comme appropriés dans les circonstances. Bien que la Société considère ces hypothèses comme étant raisonnables en fonction de l'information dont dispose actuellement la direction, elles pourraient se révéler inexactes.

Les déclarations prospectives sont exposées à des risques et à des incertitudes intrinsèques, tant généraux que particuliers, qui font en sorte que des prédictions, des prévisions, des projections, des attentes et des conclusions pourraient se révéler inexactes, que des hypothèses pourraient être incorrectes et que des objectifs ou des buts et priorités stratégiques pourraient ne pas être réalisés.

Divers facteurs significatifs, qui sont indépendants de la volonté de la Société et de ses filiales dans bien des cas, touchent les opérations, le rendement et les résultats de la Société et de ses filiales ainsi que leurs activités. En raison de ces facteurs, les résultats réels peuvent différer sensiblement des attentes actuelles à l'égard des événements ou des résultats estimés ou attendus. Ces facteurs comprennent, notamment, l'incidence ou les conséquences imprévues de la conjoncture économique, de la situation politique et des marchés en Amérique du Nord et dans le monde, des taux d'intérêt et des taux de change, des marchés boursiers et financiers mondiaux, de la gestion des risques de liquidité des marchés et de financement et des changements de méthodes comptables ayant trait à la présentation de l'information financière (y compris les incertitudes liées aux hypothèses et aux estimations comptables critiques), l'incidence de l'application de changements comptables futurs, des risques opérationnels et à la réputation, de la concurrence, des changements liés aux technologies, à la réglementation gouvernementale, à la législation et aux lois fiscales, des décisions judiciaires ou réglementaires imprévues, des catastrophes, des éclosions de maladies ou des pandémies (comme la COVID-19), de la capacité de la Société à effectuer des transactions stratégiques, à intégrer les entreprises acquises et à mettre en œuvre d'autres stratégies de croissance ainsi que du succès obtenu par la Société et ses filiales pour ce qui est de prévoir ou de gérer les facteurs susmentionnés.

Prière de noter que la liste des facteurs précités ne comprend pas tous les facteurs susceptibles d'avoir une incidence sur les déclarations prospectives de la Société. Nous vous prions également d'examiner attentivement ces facteurs ainsi que d'autres facteurs, incertitudes et événements éventuels et de ne pas vous fier indûment aux déclarations prospectives.

À moins que la loi en vigueur au Canada ne l'exige expressément, la Société n'est pas tenue de mettre à jour les déclarations prospectives pour tenir compte d'événements ou de circonstances survenus après la date à laquelle ces déclarations ont été formulées ou encore d'événements imprévus, à la lumière de nouveaux renseignements, d'événements ou de résultats futurs ou autrement.

Des renseignements supplémentaires concernant les risques et incertitudes associés aux activités de la Société et les facteurs et hypothèses significatifs sur lesquels les renseignements contenus dans les déclarations prospectives sont fondés sont fournis dans ses documents d'information, y compris le présent rapport de gestion et sa plus récente notice annuelle, déposés auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières et accessibles au [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca).

**Société financière IGM | TSX : IGM**

447, avenue Portage, Winnipeg (Manitoba) R3B 3H5  
investor.relations@igmfinancial.com  
igmfinancial.com/fr