

# 2021

Rapport sur le développement durable de la Société financière IGM

# Enrichir des vies pour demain



TSX : IGM



### Notre mission

La famille d'entreprises de la Financière IGM a pour mission d'améliorer la vie des Canadiens en leur offrant la possibilité de mieux planifier et gérer leurs finances.

Dans nos collectivités et nos entreprises, nous avons été à même de constater que des finances mieux planifiées et mieux gérées pouvaient changer des vies. C'est ce qui nous inspire et nous unit, et ce qui fait progresser notre entreprise.



## 3

## Introduction

À propos du présent rapport	4
À propos d'IGM	5
Création d'une valeur commune	6
Message du président et chef de la direction	7

## 34

## Pratiques commerciales responsables

Faits saillants de 2021	35
Gouvernance d'entreprise	36
Éthique et conformité	39
Gestion des risques	42
Sécurité informatique et protection des renseignements personnels	45
Talents et culture	48
Soutien à la collectivité	54
Empreinte écologique	56

## 9

## Notre approche en matière de développement durable

Le monde qui nous entoure	10
Mesures récentes pour lutter contre les changements climatiques	11
Notre énoncé de position sur l'action pour le climat	12
Enjeux ESG importants	13
Stratégie de développement durable	14
Objectifs de développement durable	15
Relations avec les parties prenantes	16

## 59

## Annexes

Données sur les ESG	60
Index du contenu GRI	71
Indice SASB	80
Rapport au GIFCC	81

## 19

## Priorités stratégiques

Faits saillants de 2021	20
Bâtir la confiance en matière de finances	21
Favoriser l'investissement durable	24
Accélérer la DEI dans le secteur des services financiers	29

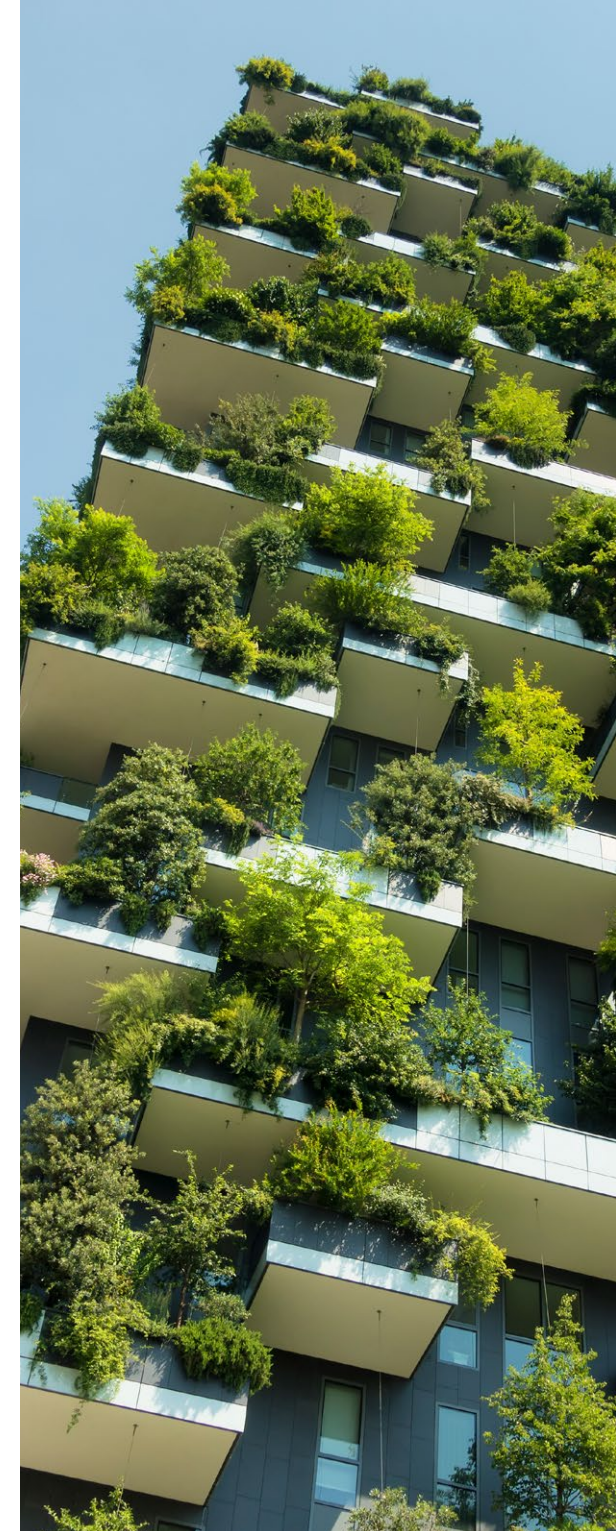
## TERMES CLÉS

**Développement durable** – Nous utilisons le terme « développement durable » pour décrire une approche commerciale visant à créer de la valeur à long terme qui tient compte de l'impact que peut avoir une entreprise sur l'environnement, la société et l'économie. Les rapports de développement durable répondent aux besoins d'une multitude de parties prenantes.

**Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)** – « ESG » est un terme couramment utilisé dans le secteur financier pour décrire les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) pris en compte au même titre que les facteurs financiers lors des décisions d'investissement.

**Priorités stratégiques** – Nous utilisons ce terme pour décrire les domaines au sein desquels nous pouvons, en tant que gestionnaires de patrimoine et d'actif, avoir le plus grand impact.

**Pratiques commerciales responsables** – Nous utilisons ce terme pour décrire les enjeux ESG essentiels à notre réussite et à la création de valeur, mais qui ne sont pas exclusifs à notre modèle d'entreprise.



# Introduction

À IGM, nous sommes déterminés à être une force positive pour nos employés, nos clients, les collectivités et nos actionnaires. Et à nous enrichir collectivement, aujourd'hui et demain.

- » À propos du présent rapport
- » À propos d'IGM
- » Création d'une valeur commune
- » Message du président et chef de la direction

# À propos du présent rapport

Le présent rapport sur le développement durable expose l'approche de gestion et les résultats de la Société financière IGM et de ses trois principales sociétés en exploitation : IG Gestion de patrimoine, Placements Mackenzie et Investment Planning Counsel. 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 2021 et tous les montants en dollars sont en devise canadienne (CA). Vous trouverez les données regroupées sur les résultats dans le Tableau des données ESG 2021 commençant à la [page 60](#).

Notre rapport a été établi conformément aux normes Global Reporting Initiative (GRI) : Option de conformité essentielle. Vous trouverez l'index du contenu GRI à la [page 71](#). Nous déclarons également les données stipulées dans la norme du Conseil des normes de comptabilité durables (SASB) pour les activités les plus pertinentes par rapport à nos spécialités (gestion d'actif et activités de garde), et nous avons commencé à harmoniser nos déclarations relatives à la lutte contre les changements climatiques avec les recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). Voir la [page 80](#) et la [page 81](#).

## Structure du rapport et enjeux

Le rapport de cette année est axé sur la manière dont nous pouvons véritablement créer de la valeur pour la société. Il est également structuré de manière à correspondre aux trois priorités stratégiques qui sont au cœur de notre stratégie d'entreprise et de développement durable : bâtir la confiance en matière de finances, favoriser l'investissement durable et accélérer la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) dans le secteur des services financiers.

Les deux autres sections sont consacrées à notre approche du renforcement des politiques, des pratiques et du rendement, lesquelles

sont les composantes essentielles d'une entreprise responsable. Les sujets faisant l'objet de ce rapport sont déterminés sur la base de 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 2021 a fait l'objet d'une vérification indépendante effectuée par PricewaterhouseCoopers LLP (PwC). PwC a été chargé 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. Les résultats de cette mission sont détaillés dans la déclaration d'assurance consultable [ici](#).



## 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 d'IGM](#)**

**[Circulaire de sollicitation de procurations de la direction](#)**

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

**[Rapport sur l'investissement durable de Placements Mackenzie](#)**

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

# À propos d'IGM

La Société financière IGM Inc. est une société de gestion d'actif et de patrimoine de premier plan au service d'un réseau de conseillers financiers et des clients qu'ils servent au Canada, ainsi que des investisseurs institutionnels dans l'ensemble de l'Amérique Nord, de l'Europe et de l'Asie









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 les Canadiens à atteindre leurs objectifs financiers.

La société crée de la valeur pour ses actionnaires à travers trois domaines d'activité essentiels :

- gestion de patrimoine
- gestion d'actifs
- investissements stratégiques

## EN SAVOIR PLUS »

Pour en savoir davantage au sujet de nos engagements et de nos partenariats en matière de développement durable, ainsi que sur la reconnaissance que nous avons obtenue pour nos solides pratiques commerciales, veuillez consulter la section Développement durable de notre [site Web](#).

Paramètres au 31 décembre 2021		Employés <sup>1</sup>	Produits et services	Réseaux de distribution	Clients	Actifs des clients	Emplacement des bureaux
Gestion de patrimoine		2 001	Planification financière et/ou conseils; fonds communs de placement; solutions de gestion de patrimoine privée; programmes de gestion de l'actif; valeurs mobilières, assurance, produits bancaires et hypothécaires	3 278 réseau de conseillers financiers et associés	Plus d'1 M de clients au détail	119,6 G\$ actifs sous services-conseils	Bureaux administratifs à Winnipeg, Toronto et Québec <b>125</b> bureaux régionaux au Canada
		432		675 conseillers financiers	198 k clients au détail	33,1 G\$ actifs sous services-conseils	Bureaux administratifs et de distribution dans tout le Canada
Gestion d'actif		1 394	Fonds communs de placement; FNB; solutions de gestion privée; programmes de gestion de l'actif; autres services connexes	Plus de 30 000 Conseillers en placement externes et investisseurs	Plus d'1 M de clients au détail et institutionnels	210,3 G\$ <sup>2</sup> actifs sous gestion	Bureaux administratifs au Canada et à Hong Kong, Beijing, Dublin, Londres et Boston
Investissements stratégiques							

<sup>1</sup> Représente le nombre d'employés permanents.

<sup>2</sup> Comprend des actifs d'une valeur de 81,2 G\$ dont IG Gestion de patrimoine et IPC sont les sous-conseillers.

# Création d'une valeur commune

En aidant les clients à mieux planifier et gérer leurs finances, nous améliorons leur quotidien et nous générons une valeur économique pour nos actionnaires, nos employés, nos conseillers financiers et nos partenaires. Nous contribuons également au maintien d'un système financier sain et à des collectivités saines, dans l'intérêt de tous les Canadiens. Voir le [rapport annuel d'IGM](#) pour de plus amples renseignements.



## VALEUR ÉCONOMIQUE DISTRIBUÉE EN 2021



# Message du président et chef de la direction

Avec la fin de la pandémie qui se dessine à l'horizon, la mission d'IGM *d'améliorer la vie des Canadiens en leur offrant une meilleure planification et une meilleure gestion de leurs finances* est motivée par le rôle que nous pouvons jouer auprès d'eux. Nous pouvons aider les Canadiens à reprendre leur vie en main et à planifier en toute confiance un avenir meilleur.

Tout au long de la pandémie, nous avons donné la priorité à la santé et au bien-être de nos employés et de nos conseillers. Nous avons également soutenu nos clients dans leurs efforts pour relever les défis financiers auxquels ils étaient confrontés, et nous avons œuvré en faveur des collectivités au sein desquelles nous vivons et travaillons. Si cette période nous a obligés à faire de nombreuses pauses, nous avons continué à travailler en gardant le cap sur l'avenir et sur la manière dont nous pouvons créer de meilleurs lendemains pour nos parties prenantes.

Conformément au thème du rapport de cette année, soit *Nous enrichir collectivement aujourd'hui et demain*, nous avons continué à mettre en œuvre nos priorités stratégiques en matière de développement durable et annoncé de nouveaux engagements et de nouvelles collaborations visant à résoudre certains des problèmes sociaux, économiques et environnementaux les plus urgents. Notre stratégie en matière de développement durable vise à accélérer les changements positifs dans des domaines bien définis où nous pouvons, en tant que gestionnaires de patrimoine et d'actif, avoir un plus grand impact. C'est avec fierté que j'annonce que des progrès ont été réalisés dans chacun de ces domaines.

## Bâtir la confiance en matière de finances

Bâtir la confiance en matière de finances est au cœur même de notre entreprise. Nous croyons qu'en fournissant aux Canadiens les connaissances et les ressources dont ils ont besoin pour mieux comprendre leur planification financière et se sentir en confiance, nous les aiderons à bâtir un meilleur avenir financier et, en conséquence, à améliorer d'autres aspects de leur vie.

En 2021, les conseillers d'IG et d'IPC ont continué d'offrir des services complets de planification financière ainsi que des services connexes à des millions de Canadiens dans les collectivités de tout le pays. Nous avons également déployé des outils numériques pour étoffer l'offre de services-conseils de nos conseillers. Parmi ces outils figure, par exemple, le logiciel de planification financière de dernière génération de Conquest. Ce logiciel permet aux conseillers et aux clients d'IG de collaborer pour se frayer un chemin à travers les complexités de la planification financière et de créer des Plans vivants IG personnalisés. Du côté de Mackenzie, on a proposé aux conseillers financiers indépendants tout un arsenal pour accroître la confiance de leurs clients et développer leurs activités : renseignements, actualités, ressources et outils les plus pertinents.

Ce travail avec nos clients s'est poursuivi dans nos collectivités, où nous nous efforçons de faire tomber les obstacles à la confiance en matière de finances pour les jeunes, les personnes âgées, les nouveaux arrivants

**James O'Sullivan**  
Président et chef  
de la direction,  
Financière IGM

« Si cette période nous a obligés à faire de nombreuses pauses, nous avons continué à travailler en gardant le cap sur l'avenir et sur la manière dont nous pouvons créer de meilleurs lendemains pour nos parties prenantes. »



et les peuples autochtones. En 2021, IG a organisé plus de 50 ateliers virtuels de littératie financière à l'intention de plus de 4 500 personnes. Dans le cadre de cet engagement, et en vertu de l'importance de la démarche de vérité et de réconciliation, IG a également établi un partenariat avec Prospérité Canada dans le but d'offrir de la formation en littératie financières et de l'éducation aux Autochtones vivant dans des communautés rurales isolées.

### Favoriser l'investissement durable

L'investissement durable continue de gagner du terrain. En effet, les investisseurs sont de plus en plus nombreux à vouloir que leurs placements produisent des rendements supérieurs ajustés au risque, tout en ayant un impact plus profond, comme la lutte contre le changement climatique ou la promotion de l'équité et de l'inclusion. Mackenzie, IG et IPC s'efforcent toutes de répondre à la demande.

En tant que gestionnaire d'actif, Mackenzie s'est donné pour mission de faciliter l'intégration de solutions durables dans les portefeuilles des investisseurs et des conseillers. En plus du lancement de plusieurs produits, Mackenzie a dévoilé sa nouvelle boutique, Mackenzie Betterworld, qui investit dans des sociétés ayant un impact positif sur les gens et la planète. Grâce à ces efforts, l'actif sous gestion de Mackenzie dans des solutions de placement durable a atteint 4,3 G\$ à la fin de 2021, contre 1,6 G\$ en 2020, et plus de 7 000 conseillers y ont maintenant recours.

IG a lancé l'année dernière les Portefeuilles Action climat IG, une série de quatre solutions gérées innovantes et diversifiées, qui donne aux clients un nouveau moyen de soutenir la transition mondiale vers une économie carboneutre et d'en bénéficier tout à la fois. Compte tenu de cet intérêt croissant, IG a également bonifié son offre de formation en matière de changement climatique et de stratégies et solutions d'investissement durable à l'intention des conseillers, afin qu'ils puissent intégrer les facteurs ESG dans leurs conversations avec les clients.

### Accélérer la DEI dans le secteur des services financiers

Les événements des dernières années nous ont poussés à élargir notre réflexion quant au racisme systémique et aux inégalités qui freinent l'épanouissement des personnes et les empêchent de réaliser leur plein potentiel. Nous sommes déterminés à être un catalyseur du changement, et le meilleur endroit pour commencer est au sein de notre entreprise et de notre secteur. Nous souhaitons devenir l'un des principaux acteurs de la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans le secteur des services financiers.

Pour nous donner les moyens de nos ambitions, nous avons embauché notre première vice-présidente chargée de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, qui a contribué à redéfinir notre stratégie visant à intégrer la DEI dans notre culture d'entreprise, nos pratiques commerciales et notre marque. Nous réalisons des progrès notables, notamment en fixant des objectifs à tous les gestionnaires afin de les soutenir dans la mise en œuvre des pratiques de DEI au sein de leurs équipes, et en créant des groupes-ressources d'employés pour mettre en valeur le rôle joué par nos diverses communautés.

En 2021, nous avons répondu à l'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, qui demande aux entreprises de veiller à ce que les peuples autochtones aient un accès équitable dans le secteur des entreprises et en retirent des avantages. Parmi les autres faits marquants, citons le lancement récent de la plateforme communautaire Mackenzie Ensemble, dédiée à la création d'un monde de l'investissement plus inclusif en faisant progresser les femmes par l'éducation, la sécurité financière et les possibilités de carrière.

Nous reconnaissons toutefois que la réalisation de notre objectif d'accélération de la DEI nécessitera un effort soutenu, et nous sommes prêts à y mettre du nôtre.

### Investir dans des fondations solides

Notre engagement en faveur de pratiques commerciales responsables est à la base de toutes nos initiatives. Nous investissons continuellement

dans les capacités nécessaires pour assurer le respect de nos responsabilités et la création de valeur tant pour aujourd'hui que pour un avenir durable.

En 2021, nous avons exprimé notre soutien à une amplification de l'action mondiale de lutte contre le changement climatique et affirmé notre engagement pour l'action climatique. Je vous encourage à lire l'entrevue avec notre vice-présidente principale, Développement durable de l'entreprise et risque financier ([page 11](#)) pour en savoir plus à ce sujet.

Nous avons également investi dans nos forces vives et la culture qui les incite à faire rayonner notre mission. La grande majorité de nos employés et conseillers continuent, cette année encore, de faire du télétravail. Je ne les remercierai jamais assez d'avoir fait preuve d'innovation, d'avoir gardé contact avec nos clients et avec leurs collègues, et d'être restés si productifs.

Notre personnel est véritablement le moteur de notre réussite et la raison pour laquelle nous multiplions les reconnaissances de la part de notre secteur. En 2021, les trois sociétés d'exploitation d'IGM se sont classées parmi les 100 meilleurs employeurs, au niveau national pour IG et dans la région du Grand Toronto pour Mackenzie et IPC. En outre, IGM figure pour une troisième année consécutive dans le classement mondial des 100 sociétés les plus durables de *Corporate Knights* (Global 100 Most Sustainable Corporations), et s'est classée au premier rang des sociétés de marchés de capitaux et de gestion d'actif en 2022.

Nous abordons la présente année avec une impression grandissante que le pire de la pandémie est derrière nous et la confiance renouvelée d'atteindre nos objectifs. Enfin, nous vous remercions de l'intérêt que vous portez à nos progrès.



**James O'Sullivan**  
Président et chef de la direction

# Notre approche en matière de développement durable

En tant qu'acteur de premier plan du secteur des services financiers au Canada et de la répartition de capital à l'échelle mondiale, nous estimons avoir la responsabilité non seulement d'appuyer les changements qui comptent le plus pour notre entreprise et nos parties prenantes, mais de passer nous-mêmes à l'action.

- » Le monde qui nous entoure
- » Mesures récentes pour lutter contre les changements climatiques
- » Notre énoncé de position sur l'action pour le climat
- » Enjeux ESG importants
- » Stratégie de développement durable
- » Objectifs de développement durable
- » Relations avec les parties prenantes

# Le monde qui nous entoure

Voici quelques questions externes qui ont influencé la stratégie de développement durable d'IGM ainsi que sa mise en œuvre au cours de la dernière année.

## Carboneutralité

Le changement climatique est un défi majeur de notre époque. Ses répercussions profondes et multiples exigent une vaste transformation de l'économie mondiale et de la société en général. En 2021, les Canadiens ont été témoins des répercussions et des risques réels du changement climatique avec des événements météorologiques extrêmes comme ceux survenus en Colombie-Britannique et ailleurs dans le monde. Nous avons également constaté un réel élan pour l'action climatique, avec l'initiative nommée Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ) et les résultats de la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques (COP26).

En tant qu'acteur de premier plan du secteur des services financiers au Canada et de la répartition de capital à l'échelle mondiale, il nous incombe à la fois de gérer les risques posés par le changement climatique et de soutenir la transition vers une économie carboneutre dans le cadre de nos activités, de nos processus et produits d'investissement et de notre engagement auprès des clients et d'autres intervenants.

## Pandémie

Au cours de 2021, la pandémie a une nouvelle fois fait des ravages dans le monde entier. De nouveaux variants et de nouvelles vagues d'infection au virus causant la COVID-19 ont provoqué des décès et entraîné des pressions sur les systèmes de santé, des perturbations de la chaîne d'approvisionnement, des inquiétudes financières, et encore davantage.

Le télétravail s'est poursuivi pour la majeure partie de l'année pour nos employés et nos conseillers, et leur santé et leur bien-être sont demeurés une priorité absolue. Les conseillers d'IG et d'IPC ont multiplié les contacts avec leurs clients afin de les aider à faire face à l'évolution des conditions du marché et aux préoccupations relatives à l'inflation. L'essentiel de nos programmes communautaires a été réalisé virtuellement.

## Inégalités

Exacerbées par la pandémie, les inégalités ont eu des répercussions disproportionnées sur des groupes de personnes qui étaient déjà désavantagées sur le plan social et économique, notamment les femmes, les personnes noires, les Autochtones et les autres communautés racisées.

L'accélération de la DEI constitue une priorité pour notre entreprise. Elle est également au cœur de l'engagement de notre secteur, de nos programmes communautaires et de nos pratiques d'investissement durable.

## Réconciliation avec les peuples autochtones

La découverte tragique des restes de 215 enfants près d'un ancien pensionnat pour Autochtones à Kamloops, en Colombie-Britannique, puis de centaines d'autres semblables ailleurs au pays, a confronté les Canadiens à des vérités peu reluisantes sur l'héritage des pensionnats et des effets néfastes qu'ils continuent d'avoir sur de nombreux Autochtones.

Nous croyons que chaque génération de Canadiens se doit de connaître la vérité sur l'histoire des peuples autochtones et de participer au processus de guérison. Bien que nous ayons renforcé notre soutien aux communautés autochtones dans l'ensemble de nos activités, nous savons qu'il nous est possible d'en faire plus. Cela est également vrai pour l'ensemble du pays.

## Règlements et rapports

Alors que ne cesse de croître l'intérêt des investisseurs pour le développement durable, une pression grandissante s'exerce sur les entreprises pour que celles-ci fournissent davantage de renseignements au sujet de leur gouvernance, leurs risques, leurs stratégies, leurs objectifs et leur rendement en matière d'ESG. Les organismes de réglementation

y répondent en instaurant des exigences déclaratives ESG qui ont pour effet de favoriser la transparence, la fiabilité et la cohérence dans la manière dont ces renseignements sont communiqués. Les organismes de normalisation apportent leur contribution en s'unissant pour fournir un ensemble de normes internationales consolidées en matière de communication de données relatives au développement durable.

IGM soutient la normalisation des données ESG, à titre d'émetteur et à l'appui de nos pratiques d'investissement durable. Nous suivons l'évolution de la situation et participons à des consultations afin de tracer le chemin. Nous nous engageons également à faire évoluer nos pratiques en fonction des nouvelles normes d'information.



# Mesures récentes pour lutter contre les changements climatiques

## Entrevue avec Andrea Carlson

### Pourquoi était-il important pour IGM de publier un énoncé de position sur le climat en 2021?

À IGM, nous sommes depuis longtemps conscients que nous avons la possibilité de jouer un rôle dans la lutte contre les changements climatiques et de la nécessité d'être transparents quant à nos intentions et nos progrès. IGM a été l'une des premières entreprises à déposer des rapports annuels auprès du CDP. En 2019, elle s'est engagée à appuyer les recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC).

Pour mettre en œuvre le GIFCC et orienter nos efforts, nous avons réuni des gestionnaires interfonctionnels. L'une de leurs premières recommandations a été de définir notre objectif principal, afin de garantir l'harmonisation de nos engagements et de nos projets en matière de climat dans l'ensemble de l'entreprise. Cette recommandation a finalement débouché sur notre énoncé de position sur l'action pour le climat. Nous nous sommes mobilisés autour de trois engagements qui contribueront à faire progresser les objectifs climatiques mondiaux : investir dans une économie plus verte et résiliente sur le plan climatique, participer à façonner la transition, et transposer nos engagements en actions. Ces trois axes sont désormais la base de nos engagements.

### Comment cet énoncé a-t-il contribué au progrès de votre approche en matière de lutte contre le changement climatique?

Il a contribué à approfondir notre compréhension commune du changement climatique et de son incidence sur nos activités. Il a également permis de clarifier les mesures que nous sommes prêts à prendre. Il a également favorisé le débat autour des mesures supplémentaires que nous pouvons prendre.

Notre évaluation des paramètres environnementaux dépasse aujourd'hui les mesures traditionnelles d'émissions et nous améliorons nos outils, nos ressources et nos cibles en matière d'émissions de périmètre 1, 2 et 3. Nous participons également à un plus grand nombre de discussions sur le climat au sein de notre secteur et dans le cadre d'engagements de collaboration.

« Chaque année, nous nous efforçons d'améliorer nos pratiques en matière d'environnement et de création de rapports, à mesure que nous mettons en œuvre les recommandations du GIFCC. »



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

Notre engagement en faveur de la carboneutralité de nos propres activités suscite également une attention accrue sur la manière dont nous pouvons davantage réduire les émissions générées par nos bureaux et nos déplacements, afin que notre utilisation des crédits-carbone diminue au fil du temps. Nos services généraux et nos équipes chargées du développement durable collaborent pour revoir et améliorer notre planification à long terme.

### Quelles sont les prochaines grandes étapes à franchir?

Dans le cadre de l'engagement de Mackenzie à l'égard de l'initiative Net Zero Asset Managers, nous établirons des cibles à court terme pour une portion de l'actif sous gestion de Mackenzie, conformément à l'objectif mondial de carboneutralité d'ici 2050. Nous bonifions également nos pratiques en matière d'engagement climatique et nous encourageons les entreprises à fixer leurs propres cibles de réduction des émissions fondées sur la science.

IG déploie des efforts concertés en collaboration avec chacun de ses sous-conseillers en placement, de manière à mieux comprendre leur cheminement en matière de changement climatique et de déterminer les prochaines étapes.

Au sein d'IGM, l'accent est continuellement mis sur la formation des employés et des conseillers, ainsi que sur l'examen des progrès réalisés en matière de normes de carboneutralité et de méthodes scientifiques

permettant d'établir des cibles. Dans le cadre de notre engagement envers le Partnership for Carbon Accounting Financials, nous sommes également amenés à collaborer avec nos pairs dans le but d'assurer la cohérence des mesures et de la création des rapports relatifs aux émissions associées à des placements dans tout le secteur.

### Quels sont vos projets en matière de communication pour l'année en cours?

Chaque année, nous cherchons à améliorer nos pratiques en matière de changement climatique et de production de rapports pour mettre en application les recommandations du GIFCC.

Nous fournissons des renseignements conformes au GIFCC dans notre rapport annuel sur le développement durable ainsi que dans nos rapports financiers, afin de nous conformer à l'objectif visant à inclure les renseignements sur le climat dans les principaux rapports. Depuis 2013, nous produisons des rapports pour le CDP. Notre direction a obtenu une distinction relative à ses efforts pour la cinquième année consécutive, bien que les exigences soient toujours plus strictes année après année, conformément aux recommandations du GIFCC.

Mackenzie passera en revue ses exigences en matière de divulgation dans le cadre de l'initiative Net Zero Asset Managers, notamment en ce qui concerne la nécessité de publier un plan d'action climatique et de fixer des cibles pour 2022.

# Notre énoncé de position sur l'action pour le climat

En novembre 2021, IGM a officiellement présenté ses engagements pour le climat, à l'appui de l'élan mondial généré par la COP26. Ils se détaillent en trois axes prioritaires afin que nous puissions jouer un rôle important dans la transition mondiale vers une économie sobre en carbone :



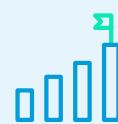
## 1. Investir dans une économie plus verte et résiliente sur le plan climatique

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.



## 2. Participer à façonner la transition mondiale

Nous jouons un rôle essentiel en proposant à nos clients des conseils et des solutions de placement qui sont bons pour le climat, en aidant les entreprises à s'adapter et en contribuant à faire avancer les pratiques et les politiques.



## 3. Traduire nos engagements en actions

Nous serons aussi exigeants envers nous-mêmes que nous le sommes avec les entreprises dans lesquelles nous investissons, et nous donnerons à nos employés les moyens de respecter nos engagements.

Notre énoncé de position servira de boussole à nos sociétés en exploitation, qui ont toute latitude pour gérer les risques et occasions liés au changement climatique en accord avec leur identité et leur modèle d'affaires propres, de façon à mettre leur contribution unique au service des objectifs mondiaux de lutte contre le changement climatique.

Notre énoncé complet, ainsi que le détail de nos engagements, se trouve en ligne sur notre [site Web](#).

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



## La collaboration pour le changement

Nous engagez à dialoguer avec les organismes de réglementation et les autorités publiques et à collaborer au perfectionnement de méthodes, de données et d'outils fondés sur la science est au cœur des moyens que nous prenons pour aider notre secteur à se positionner comme un allié dans la lutte contre le changement climatique. Parmi les initiatives récentes, citons les suivantes :

- IGM s'est jointe au [Partnership for Carbon Accounting Financials](#) dans le cadre de sa démarche pour mesurer et déclarer les émissions de GES associées à ses prêts et investissements.
- IG et Mackenzie sont devenues signataires fondateurs de la [Déclaration des investisseurs canadiens sur les changements climatiques](#), qui exhorte le secteur privé à se responsabiliser davantage.
- IG et Mackenzie collaborent à l'initiative [Climate Action 100+](#), une initiative menée par des investisseurs qui visent à faire en sorte que les plus grands émetteurs du monde prennent les mesures nécessaires pour lutter contre les changements climatiques.
- Mackenzie est devenue signataire de la [Net Zero Asset Managers Initiative](#), se joignant ainsi aux gestionnaires d'actif du monde entier qui appuient l'objectif d'émissions financées nettes nulles (émissions attribuables à des activités de financement).
- Mackenzie est un des fondateurs d'[Engagement climatique Canada](#), une initiative lancée par le milieu financier pour favoriser le dialogue avec les entreprises émettrices en vue d'une transition équitable vers une économie carboneutre.



# Enjeux ESG importants

Pour assurer la réussite de notre entreprise, nous devons définir, comprendre et gérer les enjeux ESG qui importent le plus pour nos parties prenantes et nos activités. Guidés par la norme GRI, nous menons chaque année un processus de détermination et de priorisation des enjeux sociaux, de gouvernance, environnementaux et économiques pertinents.

Pour orienter la sélection des priorités, nous considérons les tendances et enjeux émergents qui revêtent la plus haute importance pour nos pairs, notamment les normes GRI et SASB et les recommandations du GIFCC. Nous évaluons également les enjeux soulevés au cours de débats publics et de nos interactions avec les agences de notation ESG et les sociétés de recherche.

Nous classons ces enjeux par ordre de priorité en intégrant l'apport des parties prenantes aussi bien internes qu'externes, y compris les commentaires de nos cadres et du Comité du développement durable de l'entreprise. Si la majeure partie de nos relations avec les parties prenantes réside dans les interactions courantes que nous avons avec elles, nous avons également recours à des mécanismes de consultation structurés tels que les sondages, les groupes de discussion et les rencontres et réunions. Nous vous invitons à découvrir des exemples des enjeux de 2021 issus de nos interactions avec les parties prenantes à la [page 16](#).



Nous classons ces enjeux par ordre de priorité en intégrant l'apport des parties prenantes aussi bien internes qu'externes, y compris les commentaires de nos cadres et du Comité du développement durable de l'entreprise.

Notre processus nous permet de dresser une liste des principaux enjeux ESG d'actualité que nous intégrons à notre rapport et à notre stratégie de développement durable ([page 14](#)). Les sujets sont regroupés dans l'une des deux catégories suivantes :

- **Priorités stratégiques** – Il s'agit des sujets qui sont au cœur de notre stratégie commerciale et de développement durable, et qui représentent les domaines dans lesquels nous sommes le plus à même de faire une différence pour l'accélération du développement durable et la création de valeur commerciale et sociétale à long terme.
- **Pratiques commerciales responsables** – Il s'agit des sujets traités dans le cadre du cours normal de nos activités et qui nous permettent de respecter nos engagements en matière de développement durable ainsi que les promesses des parties prenantes, et de renforcer la confiance envers notre entreprise.

Comme ils sont interconnectés à d'autres sujets, l'expérience client et les changements climatiques ne font pas l'objet de sections distinctes dans le présent rapport. Ils sont plutôt présentés aux sections pertinentes du présent rapport. Certains aspects de l'expérience client font aussi l'objet d'une analyse dans notre Rapport annuel 2021. Les discussions entourant les changements climatiques figurent dans les sections de la gestion du risque, de l'investissement durable et de l'empreinte écologique du présent rapport, ainsi que dans le rapport au GIFCC présenté en annexe.

## PROCESSUS D'IMPORTANCE RELATIVE



# 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 de patrimoine et d'actif, pouvons avoir le plus d'impact.



## ENJEUX ESG IMPORTANTS

### PRIORITÉS STRATÉGIQUES

- Confiance financière
- Investissement durable
- Diversité, équité et inclusion

### PRATIQUES COMMERCIALES RESPONSABLES

- Gouvernance
- Éthique et conformité
- Gestion des risques
- Sécurité informatique et protection des renseignements personnels
- Talents et culture
- Soutien à la collectivité
- Empreinte écologique
- Expérience client
- Changement climatique

## BÂTIR LA CONFIANCE EN MATIÈRE DE FINANCES

Proposer des ressources et de l'expertise pour aider les Canadiens 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 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 de couleur et les autres groupes traditionnellement défavorisés.

## ÊTRE DES ENTREPRISES DE CONFIANCE ET FIGURER PARMIS LES MEILLEURS LIEUX DE TRAVAIL

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

# Objectifs de développement durable

Les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies sont un ensemble de 17 objectifs qui constituent un cadre pour la création d'un monde plus durable d'ici 2030. Même si nous contribuons directement et indirectement à chacun des 17 objectifs, nous avons récemment entrepris de cerner les indicateurs les plus pertinents au regard de nos activités, et pour lesquels nous estimons que nos efforts seraient les plus utiles. Voici la liste des indicateurs retenus.

## ODD et indicateurs pertinents



**4.5** D'ici 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



**10.2** D'ici 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



**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



**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** Assurer une prise de décision réceptive, inclusive, participative et représentative à tous les niveaux



**17.16** Renforcer le partenariat mondial pour le développement durable afin d'aider tous les pays à atteindre les objectifs

## Notre contribution

- Assurer une éducation équitable, inclusive et de qualité en offrant des programmes de développement à nos employés et conseillers, du soutien aux étudiants et en favorisant la littératie financière de nos clients et dans la collectivité. Au sujet de la confiance en matière de finances voir [page 21](#), au sujet de la DEI dans le secteur des services financiers, voir [page 29](#), et au sujet des talents et de la culture, voir [page 48](#).
- S'attaquer aux inégalités avec la mise en place de notre stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion, de nos programmes « Soyez maître de votre avenir » et de notre engagement en faveur d'une transition équitable vers une économie carboneutre.
- Alors qu'auparavant, nous avons relevé l'ODD n° 1 (Pas de pauvreté) et l'ODD n° 5 (Égalité des sexes), nous pensons que le champ élargi de nos activités est plus étroitement associé à la réalisation de l'ODD n°10. Au sujet de la confiance en matière de finances, voir [page 21](#), au sujet de l'investissement durable, voir [page 24](#), et au sujet de la DEI dans le secteur des services financiers, voir [page 29](#).
- Gérer les risques en matière de changements climatiques au moyen de nos processus d'investissement durable et de gestion du risque, interpeller les sociétés dans lesquelles nous investissons au sujet de leurs actions contre les changements climatiques, réduire notre empreinte environnementale et faire preuve de transparence dans nos déclarations liées au climat. Au sujet de l'investissement durable, voir [page 24](#), au sujet de la gestion du risque, voir [page 42](#), et au sujet de notre empreinte écologique, voir [page 56](#).
- 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. Au sujet de l'investissement durable, voir [page 24](#), au sujet de la gouvernance, voir [page 36](#), et au sujet de l'éthique et de la conformité, voir [page 39](#).
- Nos engagements communs et nos collaborations sont présentés tout au long du présent rapport. Vous trouverez la liste complète de nos adhésions et des initiatives du secteur sur notre site Web.



# Relations avec les parties prenantes

Grâce à l'engagement des parties prenantes, nous apprenons à connaître leurs besoins, leurs attentes et leurs préoccupations, nous veillons à ce que leurs voix soient prises en compte dans nos décisions et nos activités. Cela assure une collaboration qui permettra par la suite la réalisation de progrès encore plus importants.

## Clients



### NOS MODES D'INTERACTION

- Sondages annuels auprès des clients et des conseillers
- Centres de service à la clientèle
- Groupes consultatifs et groupes de discussion
- Communications en personne et virtuelles

Pour en savoir plus, voir [page 18](#).

### SUJETS CLÉS EN 2021

- Naviguer sur des marchés agités (notamment les craintes liées à la résurgence de l'inflation)
- Formation et événements relatifs à l'investissement durable (notamment des événements axés sur les changements climatiques)
- Diversité, équité et inclusion

## Actionnaires



### NOS MODES D'INTERACTION

- Assemblée générale annuelle
- Téléconférences trimestrielles sur les bénéfices
- Conférences et tournées de présentation
- Réunions entre investisseurs et analystes, communications ponctuelles
- Communications relatives aux agences de notation ESG et aux sociétés de recherche
- Mécanismes de consultation du conseil d'administration

### SUJETS CLÉS EN 2021

- Information sur les changements climatiques et les enjeux ESG
- Diversité au sein du conseil d'administration
- Mesures en faveur des peuples autochtones et de la réconciliation
- Renforcement des exigences déclaratives en matière de gouvernance
- Mise en œuvre du vote consultatif sur la rémunération

## Employés



### NOS MODES D'INTERACTION

- Sondages fréquents sur l'engagement
- Forums des employés, intranet
- Discussions sur le rendement et le perfectionnement
- Bulletins par courriel
- Réunions sur Teams/avec l'équipe de direction
- Webémissions où l'équipe de direction répond à des questions

### SUJETS CLÉS EN 2021

- Mises à jour sur les activités/le rendement
- Valeurs de l'entreprise
- Santé et mieux-être
- Activités et formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion
- Réconciliation avec les peuples autochtones
- Responsabilité environnementale

## Relations avec les parties prenantes (suite)



Nous discutons davantage des enjeux ESG avec les investisseurs et les analystes. Nous constatons que nos clients s'intéressent de plus en plus à l'investissement durable et nous consultons plus souvent nos employés et d'autres parties au sujet des enjeux sociaux et environnementaux.

## Conseillers financiers



## NOS MODES D'INTERACTION

- Sondages, réunions et groupes de discussion
- Équipes de service à la clientèle et centres d'appels
- Conférences, formations et webinaires
- Plateformes de collaboration en ligne

## SUJETS CLÉS EN 2021

- Produits et nouveaux outils numériques pour le service à la clientèle
- Changements climatiques et investissement durable
- Produits et services répondant aux besoins d'une clientèle diversifiée

## Partenaires du secteur



## NOS MODES D'INTERACTION

- Appartenance à des comités et à des organismes de réglementation du secteur
- 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
- Réunions, conférences et événements

## SUJETS CLÉS EN 2021

- Passons simplement à la carboneutralité
- Nouvelles lois sur la protection de la vie privée adoptées ou en voie de l'être, autant par le gouvernement fédéral que par les gouvernements provinciaux
- Mise en place des réformes axées sur le client des Autorités canadiennes en valeurs mobilières
- Information sur les changements climatiques et les enjeux ESG, et modifications réglementaires

## Collectivités



## NOS MODES D'INTERACTION

- Réunions et événements pour les partenariats communautaires
- Ateliers communautaires
- Groupes de discussion et réseaux de développement durable
- Initiatives et programmes de littératie financière

## SUJETS CLÉS EN 2021

- Planification financière
- Littératie financière
- Réconciliation avec les peuples autochtones
- Égalité des genres

## Sondage auprès des clients et des conseillers



IG sonde régulièrement les clients pour mesurer divers aspects de leur relation avec notre entreprise et leur conseiller financier, et de leur expérience de la planification financière. Les résultats permettent d'adapter la rémunération des employés et des conseillers selon la satisfaction de la clientèle. Réunis au sein d'un comité consultatif de clients présidé par le vice-président exécutif et chef du contentieux des clients choisis communiquent leurs points de vue et donnent leur opinion à la haute direction.

Nous effectuons également des sondages trimestriels auprès des conseillers financiers pour évaluer leur degré de satisfaction à l'égard de la qualité de leur relation professionnelle avec nous. Les conseillers répondent également à des sondages externes dans lesquels ils sont invités à évaluer leur entreprise.

En 2021, nous avons embauché une cheffe, Expérience client qui pilotera une équipe dont le mandat sera, entre autres, d'apporter une attention accrue aux secteurs de l'expérience client et conseiller et de la création de liens avec la clientèle pour en assurer la fidélisation.



### 8,6/10

Le Dealers' Report Card 2021 d'*Investment Executive*, qui interroge les conseillers financiers à propos des sociétés pour lesquelles ils travaillent et de l'ensemble du secteur de la gestion de patrimoine, a révélé que les notes d'IG ont augmenté dans 26 catégories d'activités sur 27; c'est de loin le meilleur résultat enregistré par les entreprises visées par l'étude. La note globale d'IG est passée de 8,0 en 2020 à 8,6 en 2021. Les commentaires recueillis auprès des conseillers d'IG démontrent que les changements mis en place pour améliorer l'expérience de nos conseillers et des clients commencent à porter leurs fruits.



IPC sonde son réseau de conseillers financiers trois fois par année. Les résultats de ce sondage génèrent un indice de satisfaction des conseillers, qui peuvent ainsi s'exprimer et nous indiquer ce qui est important pour eux et comment nous pouvons les aider à améliorer leur pratique professionnelle. Les résultats obtenus grâce à cet indice ont également une incidence sur la rémunération de fin d'année des employés et nous donnent un indice de recommandation des conseillers, qui mesure la probabilité qu'un conseiller IPC recommande l'entreprise à un autre conseiller dans le secteur.



### 9,0/10

Avec une note de 9,0 sur 10, IPC figurait, dans le Dealers' Report Card 2021 d'*Investment Executive*, parmi les meilleures sociétés en matière de soutien aux conseillers et de communication.



Chez Mackenzie, la satisfaction des conseillers est mesurée au moyen de l'Étude sur les perceptions des conseillers réalisée annuellement par Environics, ainsi que d'autres sondages exclusifs, notamment des sondages trimestriels de suivi de la marque menés par Ipsos.



## Résultats solides

Dans le cadre du suivi de la marque de 2021, Mackenzie a devancé ses concurrents pour le soutien aux conseillers dans le développement de leurs pratiques et pour son leadership ESG.

### RÉSOLUTION DES PROBLÈMES

Advenant des problèmes, nos sociétés en exploitation ont adopté des procédures formelles pour traiter les plaintes des clients. Dans chaque cas, elles sont guidées par des principes d'équité, de célérité et de raisonabilité.

Dans un premier temps, le règlement de la plainte passe par le conseiller. Les centres de service de chaque société participent également aux enquêtes de routine et au règlement des plaintes. Les problèmes transmis aux échelons supérieurs sont soumis

à un processus de résolution qui inclut un examen en profondeur de la plainte par des professionnels de la conformité. L'enquêteur communique avec le client et procède à une analyse personnalisée des doléances de ce dernier. Par la suite, le client reçoit un résumé écrit des conclusions de l'enquête effectuée. Si un client est insatisfait du traitement de la plainte relativement à ses comptes, il peut écrire à l'Ombudsman des services bancaires et d'investissement par l'intermédiaire de son site Web [obsi.ca](http://obsi.ca).

# Priorités stratégiques

Notre stratégie de développement durable vise à entraîner rapidement des changements positifs dans trois domaines principaux où nous pouvons, en tant que gestionnaires de patrimoine et d'actif, avoir le plus d'impact.

- » Bâtir la confiance en matière de finances
- » Favoriser l'investissement durable
- » Accélérer la DEI dans le secteur des services financiers

# Faits saillants de 2021

## BÂTIR LA CONFIANCE EN MATIÈRE DE FINANCES



### Plus de 80

ateliers virtuels de littératie financière tenus à l'intention de plus de 7 300 personnes

### Plus de 4 000

conseillers IG et IPC proposent une planification financière globale, des conseils et font valoir leur importance pour le bien-être financier des clients

### 5 M\$

pour rehausser la confiance financière des communautés autochtones du Canada entre 2021 et 2023.



## Cette série en diffusion continue d'IG

propose une incursion dans l'univers d'un groupe d'entrepreneurs passionnés composé d'Autochtones, de nouveaux arrivants, d'aînés et de jeunes, en voie de réaliser leurs rêves.

## FAVORISER L'INVESTISSEMENT DURABLE



### 4,3 G\$

d'actif sous gestion investi dans des solutions de placement durable à la fin de l'année 2021

### Plus de 7 000

conseillers utilisant les produits de placement durable de Mackenzie

### 743

entreprises agissant pour le climat dans les placements gérés par Mackenzie

### 50 %

des produits de placement au détail de Mackenzie sont labellisés par le Morningstar Low Carbon Designation

## Lancements de produits

Nouveaux produits de placement axés sur l'environnement :

- Portefeuilles Action climat IG
- Lancement du Fonds mondial d'obligations vertes Mackenzie et du Fonds mondial d'obligations durables Mackenzie et FNB

## ACCÉLÉRER LA DEI DANS LE SECTEUR DES SERVICES FINANCIERS



### Appel à l'action 92

IGM s'est engagé à l'égard de l'appel à l'action de la Commission de vérité et réconciliation

## Objectifs DEI

liés aux primes d'encouragement annuelles de tous les gestionnaires

## Centre d'excellence

en vue d'élaborer et de mettre en application la stratégie et les programmes de DEI d'IGM

## Équité salariale entre les genres

Une vérification n'a révélé aucun écart salarial important



# Bâtir la confiance en matière de finances

Bâtir la confiance et le bien-être en matière de finances est au cœur de nos activités. Nous croyons qu'en fournissant aux Canadiens les connaissances et les ressources nécessaires pour mieux comprendre et rehausser leur niveau de confiance en matière de finances personnelles, nous leur donnons les moyens de prendre en main leur avenir financier et, par ricochet, tous les autres aspects de leur vie. Plus nous servirons de gens, plus ils en profiteront, et plus la société et notre entreprise en bénéficieront.

## Planification financière et conseils

Dans toutes nos sociétés en exploitation, nous bâtissons la confiance en matière de finances en partageant notre expertise et nos nouvelles, outils et ressources pertinents avec les conseillers financiers, les clients et les collectivités.

Les conseillers d'IG et d'IPC offrent des services complets de planification financière, de conseils ainsi que des services connexes aux Canadiens partout au pays. Les relations individuelles des conseillers avec leurs clients durent souvent des décennies, car les conseillers travaillent étroitement avec eux pour les aider à atteindre leurs objectifs financiers aux différentes étapes de leur vie. Mackenzie aide les conseillers à rester à l'avant-garde de notre secteur d'activité, en les informant et en les formant pour qu'ils puissent à leur tour soutenir leurs clients et bâtir leur avenir financier.

Nous continuons de doter nos conseillers des outils numériques de pointe et de moderniser l'expérience client avec de nouveaux processus, si bien que nos conseillers disposent de plus de temps pour répondre aux besoins de planification financière des clients.

L'un des tout derniers outils, l'outil d'analyse de portefeuille CapIntel, permet aux conseillers d'IG de satisfaire plus facilement aux exigences de connaissance du client (CSC) et de connaissance des produits (CSP) qui font partie des nouvelles réformes axées sur le client.

En 2021, nous avons créé le poste de chef de la planification financière à IG pour promouvoir les stratégies et conseils de planification financière. Le ou la titulaire de ce poste dirigera une équipe de spécialistes chargés de perfectionner les compétences et connaissances des conseillers et d'agir comme experts et ambassadeurs pour faire valoir notre engagement envers la planification financière complète.

Pour bonifier nos services de gestion de patrimoine à l'intention de la clientèle à valeur élevée, IPC a créé un poste similaire, soit celui de chef de la gestion de patrimoine, en vue de renforcer nos capacités des services de soutien dans trois domaines : fiscalité, succession et conseils financiers. IPC s'efforce également d'approfondir ses compétences en matière de conseil en gestion de portefeuille afin d'offrir des services de consultation de qualité en matière de composition de portefeuille, le tout en vue de soutenir la croissance des conseillers.





## Évaluer la confiance financière

L'indice de confiance financière IG, qui fait partie du programme IG Soyez maître de votre avenir, fait le suivi et rend compte de la confiance financière globale des Canadiens au moyen de 10 questions.

Les résultats du sondage à la fin de l'année 2021 ont révélé que la confiance financière des Canadiens a progressé de manière constante de la fin de l'année 2020 au printemps 2021, puis jusqu'à l'automne. Cependant, certains groupes, notamment les communautés autochtones, se situent toujours en-dessous de la moyenne nationale, et seule une femme sur deux estime que sa situation s'est améliorée après la pandémie. Voici quelques-unes des conclusions principales.

### Centres de service

Nous croyons fermement que l'établissement de relations à long terme avec les clients représente le meilleur moyen de les aider à réaliser leurs objectifs financiers, à chaque étape de leur vie. Le Centre de service national (CSN) d'IG et le Bureau des comptes nationaux d'IPC sont des entités centralisées qui offrent des services de soutien aux comptes et de planification financière aux ménages clients ayant des comptes plus petits, ce qui nous permet d'offrir une expérience ciblée et cohérente en temps réel.

Les représentants financiers accrédités tirent parti de la technologie à leur disposition pour aider les clients à gérer leurs plans et leurs comptes de placement, en plus de répondre à leurs besoins en matière de prêts hypothécaires, de services bancaires et d'assurance. Au fur et à mesure que leurs besoins évoluent, les clients auront accès à des conseillers qui se pencheront sur une planification financière plus complexe et raffinée.

# 57

La confiance financière moyenne des Canadiens a augmenté de sept points par rapport à 2020.

# 53 %

des femmes estiment que leur situation financière est meilleure au sortir de la pandémie.

# 64

La note des personnes âgées et des nouveaux arrivants a été supérieure de sept points à la moyenne nationale.

# 79 %

des Canadiens ayant consulté un planificateur financier se sentent prêts et dans la bonne voie pour atteindre leurs objectifs financiers (contre 59 % qui ne l'ont pas fait).

# 49

Les peuples autochtones ont obtenu une note inférieure de 8 points à la moyenne nationale.

## Littératie financière

La littératie financière est une compétence de vie essentielle. Avoir les connaissances, les outils et la confiance nécessaires pour prendre des décisions financières éclairées permet non seulement d'améliorer le bien-être financier d'une personne et ses perspectives, mais contribue également à enrichir d'autres aspects de sa vie.

Notre partenariat de longue date avec la Fondation canadienne d'éducation économique (FCEE) constitue l'un de nos principaux vecteurs de promotion de la littératie financière. Ensemble, nous avons contribué à modifier le programme d'éducation financière dans les provinces du Canada et à améliorer la faculté de centaines de milliers de Canadiens à prendre de meilleures décisions financières.

Au cours de l'année 2020, nos ateliers sur la littératie financière sont passés en mode virtuel et nous avons maintenu ce format en 2021. Les résultats ont été remarquables; plus de 80 ateliers offerts à plus de 7 300 personnes âgées, jeunes, parents et enseignants au cours de l'année. Compte tenu de ce succès, nous entendons continuer de les offrir en virtuel et, lorsque les circonstances le permettront, de les proposer en présentiel.



**Notre partenariat de longue date avec la Fondation canadienne d'éducation économique (FCEE) constitue l'un de nos principaux vecteurs de promotion de la littératie financière.**

## Inclusion financière

### IG Soyez maître de votre avenir

Parallèlement à nos activités d'affaires, nous cherchons à accroître la confiance financière par le biais de notre programme communautaire IG Soyez maître de votre avenir. Avec l'apport de conseillers IG, de partenariats nationaux, de séminaires au sein des collectivités, d'événements et de ressources éducatives, le programme vise à éliminer les obstacles à la confiance financière parmi quatre groupes traditionnellement mal desservis.

**Les peuples autochtones** – Les peuples autochtones font partie intégrante de la culture de notre pays, mais nombre d'entre eux se heurtent tous les jours à des obstacles uniques en matière de confiance financière. Nous collaborons avec des organismes tels que Opportunities for Employment afin d'offrir aux peuples autochtones une éducation financière et une formation professionnelle.

L'engagement IG « Soyez maître de votre avenir » envers les Autochtones a été officiellement pris en 2021, lequel consacrera 5 M\$ sur cinq ans au soutien de programmes et d'initiatives visant à rehausser la confiance financière des communautés autochtones au Canada. Dans le cadre de cet engagement, nous collaborons avec Prospérité Canada pour offrir un parcours de formation personnalisé en littératie financière. Cette formation porte sur des sujets essentiels, comme l'accès à l'identification personnelle, la production de déclarations de revenus, les demandes de prestations, la gestion de l'argent et les ateliers sur les régimes enregistrés d'épargne-études (REEE). Grâce à une approche misant sur la formation des formateurs, cette activité comprendra un élément de renforcement des capacités des communautés autochtones qui profitera aux générations futures.

**Les nouveaux arrivants** – Il peut être intimidant d'apprendre à connaître les systèmes financiers d'un nouveau pays. C'est pourquoi nous travaillons avec Immigrant and Refugee Community Organization of Manitoba (IRCOM) pour offrir aux nouveaux arrivants une éducation financière dans leur langue maternelle. Nous avons également une longue tradition de coopération avec Centraide et apportons un soutien aux agences locales partout au pays pour offrir des programmes de littératie financière aux nouveaux arrivants.

**Les personnes âgées** – Les personnes âgées font souvent face à des défis financiers particuliers. C'est la raison pour laquelle nous offrons notre soutien par le biais d'ateliers de planification financière conçus pour guider les personnes âgées, en collaboration avec nos partenaires nationaux, notamment la Société Alzheimer du Canada. La Marche pour l'Alzheimer IG est un événement annuel visant à sensibiliser le grand public et à recueillir des fonds pour soutenir les personnes et les familles vivant avec la maladie d'Alzheimer et d'autres troubles neurocognitifs. Au cours des deux dernières années, la marche a eu lieu virtuellement et, en 2021, elle a permis d'amasser 5,2 M\$. Pour en savoir plus sur nos activités de soutien à la collectivité, consultez la [page 54](#).

**Les jeunes** – Outre notre partenariat avec la FCEE et sachant que la littératie de base est un préalable à la littératie financière, nous appuyons également la campagne nationale Mark it Read de Dyslexia Canada, qui vise à sensibiliser et à appuyer les 10 à 20 % d'enfants canadiens qui souffrent de dyslexie.

### PRÉSENTATION DE L'ÉQUIPE DE RÊVE

Le programme IG Soyez maître de votre avenir a présenté sur la chaîne CBC Gem, juste à temps pour le Mois de la littératie financière en novembre, une série de huit épisodes intitulée *L'équipe de rêve*.

Cette série propose aux Canadiens une incursion dans l'univers d'un groupe d'entrepreneurs passionnés composé d'Autochtones, de nouveaux arrivants, de personnes âgées et de jeunes qui, grâce à l'éducation financière, surmontent divers obstacles pour réaliser leurs rêves. La série met en lumière l'impact énorme d'un soutien aux collectivités axé sur de la formation et des conseils financiers de base.

Dirigée par Manjit Minhas, connue pour l'émission Dragon's Den (Dans l'œil du dragon), L'équipe de rêve était composée d'experts en affaires et en finance, dont des experts IG, qui ont guidé ces entrepreneurs ambitieux.





# Favoriser l'investissement durable

La pandémie, le changement climatique et d'autres enjeux écologiques et sociaux ont contribué, ces deux dernières années, à accentuer l'intérêt déjà croissant pour l'investissement durable. De plus en plus d'investisseurs cherchent à insuffler un vent de changement positif pour aider à la fois leur portefeuille et la planète, à atténuer les risques relatifs aux tendances ESG et à tirer parti des occasions créées par ces tendances.

À IGM, nous avons depuis longtemps pour pratique d'investir l'avoire de nos clients de manière durable afin de mieux gérer le risque et de générer pour eux des rendements axés sur le développement durable à long terme. Toutes nos sociétés en exploitation ont formalisé leurs engagements par l'adoption de politiques d'investissement durable, qui décrivent l'approche adoptée pour intégrer les critères ESG dans les processus d'analyse et de décision et permettre un actionnariat actif par l'engagement et le vote par procuration.

Cette approche est d'abord axée sur les intérêts à long terme de nos clients, puis sur les marchés des capitaux et les économies dans lesquels nous exerçons nos activités et, finalement, sur les principaux objectifs sociaux et environnementaux de la société. IG Gestion de patrimoine et Placements Mackenzie comptent parmi les signataires de l'initiative PIR, qui encadre l'intégration des critères ESG dans l'analyse des placements et le processus décisionnel des gestionnaires de placement en général.

En raison de leur modèle d'affaires distinct, nos sociétés en exploitation présentent toutefois des différences. IG Gestion de patrimoine et IPC proposent à leurs clients au détail des fonds de placement gérés principalement par des sous-conseillers en valeurs (gestionnaires

d'actif). Par conséquent, leur rôle consiste en premier lieu à surveiller et à évaluer les pratiques de ces sous-conseillers 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 de placement proposant des solutions de placement à une clientèle composée d'investisseurs individuels, de partenariats stratégiques et d'institutions grâce à une structure multiboutique qui comprend des équipes de placement internes et des sous-conseillers 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 à l'investissement à impact, dont le principal objectif est d'apporter des changements sociétaux positifs tout en produisant des rendements attrayants.

Pour en savoir plus sur l'approche et les progrès de chacune des sociétés, consultez les pages suivantes.



➤ **Mackenzie utilise désormais un outil d'investissement ESG qui s'appuie sur les ODD pour mesurer l'impact durable des produits et services d'une société. Les fonds sont évalués afin de déterminer dans quelle mesure les produits et services de chaque portefeuille contribuent positivement ou négativement à la réalisation des ODD, et les résultats se traduisent par un score global.**

## Qui est responsable

Le vice-président principal, Placements IG à IG Gestion de patrimoine, le responsable en chef des placements à IPC, de même que les deux coresponsables en chef des placements et le chef des placements durables à Mackenzie voient à l'application des politiques et des processus d'investissement durable. IG et Mackenzie ont toutes deux un comité de l'investissement durable à la composition diversifiée.

## SOUTENIR UNE TRANSITION ÉQUITABLE VERS LA CARBONEUTRALITÉ

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



À l'approche de la Conférence des Nations Unies sur le changement climatique (COP26), IG et Mackenzie se sont joints à un groupe d'investisseurs institutionnels canadiens dont les fonds gérés totalisent plus de 5 500 G\$ en signant la [Déclaration des investisseurs canadiens sur les changements climatiques](#). Cette déclaration appelle les entreprises à agir face aux risques climatiques les plus grands et indique clairement les mesures que ces investisseurs prendront pour faire progresser l'objectif mondial de zéro émission nette.

En ajoutant leur nom, les investisseurs ont également signalé leur soutien à une transition distinctement canadienne vers la carboneutralité, qui ne laisse aucun travailleur ni aucune communauté en reste, qui s'appuie sur les perspectives autochtones et qui soutient les possibilités économiques autochtones.

Mackenzie est également l'un des fondateurs d'[Engagement climatique Canada](#), une initiative canadienne qui favorise le dialogue entre les acteurs du secteur afin de promouvoir une transition équitable vers une économie carboneutre.



## Approche relative à l'investissement durable





L'engagement d'IG en matière d'investissement durable comprend son adhésion à l'Association pour l'investissement responsable (AIR) du Canada et sa participation comme signataire des PRI, du GIFCC et de [Climate Action 100+](#). Nous nous associons exclusivement à des gestionnaires d'actif qui sont également signataires des PRI et partagent notre engagement en faveur de l'investissement durable :

- **Intégration ESG** – Nos sous-conseillers doivent intégrer les facteurs ESG importants à leur analyse des placements et à 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-conseillers 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** – Nous et nos sous-conseillers collaborons avec des organisations qui partagent notre vision afin de promouvoir et de faire avancer le secteur de l'investissement durable

La sélection des sous-conseillers IG fait appel à un processus rigoureux de vérification préalable qui inclut l'évaluation de leurs pratiques ESG. La surveillance continue comprend une évaluation annuelle approfondie des placements durables ainsi qu'une vérification exhaustive des compétences.

Au début de 2022, nous avons rehaussé nos attentes à l'égard des sous-conseillers en leur adressant une lettre officielle les encourageant à soutenir la [Glasgow Financial Alliance for Net Zero \(GFANZ\)](#) par l'adhésion à la Net Zero Asset Managers Initiative, et comme signataires du GIFCC et de [Climate Action 100+](#). Cette lettre sera suivie de réunions avec les sous-conseillers en vue de discuter de leurs engagements et stratégies en matière de lutte contre le changement climatique.

## PORTEFEUILLES ACTION CLIMAT IG

Les [Portefeuilles Action Climat IG](#) sont une série de quatre solutions gérées, diversifiées et conçues en partenariat avec des gestionnaires d'actif de calibre mondial et elles sont sous-conseillées par Placements Mackenzie. Il s'agit d'une nouvelle façon pour les clients de soutenir la transition mondiale vers la carboneutralité et de profiter des occasions de croissance qui en découlent. Lancés à la fin du mois d'octobre 2021, les Portefeuilles ont reçu un accueil très favorable.

Les Portefeuilles investissent dans des titres de participation et des titres à revenu fixe qui devraient réduire les risques associés aux changements climatiques ou à la transition vers une économie mondiale carboneutre, ou qui devraient profiter des occasions qui en découlent.

Parallèlement au lancement, l'Université IG, l'institut de formation des conseillers IG, a mis en place une formation portant sur les portefeuilles, le changement climatique et l'investissement durable en général. L'accès à cette formation sera élargi au cours de l'année à venir afin de permettre à nos collaborateurs d'informer et de conseiller leurs clients.

## AXÉS SUR L'OBJECTIF ZÉRO ÉMISSIONS NETTES

À l'instar de l'initiative mondiale en faveur de la carboneutralité, les Portefeuilles Action Climat IG visent à équilibrer les gaz à effet de serre émis par leurs investissements sous-jacents grâce à la quantité de carbone qu'ils éliminent de l'atmosphère au moyen de crédits-carbone.

### Stratégie de placement

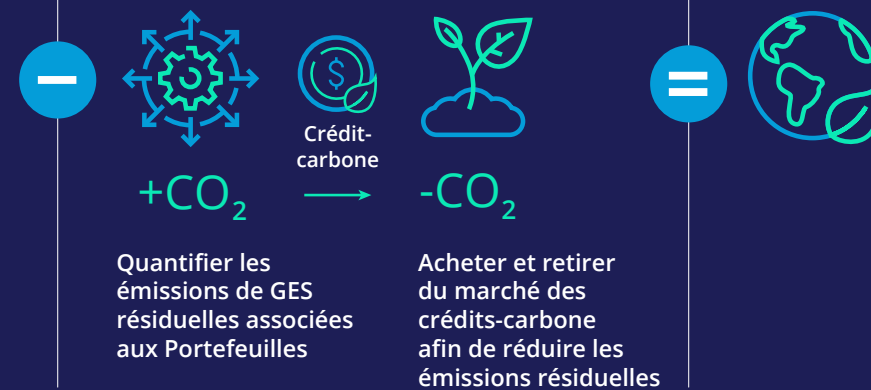
Les portefeuilles Action Climat IG sont conçus pour offrir un accès à une ou plusieurs de ces approches d'investissement pour le climat :

- 1 **Investir dans des chefs de file** : c'est-à-dire des entreprises dotées de politiques et de pratiques d'avant-garde en ce qui a trait au climat.
- 2 **Contribuer à la transition** : miser sur des sociétés et des produits qui font avancer la transition vers les énergies vertes.
- 3 **Exclure les gros émetteurs de GES** : et investir dans des fonds qui privilégient les secteurs à moindre intensité de carbone.
- 4 **Actionnariat actif** : instaurer un dialogue avec la direction des entreprises et recourir au vote par procuration pour prioriser les politiques et retombées axées sur le climat.

### Stratégie de compensation

Les portefeuilles cherchent à réduire les émissions de GES associées à leurs placements sous-jacents.

#### Fonctionnement



Quantifier les émissions de GES résiduelles associées aux Portefeuilles

Acheter et retirer du marché des crédits-carbone afin de réduire les émissions résiduelles

Portefeuilles axés sur l'objectif de neutralité carbone



À IPC, nous reconnaissons l'importance croissante de l'intégration des facteurs ESG aux processus d'investissement pour générer des rendements durables à long terme. Cela est particulièrement vrai pour certains thèmes macroéconomiques comme les changements climatiques, qui auront des impacts potentiellement importants sur tous les types d'actif à l'avenir. Ainsi, pour nous, l'investissement durable consiste principalement à gérer le risque, plutôt qu'à imposer un thème social ou certaines convictions aux investisseurs.

Notre approche en matière d'investissement durable repose sur trois piliers, dont la combinaison permet d'accentuer les caractéristiques de viabilité de nos mandats de placement confiés à des sous-conseillers et de maintenir et d'améliorer les résultats à long terme pour nos clients, et qui s'appliquent à toutes nos solutions activement gérées :

- L'actionnariat actif par l'engagement organisationnel et le vote par procuration
- L'exclusion des entreprises qui contreviennent aux normes ESG ou dont les opérations impliquent des activités commerciales antisociales (p. ex. armes controversées, extraction de charbon thermique et tabac)

- Les pratiques d'intégration des facteurs ESG chez les sous-conseillers - Nous évaluons les pratiques d'intégration des facteurs ESG lors de la sélection des nouveaux sous-conseillers ainsi que dans le cadre du processus courant de diligence raisonnable pour les sous-conseillers existants

Nous utilisons les services d'ISS, un fournisseur de solutions de gouvernance et d'investissement durable de premier plan, pour le vote par procuration et l'engagement. Les analystes d'ISS font des recommandations sur le vote par procuration en vue de promouvoir les politiques ESG, que nous et nos sous-conseillers suivons lors de nos votes. Par le truchement d'ISS, nous participons également à un service d'engagement en commun qui cible les entreprises présentant des risques ESG identifiables dans leurs activités ou qui sont à la traîne dans leur secteur d'activité au regard de thèmes ESG clés.

Nous proposons également des solutions axées sur les facteurs ESG à notre clientèle au détail et aux clients à valeur élevée qui sont soucieux d'avoir un portefeuille de placement compatibles avec leurs valeurs.



En tant que gestionnaire d'actif, Mackenzie s'est donné pour mission de faciliter l'intégration de solutions durables dans les portefeuilles des investisseurs et des conseillers. Grâce aux efforts de notre Centre d'excellence des placements durables, nous perfectionnons nos capacités, notre culture et notre impact en matière d'investissement durable en mettant l'accent sur trois volets :

- Renforcer nos pratiques de développement durable en ce qui a trait à l'organisation et à la gestion des placements
- Satisfaire la demande croissante des investisseurs en développant des solutions durables avec des capacités d'investissement internes et de production de rapports
- Renforcer notre rôle par une sensibilisation avec des services de leadership éclairé et de divulgation, fondés sur la recherche et les connaissances ESG

### Cinq principes essentiels guident notre approche de l'investissement durable :

- 1 Création de valeur :** Nous priorisons la création de valeur pour nos clients en réalisant des rendements ajustés au risque qui sont durables dans un éventail de placements diversifié.
- 2 Intégration des facteurs ESG importants :** Nos boutiques de placement intègrent les facteurs ayant une influence marquée sur le risque et le rendement, dont les facteurs ESG. Nous sommes d'avis que les facteurs ESG importants présentent à la fois des risques financiers et des occasions.
- 3 Engagement des entreprises et des émetteurs :** En tant qu'investisseurs à long terme et gestionnaires du capital, nous croyons à l'efficacité de l'engagement des entreprises et du vote par procuration pour promouvoir la bonne gouvernance et la gestion des enjeux ESG fondamentaux. Nous préférons un engagement constructif au désinvestissement.
- 4 Alignement des valeurs :** Nous proposons des solutions durables, thématiques et à impact qui font fructifier l'avoir des clients et produisent les effets escomptés par les clients soucieux d'harmoniser leurs placements à leurs valeurs.
- 5 Prioriser la sensibilisation :** Nous pensons qu'en harmonisant nos efforts internes et externes, nous pouvons avoir un impact plus important sur la construction d'un avenir plus durable. Nous donnons la priorité à une bonne gouvernance, à l'action climatique, à la diversité, à l'équité et à l'inclusion.

## Placements Mackenzie (suite)

Pour Mackenzie, l'année 2021 a été marquée par d'importants progrès, puisque l'actif sous gestion du volet durable a atteint 4,3 G\$ de dollars à la fin de 2021, contre 1,65 G\$ en 2020. En outre, plus de 7 000 conseillers utilisent désormais nos produits de placement durable dans la composition des portefeuilles de leurs clients.

Parmi les autres réalisations, citons les suivantes :

- Mise à jour et simplification de notre Politique d'investissement durable
- Publication de notre premier rapport de gestion
- Lancement de la nouvelle boutique d'investissement durable de Mackenzie, Betterworld, qui investit dans des sociétés qui ont une incidence positive sur les gens et la planète
- Lancement de plusieurs solutions d'investissement durable, notamment le Fonds mondial d'obligations vertes Mackenzie Global et le Fonds mondial d'obligations durables Mackenzie et le FNB du même nom
- Adhésion aux engagements du secteur en matière de changement climatique (voir [page 12](#)) et progression de notre plan d'action climatique à l'échelle de la société, par la recherche des 100 sociétés présentes dans nos portefeuilles d'actions de détail qui sont responsables de 70 % de la production de carbone de nos actions de détail, et par l'élaboration d'une stratégie d'engagement auprès de ces sociétés afin de réaliser des progrès substantiels.
- Fournir une formation de base sur le changement climatique à toutes nos équipes d'investissement

### EN SAVOIR PLUS »

**Rapport 2021 sur l'investissement durable de Placements Mackenzie**



## INTENSITÉ MOYENNE PONDÉRÉE DU CARBONE (WACI)

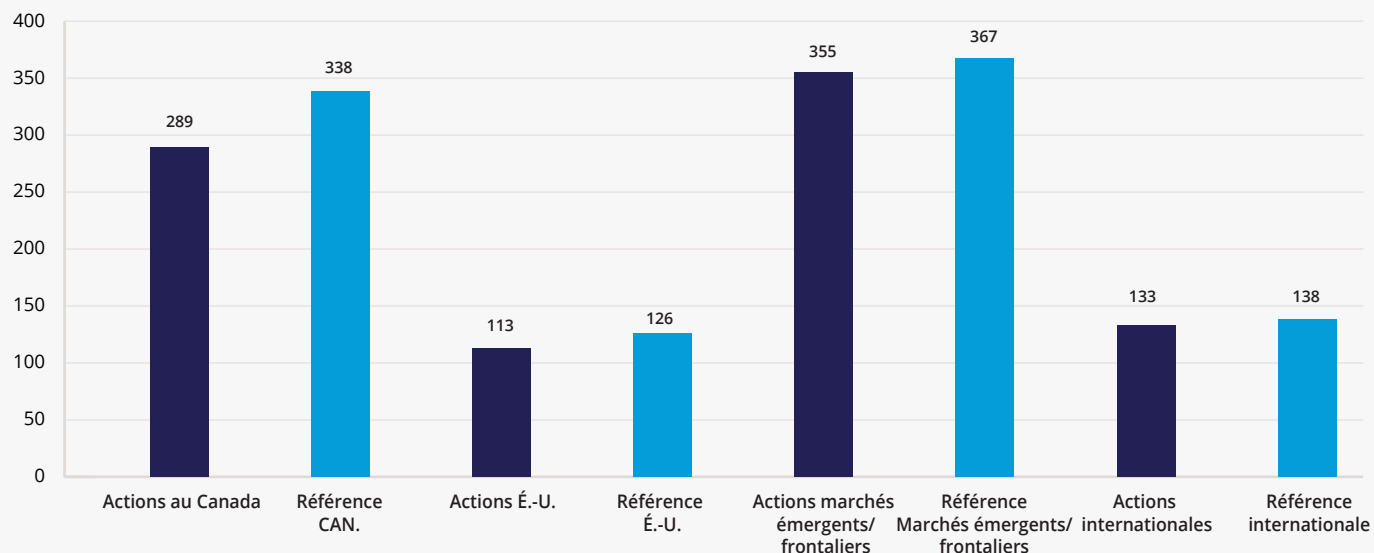


Conformément aux recommandations du GIFCC, Mackenzie a effectué en 2021 sa première évaluation complète des émissions de GES de ses actions au détail. Bien que nous soyons convaincus que la qualité des données continuera de s'améliorer dans les années à venir, nous estimons que le suivi et la divulgation des données disponibles pour le moment est une première étape importante vers l'amélioration de notre transparence et la décarbonisation de nos portefeuilles. Nous restons engagés à améliorer la qualité de nos données au fil du temps et collaborons avec nos pairs pour établir des règles cohérentes afin de mesurer et de divulguer les émissions de GES associées à nos activités d'investissement.

Un groupe de travail axé sur les changements climatiques et constitué de représentants de toutes les boutiques de placement de Mackenzie a été mis sur pied afin de gérer le risque climatique, principalement au moyen d'interactions avec nos plus grands émetteurs au Canada. En effet, c'est là que se trouve la majeure partie de nos actifs et de nos émissions financées (empreinte carbone). Par la suite, ce groupe s'efforcera de respecter l'engagement de Mackenzie envers l'initiative Net Zero Asset Managers, notamment en participant à la création d'objectifs, qui aura lieu plus tard en 2022.

Le graphique ci-dessous illustre le volume moyen pondéré des émissions de carbone de Mackenzie par rapport aux indices de référence, qui se répartit comme suit.

WACI (tCO<sub>2</sub> inclusif/mUSD Revenus)



Comprend les émissions du périmètre 1 et 2 en date du 31 décembre 2021 pour : les actions gérées par Mackenzie au Canada (52 G\$), aux États-Unis (52 G\$), au sein de marchés émergents et frontaliers (5G\$) et à l'échelle internationale (22 G\$)

Références : Actions au Canada par rapport à l'indice composé S&P/TSX, actions aux États-Unis par rapport à l'indice Solactive US Large Cap, actions de marchés émergents et frontaliers par rapport à l'indice Solactive GBS Emerging Markets Lrg & Mid Cap, actions internationales par rapport à l'indice Solactive GBS Dev Mkts ex NA Lrg & Mid Cap.

Source : S&P Global Trucost, un chef de file en matière de données sur les émissions de carbone, l'environnement et d'analyse des risques. Trucost utilise une variété de sources publiques, telles que les rapports financiers des entreprises. En l'absence de données publiées, le modèle d'entrées-sorties à dimension environnementale de Trucost combine des données sur l'impact environnemental d'un secteur donné avec des données macroéconomiques quantitatives sur le flux de biens et de services entre divers secteurs de l'économie pour obtenir une estimation des émissions de carbone.

# Accélérer la diversité, l'équité et l'inclusion dans le secteur des services financiers

Deux années marquées par de grands défis sociaux nous ont fait prendre conscience des inégalités qui perdurent dans notre monde et des obstacles qui empêchent trop de gens de progresser. La nécessité d'un vent de changement n'a jamais été aussi évidente, et des entreprises comme la nôtre peuvent changer le cours des choses. 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.

Nous souhaitons devenir un chef de file de la DEI dans le secteur des services financiers en instaurant une culture inclusive où la différence est un précieux atout et mise à profit, et en resserrant les liens qui nous unissent, et ceux qui nous relient à nos clients, nos parties prenantes et nos collectivités.

Conformément à notre vision, nous avons appuyé l'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation, qui demande aux entreprises de veiller à ce que les peuples autochtones aient un accès équitable dans le secteur des entreprises et en retirent des avantages. IG a signé l'Entente relative aux Autochtones de Winnipeg en 2017 et a fait état chaque année de ses objectifs et de ses [progrès](#).

Nous nous sommes également engagés à respecter les principes d'autonomisation des femmes de l'ONU et toutes nos sociétés

d'exploitation se sont engagées publiquement à mettre fin au racisme systémique envers les Noirs en adhérant à l'initiative BlackNorth.

En 2021, nous avons embauché notre première vice-présidente chargée de la diversité, de l'équité et de l'inclusion pour rafraîchir, élargir et mettre en œuvre notre stratégie DEI dans l'ensemble d'IGM. Nous avons également exigé que tous les dirigeants d'IGM se dotent d'un objectif DEI dans le cadre de leurs objectifs pour le versement des primes d'encouragement à court terme annuelles.

Pour davantage de renseignements au sujet de la diversité du conseil d'administration, veuillez consulter notre [Circulaire de sollicitation de procurations de la direction](#). Nous faisons également la promotion de la DEI dans le cadre de nos pratiques et produits de placement. Voir Favoriser l'investissement durable à la [page 24](#) pour en savoir davantage.

## Qui est responsable

Notre centre d'expertise en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, en partenariat avec les leaders, a pour mandat d'accélérer l'intégration de la DEI dans toutes les pratiques commerciales et sociales, et travaille avec les équipes pour offrir des programmes et des initiatives qui favorisent les pratiques inclusives et assurent le succès de notre société.

## Notre stratégie de DEI est orientée sur trois piliers :



### Milieu de travail inclusif

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

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



### Talents issus de la diversité

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



### Clients et marché

Tirer profit de 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

## PUBLICATIONS CONNEXES »

[Code de conduite](#)

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

## Gouvernance en matière de DEI

Notre nouvelle structure de gouvernance en matière de DEI fait appel à des personnes à tous les niveaux de l'organisation, ce qui nous permet dès le départ de donner le ton tout en encourageant les efforts au niveau local.



**Tous les dirigeants d'IGM ont un objectif DEI pour les primes d'encouragement à court terme annuelles.**

**EN 2021, NOUS AVONS MODIFIÉ NOS OBJECTIFS DEI COMME SUIT :**

- 35 %** de femmes au niveau VP+ d'ici 2025 (40 % VPA+ d'ici 2025)
- 3,5 %** de personnes noires à des postes de haute direction d'ici 2025
- 3 %** d'employés issus des communautés autochtones d'ici 2025



## Milieu de travail inclusif

Nous sommes déterminés à créer une culture où chacun peut s'épanouir et prendre conscience du rôle qu'il peut jouer en tant qu'allié et partisan de l'inclusion.

### Groupes-ressources

Pour souligner la place importante que les différentes communautés occupent dans nos priorités commerciales stratégiques, nous avons créé des groupes-ressources (GR) qui remplacent dorénavant les groupes plus informels Partenaires à l'œuvre.

Les GR sont administrés par leurs membres (des employés bénévoles) et ont comme objectif commun de favoriser un milieu de travail inclusif axé sur le perfectionnement professionnel, le mentorat, le réseautage, et de créer un impact dans l'entreprise. Nous avons créé un guide relatif aux GR pour soutenir leur réussite et les aider à harmoniser leurs objectifs et leurs activités avec ceux de notre stratégie DEI et d'autres GR. Les coprésidents et les cadres délégués des GR dans le cadre de leur fonction peuvent couvrir de 5 à 10 % de leurs objectifs de rendement donnant droit à une prime.



### Pratiques inclusives

En juin, pendant les nombreuses célébrations de la Fierté dans tout le pays, nous avons invité tous les employés à ajouter leurs pronoms dans leur signature courriel afin de montrer leur soutien aux personnes ayant des identités et des expressions de genre différentes.

Nous avons ensuite lancé une politique sur la langue française pour nous assurer, par exemple, que les communications en anglais et en français adressées à un auditoire, dont font partie les parties prenantes québécoises, soient transmises en même temps et au moyen du même mode de communication. Nous invitons également tous les employés à indiquer leur langue de préférence (anglais ou français) dans notre base de données centrale afin de garantir que toutes les communications de l'entreprise qu'ils recevront seront dans la langue de leur choix.

### ÉVÉNEMENTS DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION 2021

# 330

participants aux ateliers sur l'alliance inclusive et l'antiracisme

# 4

webinaires sur la réconciliation avec les Autochtones et les alliances inclusives

# Plus de 10

activités de formation et de mobilisation

# 5

exercices virtuels des couvertures de KAIROS pour mieux comprendre la relation historique et contemporaine entre les Autochtones et les Allochtones au Canada.

# 65 %

des employés d'IGM ont suivi une formation sur les comportements inclusifs





## Talents issus de la diversité



Nous prenons des mesures intentionnelles pour accroître la diversité à tous les niveaux de notre organisation.

### Acquisition de talents

Notre équipe chargée de l'acquisition des talents a poursuivi l'intégration de la DEI dans les pratiques de recrutement par le biais d'initiatives telles que :

- Garantir un langage inclusif dans les offres d'emploi à l'aide d'un logiciel spécial et ajout au processus de candidature de la déclaration volontaire de diversité pour les candidats
- Organiser des formations en matière de conduite d'entrevues pour les dirigeants et les responsables du recrutement afin de réduire les préjugés
- Créer de nouveaux partenariats et approfondir les relations existantes avec des organisations au service de différentes communautés
- Établir des liens avec les étudiants des universités et collègues canadiens, en organisant 10 événements sur les campus pendant la saison 2020-2021 et 23 autres pendant la saison 2021-2022.



**Nous avons créé un nouveau poste de conseiller/conseillère principal(e) en gestion de talents – Relations avec les autochtones, pour aider à nous constituer un bassin de talents autochtones.**

### Créer un bassin de talents

À Winnipeg, nous avons créé un nouveau poste de conseiller/conseillère principal(e) en gestion de talents - Relations avec les Autochtones, pour aider à nous constituer un bassin de talents autochtones pour les entreprises d'IGM. Le ou la titulaire du poste travaillera en étroite collaboration avec nos équipes de recrutement et de DEI pour soutenir nos activités et accroître notre présence dans l'espace autochtone.

**L'initiative Onyx** aide les étudiants et les jeunes diplômés noirs à accéder à des stages, à du mentorat et à de l'encadrement. Notre partenariat nous permet de faire la promotion de postes auprès d'eux, de participer à leur soirée carrière annuelle, d'organiser des séances d'information et de proposer des mentors.

**Accelerate Her Future** se spécialise dans le perfectionnement et la mise en relation des femmes noires, autochtones et de couleur avec les employeurs. Nous proposons des mentors et avons accès aux événements de l'organisation et à son carnet annuel de CV.

### Équité salariale entre les genres

Nous nous engageons à respecter les principes d'équité salariale et nous nous conformons à toutes les exigences législatives des provinces et du fédéral sur l'équité salariale. En 2021, nous avons retenu les services d'une entreprise tierce pour réaliser un audit sur l'équité salariale auprès des directeurs principaux et des niveaux supérieurs afin de repérer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes qui effectuent un travail équivalent. Les résultats ont montré qu'il n'existait pas, au sein d'IGM, d'écart significatif de rémunération entre les genres. Mais là où il y avait un écart, des mesures ont été prises pour y remédier.

### ÉLARGIR NOS PARAMÈTRES DEI

Il est essentiel de comprendre la composition démographique de notre personnel si nous souhaitons définir des objectifs de représentation et assurer le suivi de nos progrès. À la fin de 2020, nous avons lancé l'initiative d'identification volontaire *Comptez sur moi!* destinée à recueillir des données sur de nombreux aspects de l'identité de nos employés. Les données recueillies par le biais de notre système de gestion des talents sont confidentielles.

Jusqu'à présent, plus de la moitié de nos employés nous ont fourni l'information, et nous encourageons une plus grande participation afin de rendre les données davantage utiles à la création de programmes. Nous demandons également aux nouveaux employés de s'identifier dans le cadre de leur processus d'intégration.



22 %

personnes racisées

3,89 %

personnes noires

1,11 %

Autochtones

1,25 %

Handicap

1,49 %

2SLGBTQIA+

\* 57 % des employés ont participé à l'initiative de déclaration volontaire.

## Clients et partenaires



Dans le but de mieux représenter les clients et les communautés que nous servons, nous collaborons avec des partenaires pour intégrer la DEI à nos produits et services et au secteur financier dans son ensemble.

### Partenaires dans notre démarche

Les partenariats externes sont essentiels pour accélérer la DEI dans le secteur des services financiers. Nous comptons à la fois sur des partenaires de longue date et des partenaires relativement récents qui nous aident à orienter notre stratégie, à renforcer le travail de transformation et à contribuer à la promotion de la DEI de manière plus large au sein de notre secteur et des communautés. Voici quelques-uns de ces partenaires :



### Plateforme communautaire

Tout récemment inaugurée, la plateforme communautaire Mackenzie Ensemble est dédiée à la création d'un monde de l'investissement plus inclusif qui soutient l'avancement des femmes par l'éducation, la sécurité financière et les possibilités de carrière. Cette plateforme présente des histoires inspirantes de femmes qui occupent des postes de direction, et de l'information détaillée sur des produits comme le Fonds mondial de leadership féminin Mackenzie, qui favorise l'autonomisation des femmes, et plus encore. Mackenzie crée également des modules de formation pour aider les conseillers à mieux répondre aux besoins financiers des femmes et pour aider les sociétés à constituer leur liste de conseillères et de clientes.



**En partenariat avec Wealthsimple, Mackenzie a lancé le premier FNB conforme à la charia au Canada en 2021.**

### FONDS POUR LES FEMMES »

Le Fonds mondial de leadership féminin Mackenzie et le FNB mondial de leadership féminin Mackenzie visent à favoriser le progrès social et de gouvernance en mettant l'accent sur les entreprises qui font la promotion de la diversité des genres et des avantages que constitue la présence de femmes à des postes de direction.



# Pratiques commerciales responsables

Notre engagement en faveur de pratiques commerciales responsables est à la base de toutes nos initiatives. Nous investissons continuellement dans les capacités nécessaires pour assurer le respect de nos responsabilités et la création de valeur tant pour aujourd'hui que pour un avenir durable.

- » Gouvernance d'entreprise
- » Éthique et conformité
- » Gestion des risques
- » Sécurité informatique et protection des renseignements personnels
- » Talents et culture
- » Soutien à la collectivité
- » Empreinte écologique

# Faits saillants de 2021

## GOVERNANCE D'ENTREPRISE



**33 %**

des postes au conseil d'administration sont occupés par des femmes

### Vote consultatif

sur la rémunération des dirigeants mis en œuvre en 2022



Nous avons poursuivi la mise en œuvre des recommandations dans l'ensemble d'IGM

## TALENTS ET CULTURE



**79 %**

Indice d'engagement global des employés



IG a été reconnue comme l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada

Mackenzie et IPC sont parmi les meilleurs employeurs de la région du Grand Toronto

## ÉTHIQUE, GESTION DES RISQUES, SÉCURITÉ DE L'INFORMATION



### Amélioration de la formation à la sécurité des SI

avec un accent particulier sur les Principes essentiels de sécurité en dehors du bureau en raison de notre nouveau modèle de travail hybride

**100 %**

des employés approuvent chaque année le Code de conduite

### Attention accrue

portée aux facteurs ESG dans les décisions d'achat

### Formation sur le changement climatique

pour les cadres d'IGM sur le risque climatique et ses impacts commerciaux

## SOUTIEN COMMUNAUTAIRE



### Imaginez le Canada

Nous avons parrainé le programme d'art et de leadership du Centre national pour la vérité et la réconciliation, qui incite les jeunes à imaginer la réconciliation et à y aspirer

**9,2 M\$**

en contribution à des organismes communautaires et de bienfaisance partout au Canada

## EMPREINTE ÉCOLOGIQUE



### Carboneutralité

Engagement de 2022 en faveur de la carboneutralité des opérations, englobant les installations et les déplacements, pour 2022

**132 tonnes**

(ou 26 éléphants) de mobilier et d'équipements de bureau donnés à des organismes sans but lucratif

# Gouvernance d'entreprise

Nous sommes convaincus que des pratiques robustes en matière de gouvernance assurent la reddition de comptes, la transparence et la prise de décisions responsables, lesquelles sont toutes nécessaires à l'exercice de nos activités et de notre rôle, à long terme, de chef de file du secteur qui est investi d'une mission.

L'efficacité de notre gouvernance d'entreprise commence avec notre conseil d'administration, qui supervise les activités de l'entreprise dans l'optique d'une croissance responsable. Pour exercer ses fonctions efficacement, le conseil d'administration a établi de robustes structures, processus et pratiques en matière de gouvernance.

Le conseil d'administration s'est doté de structures et de procédures pour assurer son indépendance vis-à-vis de la direction et veiller à ce que des mesures appropriées soient mises en place pour résoudre d'éventuels conflits d'intérêts entre notre société et l'une de ses entités liées, notamment l'actionnaire majoritaire de notre société.

Dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction 2022, nous avons considérablement augmenté la divulgation de nos pratiques de rémunération des cadres supérieurs et fourni des renseignements supplémentaires pour informer les actionnaires sur le vote consultatif sur la rémunération.

## 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. Les facteurs ESG sont pris en compte dans ce processus.

Nous surveillons nos investissements au moyen d'une approche d'actionnariat actif, en vertu de laquelle nos dirigeants 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 que les sociétés dans lesquelles nous investissons soient gérées conformément à notre philosophie de gestion responsable et à notre Déclaration relative au développement durable.



## PUBLICATIONS CONNEXES »

[Circulaire de sollicitation de procurations de la direction](#)  
[Énoncé des pratiques de gouvernance d'entreprise](#)  
[Déclaration relative au développement durable de l'entreprise](#)  
[Chartes des comités du Conseil](#)

Notre rapport au GIFCC à la [page 81](#) décrit nos pratiques de gouvernance en matière de climat.

## Gouvernance en matière de développement durable

Notre conseil d'administration a approuvé une Déclaration relative au développement durable de l'entreprise, qui officialise notre engagement de longue date en matière de développement durable. Le conseil d'administration supervise la mise en œuvre de notre politique et de notre stratégie en matière de développement durable de l'entreprise et se penche sur nos projets dans ce domaine et sur les facteurs ESG au moins une fois par an.

En 2021, le conseil a été sollicité par la direction sur les sujets suivants en matière de développement durable :

- Rapport annuel sur la stratégie et les progrès en matière de développement durable
- Mise à jour sur les questions ESG émergentes, la réglementation et les rapports sur le climat
- Mise à jour sur la mise en œuvre des recommandations du GIFCC et sur l'énoncé de position d'IGM sur l'action pour le climat
- Élaboration de la déclaration d'intention d'IGM
- Discussions sur les investissements durables, la DEI et le climat par le biais de rapports réguliers

Notre comité du développement durable de l'entreprise, composé de hauts dirigeants parmi lesquels figure le président et chef de la direction d'IGM, qui est aussi membre du conseil d'administration, supervise la mise en œuvre de la Déclaration relative au développement durable de l'entreprise et de notre stratégie en matière de développement durable, et approuve le rapport annuel qui s'y rapporte. Le comité rend des comptes au conseil d'administration une fois par an ou lorsque des problèmes majeurs surviennent, et aucun problème du genre n'est survenu en 2021.

Notre comité exécutif de gestion des risques supervise le processus de gestion des risques, y compris les risques environnementaux et sociaux.

La responsabilité et l'obligation de rendre des comptes en ce qui a trait à la détermination et à la gestion des risques et occasions liés aux

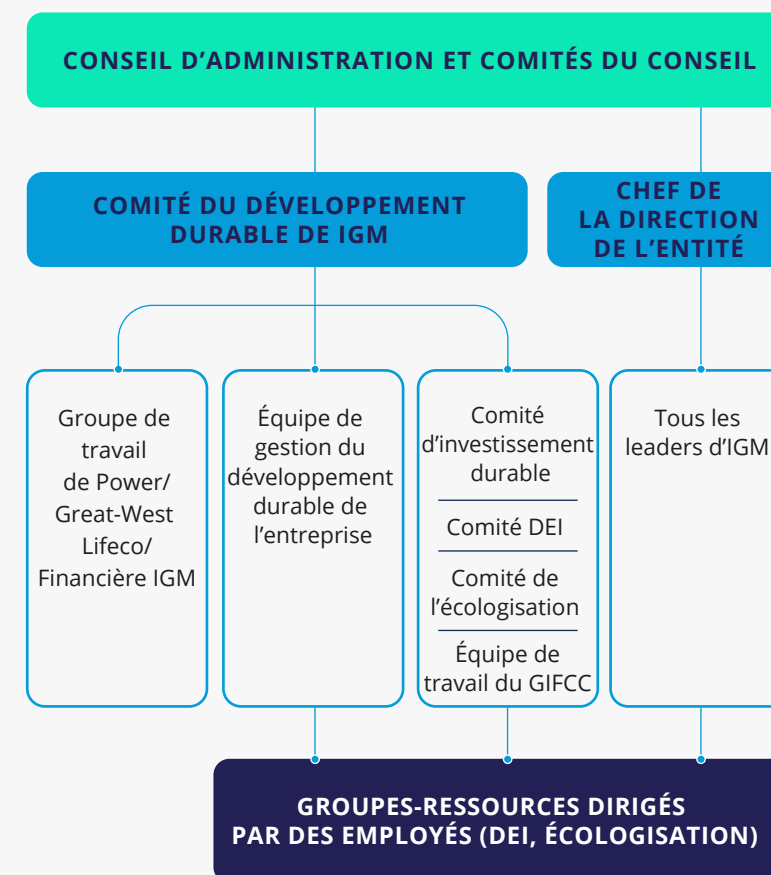
facteurs ESG à l'échelle de l'entreprise incombent principalement aux leaders de nos unités fonctionnelles.

Une équipe de gestion appuie le comité du développement durable de l'entreprise. Les responsabilités de cette équipe sont les suivantes : établissement des rapports, mobilisation des parties prenantes et collaboration avec les leaders pour promouvoir les initiatives liées aux facteurs ESG. Ses membres rencontrent régulièrement des collègues de tout le groupe de sociétés de Power Corporation du Canada afin d'harmoniser les engagements et de partager des connaissances sur les pratiques exemplaires.

Les efforts en matière de développement durable à l'échelle de l'entreprise sont également promus par divers comités dont les mandats sont de nature environnementale et sociale. Voici des exemples de ces comités :

- Les comités d'investissement durable des sociétés en exploitation, composés de gestionnaires interfonctionnels qui veillent à promouvoir l'intégration des principes ESG aux produits et services de chacune des sociétés en exploitation.
- Le conseil de direction d'IGM sur la DEI, qui assure la gestion et la supervision de nos activités internes en matière de DEI et des intérêts du conseil d'administration.
- Le conseil de l'écologisation d'IGM, qui supervise l'amélioration continue sur le plan environnemental des activités en ce qui concerne nos installations, nos déplacements et notre approvisionnement.
- L'équipe de travail du GIFCC, qui dirige notre mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière.
- Les groupes-ressources sont dirigés par des employés bénévoles qui ont pour objectif commun de cultiver un environnement de travail inclusif en mettant l'accent sur le perfectionnement professionnel, le mentorat, le réseautage et l'impact dans l'entreprise.

## GOVERNANCE EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ENTREPRISE



## Diversification du conseil d'administration et de la direction

La politique en matière de DEI du conseil d'administration et de la haute direction comprend des dispositions relatives au processus utilisé pour identifier et évaluer des personnes en vue de leur nomination au conseil d'administration et à la haute direction. En vertu de cette politique, la diversité comprend, entre autres facteurs, l'expérience professionnelle, l'emplacement géographique, l'âge, le sexe, le handicap, la race, l'origine ethnique et l'orientation sexuelle.

Notre conseil avait comme objectif en matière de diversité que chaque sexe représente au moins 30 % des administrateurs à la fin de l'année civile 2021. Cet objectif a été dépassé.

IGM avait également pour objectif que les femmes occupent 35 % des postes de VP + d'ici la fin de 2021. Bien que nous n'ayons pas atteint cet objectif, la représentation accrue de femmes et de personnes noires, autochtones et issues des autres groupes racisés au sein de notre direction est une priorité de notre stratégie d'entreprise.

Afin d'assurer la poursuite de nos progrès, nous avons mis à jour nos objectifs en matière de représentation au sein de la direction. Nous avons fixé à 35 % la proportion de femmes au niveau VP+ d'ici 2025 (dont 40 % au niveau VPA+ ) et à 3,5 % la proportion de personnes noires au sein de la direction d'ici 2025.

## L'ESG au sein des objectifs de direction

Tous les gestionnaires d'IGM doivent avoir un objectif DEI pour les primes d'encouragement à court terme annuelles. Pour en savoir plus, consultez la [section DE&I](#). À mesure que progresse notre mise en œuvre des recommandations du GIFCC, les objectifs en matière de climat sont affectés à des services ou à des rôles bien définis. Consultez notre [rapport au CDP](#) et notre section DEI pour plus de renseignements.

EN 2021, NOUS AVONS MIS À JOUR NOS OBJECTIFS DEI RELATIFS À LA DIRECTION COMME SUIT :



**35 %**  
de femmes au  
niveau VP+ d'ici  
2025 (40 % VPA+  
d'ici 2025)



**3,5 %**  
de personnes  
noires au sein  
de la direction  
d'ici 2025



Notre conseil avait comme objectif en matière de diversité que chaque sexe représente au moins 30 % des administrateurs à la fin de l'année civile 2021. Cet objectif a été dépassé.



# Éthique et conformité

En tant que société de services financiers, nous avons la responsabilité légale et éthique d'agir dans l'intérêt supérieur de nos clients. En outre, nous croyons qu'une conduite professionnelle exemplaire est essentielle pour préserver la réputation de notre société et maintenir la confiance du public et des investisseurs dans notre secteur d'activité et dans le système financier canadien.

Nous avons mis en place des politiques, programmes et contrôles rigoureux en matière de conformité dans toutes nos sociétés en exploitation, qui sont régulièrement évalués et mis à jour pour tenir compte de l'évolution des modèles d'affaires, des attentes des clients 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 légales et axées sur le client qui y sont associées et notre capacité à les remplir.

Les principales politiques comprennent :

- Notre Code de conduite (Code) est le fondement de toutes nos activités et notre guide pour une conduite éthique. Il est distribué chaque année à tous les administrateurs, à tous les membres de la direction et à tous les employés, qui doivent le lire et attester l'avoir lu. Les employés suivent également une formation annuelle sur la conformité visant à leur rappeler les exigences de 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. À la fin de la formation, ils doivent attester qu'ils comprennent leurs obligations et acceptent de les respecter.

- Outre le Code, notre Code de conduite des conseillers et notre Code de conduite du fournisseur comportent des dispositions et des attentes similaires en ce qui a trait à la conduite éthique.
- Notre Politique de signalement encourage les employés et autres personnes à signaler les infractions soupçonnées aux lois, aux règlements, au Code ou aux politiques d'IGM. La politique comprend un processus confidentiel à suivre pour transmettre des préoccupations, notamment au moyen d'une ligne téléphonique et d'un site Web de dénonciation 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, ainsi qu'un processus détaillé à suivre pour déclencher une enquête si elle est justifiée.

Notre comité des conflits d'intérêts a pour mandat d'expliquer ce qui donne lieu à 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 à l'échelle d'IGM dans l'intérêt supérieur des clients et de soutenir la tenue de registres des conflits d'intérêts. En 2021, IGM et ses filiales concernées ont apporté des améliorations aux politiques en matière de conflits d'intérêts afin de se conformer aux règlements des Autorités canadiennes en valeurs mobilières visant à améliorer la relation entre le client et la personne inscrite (réformes axées sur le client) pour toutes les personnes inscrites.

**En 2021, IGM et ses filiales concernées ont apporté des améliorations aux politiques en matière de conflits d'intérêts afin de se conformer aux règlements des Autorités canadiennes en valeurs mobilières visant à améliorer la relation entre le client et la personne inscrite (réformes axées sur le client) pour toutes les personnes inscrites.**

## **PUBLICATIONS CONNEXES »**

[Code de conduite](#)

[Code de conduite du fournisseur](#)

[Politique de signalement](#)

[Politique anticorruption](#)

[Politique de protection des renseignements personnels](#)

[Politique de lobbying](#)

[Politique sur la lutte contre le blanchiment d'argent](#)

## Qui est responsable

Notre chef de la conformité assume la responsabilité globale des questions liées à la conformité et il fournit 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 de nos fonds.



## Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes

Notre programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes s'applique à l'échelle de l'entreprise et vise à détecter et à contrer le recyclage des produits de la criminalité et le financement du terrorisme. Toutes les filiales, à l'échelle mondiale, doivent se conformer à la politique générale de lutte contre le blanchiment d'argent, en vertu de laquelle c'est la réglementation la plus stricte, canadienne ou locale, qui s'applique à elles.

Notre programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes comprend les éléments suivants :

- La désignation d'un chef responsable de la lutte contre le blanchiment d'argent
- Des analyses de risque pour chaque société d'IGM, y compris une évaluation des risques au niveau des sociétés affiliées
- La surveillance et le signalement centralisés en ce qui a trait aux opérations douteuses, aux opérations importantes en espèces, aux biens appartenant à des terroristes, et à l'examen des sanctions à appliquer
- Formation donnée aux nouveaux employés, ainsi que sur une base annuelle à tous les employés : les sujets abordés comprennent notamment nos principales obligations en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, notre vulnérabilité potentielle à de telles activités, le rôle des employés dans la prévention, la détection et la dissuasion de telles activités, et la manière de signaler toute activité suspecte.
- Des examens indépendants de l'efficacité de notre programme, des politiques et procédures qui s'y rapportent, des analyses de risque, de la formation et de la tenue des dossiers

L'efficacité de notre programme est testée régulièrement afin de nous assurer de sa conformité aux règlements et aux directives applicables énoncés par le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE) et d'autres organismes de réglementation applicables.

Notre programme a été mis à jour en 2021, en réponse aux changements réglementaires. Afin de mieux le soutenir, nous avons également amélioré nos technologies de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes.

## Engagement politique et lobbying

Notre Code de conduite, notre Politique anticorruption et notre Politique de lobbying exposent nos positions en matière de contributions politiques et de lobbying.

Les liquidités, l'actif, les propriétés ou tout autre bien de valeur de notre société ne peuvent pas être mis à la disposition d'un candidat, d'un parti ou d'un comité politique, sous quelque forme que ce soit. Bien que nous puissions en faire de temps à autre, les dons de bienfaisance ne doivent jamais être utilisés pour influencer une décision ou obtenir un avantage. En outre, nous soutenons et respectons le droit des employés à participer au processus politique, mais il leur est interdit d'utiliser les fonds, les biens et les services de la société pour faire des dons à un organisme ou à un candidat politique ou dans le but d'avantager un organisme ou candidat politique au Canada.

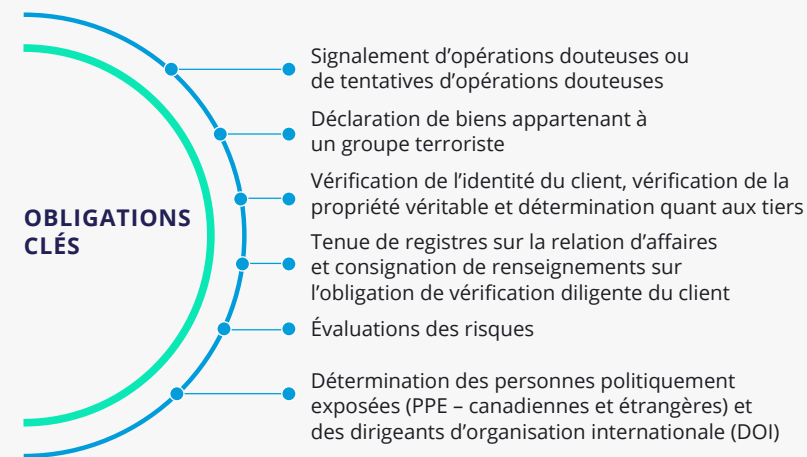
La Politique de lobbying établit un cadre de conformité aux exigences de la loi en matière de lobbying et décrit les activités appropriées pour les employés et le conseil d'administration, ainsi que les processus d'approbation.

## Politique anticorruption

Bien que les normes et les pratiques de ce qui constitue de la corruption peuvent varier d'un pays à l'autre, IGM a adopté une norme très stricte soulignée dans notre Politique anticorruption et pouvant se résumer ainsi : les employés ne sont pas autorisés à fournir (ou à offrir de fournir), directement ou indirectement, quoi que ce soit à quiconque, de quelque valeur que ce soit, afin d'obtenir ou de conserver des affaires, d'obtenir un avantage concurrentiel ou de recevoir un traitement de faveur, où que ce soit dans le monde.

L'ensemble de nos opérations font l'objet d'une évaluation des risques de corruption. Aucun problème majeur n'a été relevé en 2021.

## LA FORMATION ANNUELLE DES EMPLOYÉS ABORDE NOS OBLIGATIONS CLÉS EN VERTU DE NOTRE PROGRAMME DE LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT ET LE FINANCEMENT DES ACTIVITÉS



**La Politique de lobbying établit un cadre de conformité aux exigences de la loi en matière de lobbying et décrit les activités appropriées pour les employés et le conseil d'administration, ainsi que les processus d'approbation.**

## 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*, qui contient des règles normatives portant sur le moment et la manière d'inclure des données sur le rendement, les notes juridiques et les mises en garde exigées, les publicités et plus encore. Le principe directeur est que toutes les communications doivent fournir une information complète, véridique et claire, sans rien d'équivoque. Le langage trop prédictif, les affirmations non fondées et les comparaisons injustes sont interdits. De plus, chaque aperçu du fonds remis aux investisseurs avant l'achat de parts d'un fonds d'investissement doit indiquer le meilleur et le pire rendement du fonds sur trois mois. Pour promouvoir le respect des règles, notre équipe juridique a produit une brochure d'orientation sur le matériel de marketing à l'intention de nos équipes de marketing; elle leur fournit par ailleurs de la formation, et elle examine et approuve tout le matériel avant qu'il puisse être utilisé.

Nos courtiers en valeurs mobilières sont liés par des règles similaires en matière de publicité et de communications de vente, établies par l'Association canadienne des courtiers de fonds mutuels et l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières.

Le *Règlement 81-105* régit les pratiques de vente des 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 financiers d'IG et d'IPC acquièrent une connaissance profonde de la situation financière et personnelle des clients afin de pouvoir élaborer des portefeuilles de placement qui les aideront à atteindre leurs objectifs financiers. Ils observent des règles internes strictes en matière de renseignements CSC et de connaissance des produits (CSP) afin de garantir la convenance des placements qu'ils recommandent. Mackenzie distribue ses produits par l'entremise de conseillers et de courtiers externes qui sont assujettis à ses règles internes.

Avec la pleine entrée en vigueur des réformes axées sur le client en 2021, nous nous sommes assurés que nous étions prêts. Ces réformes exigent des entreprises qu'elles fassent passer les clients en premier lorsqu'elles s'acquittent de leurs obligations en matière de renseignements CSC, de connaissance des produits et de convenance; qu'elles traitent les conflits d'intérêts importants dans l'intérêt supérieur du client; et qu'elles fassent davantage pour préciser aux clients ce qu'ils doivent attendre de leur courtier et de leur conseiller.



**NOUS NOUS INSCRIVONS EN CHEF DE FILE DU SECTEUR DES SERVICES FINANCIERS DU CANADA PAR NOTRE PARTICIPATION AUPRÈS DES ORGANISMES SUIVANTS :**



[Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises](#)  
[Chambre de la sécurité financière](#)  
[Conseil des fonds d'investissement du Québec \(CFIQ\)](#)  
[Fundserv Inc.](#)  
[Institut des fonds d'investissement du Canada](#)  
[Association canadienne du commerce des valeurs mobilières](#)  
[Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières](#)  
[Association canadienne des courtiers de fonds mutuels](#)  
[Ombudsman des services bancaires et d'investissement](#)  
[Commission des valeurs mobilières de l'Ontario](#)



**Les conseillers financiers d'IG et d'IPC acquièrent une connaissance profonde de la situation financière et personnelle des clients afin de pouvoir élaborer des portefeuilles de placement qui les aideront à atteindre leurs objectifs financiers.**

# 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.

Notre approche en matière de risque s'appuie sur notre cadre de gestion des risques d'entreprise (GRE), composé de cinq grands volets : la gouvernance en matière de risque, l'appétit pour le risque, les principes en matière de risque, un processus défini de gestion des risques et une culture de gestion des risques. Le cadre de la GRE est élaboré conformément à notre politique relative à celle-ci, laquelle est approuvée par le comité exécutif de gestion des risques. Il est conforme aux meilleures pratiques en vigueur dans le secteur, notamment au Cadre de gestion des risques d'entreprise et au Cadre intégré de contrôle interne du COSO.

Les risques importants pouvant nuire à notre capacité d'atteindre nos objectifs stratégiques et commerciaux sont déterminés et évalués au moyen du processus de gestion continue des risques, qui s'appuie sur une méthodologie uniforme, appliquée dans l'ensemble de nos organisations et de nos unités d'exploitation. Le service de la GRE maintient et coordonne la communication et la consultation afin de favoriser une gestion et une communication ascendante efficaces des risques.

Sur une base régulière, le service de la GRE produit des rapports sur les résultats des analyses de risque et sur le processus d'évaluation au sein du comité exécutif de gestion des risques et du conseil d'administration.

Nous nous efforçons constamment d'améliorer nos pratiques de gestion des risques. En 2021, nous avons notamment créé un comité de gestion du risque de fraude de seconde ligne dans le but de renforcer la surveillance en matière de fraude, ainsi que de contrôles, de présomptions et d'enquêtes connexes dans l'ensemble de l'entreprise.

Nous avons mandaté un examen indépendant du programme de GRE d'IGM, accompagné d'une analyse comparative avec les pratiques exemplaires et les sociétés homologues du secteur. L'examen a confirmé la solide base du programme de GRE en place chez IGM et a recommandé des mesures à adopter pour encourager l'évolution de la fonction et de la stratégie du programme, en plus de rehausser son profil au sein de l'entreprise. Un grand nombre de ces recommandations seront mises en œuvre en 2022.

## BIENVENUE À NOTRE NOUVELLE CHEFFE DE LA GESTION DES RISQUES



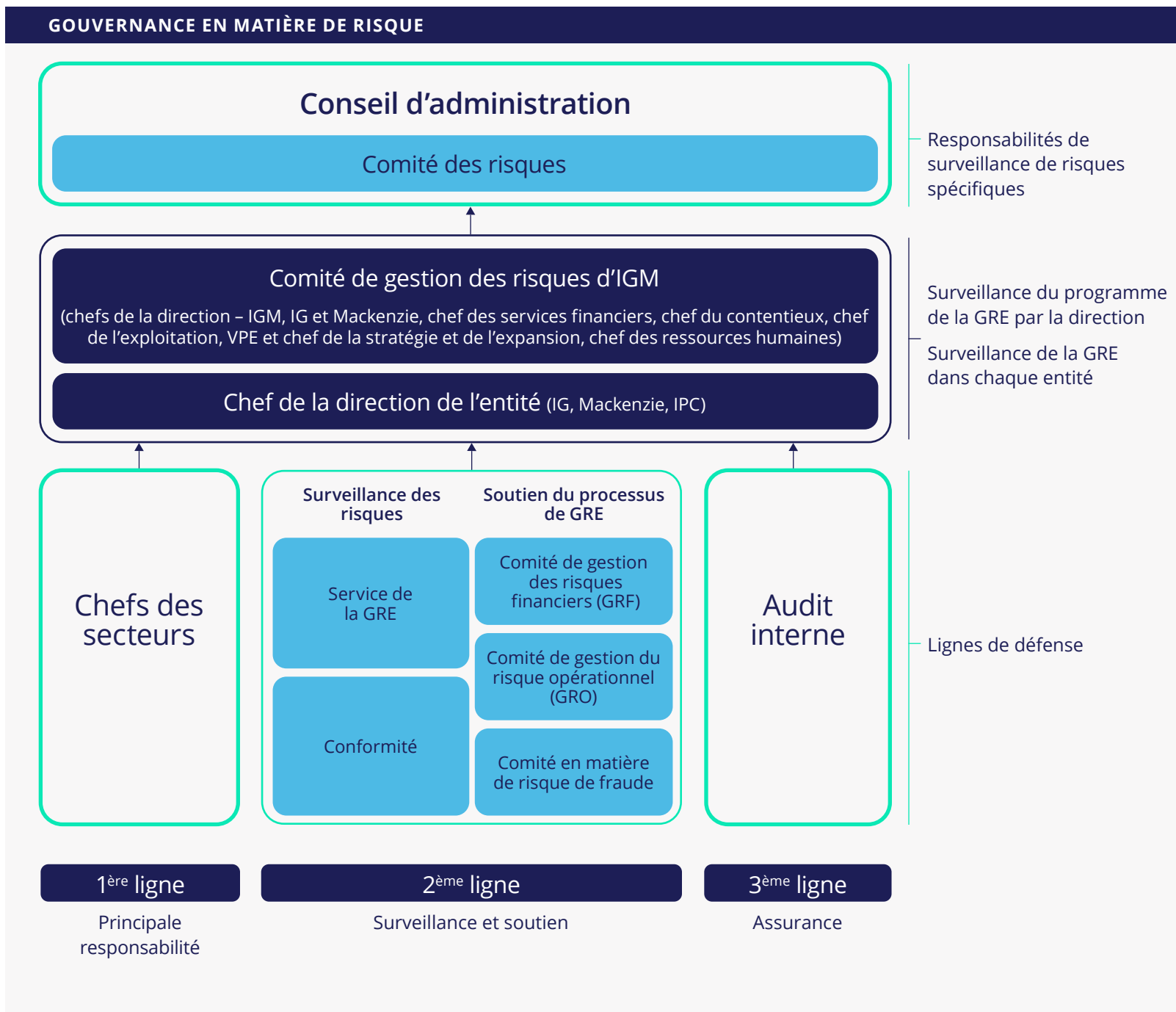
**Kelly Hepher**  
VPE, cheffe de la gestion des risques

En avril 2022, nous avons embauché notre première cheffe de la gestion des risques, qui aura la responsabilité de diriger les programmes de gestion des risques d'entreprise, de développement durable et d'audit interne d'IGM. L'intégration du développement durable et des risques marque un changement important pour IGM, compte tenu de l'importance croissante que revêtent les risques et les occasions relatives aux facteurs ESG pour nos activités et nos parties prenantes.

## Qui est responsable

Le comité d'examen des risques du conseil d'administration est le principal responsable de la surveillance du cadre de la GRE. Le comité exécutif de gestion des risques est responsable de la surveillance de notre cadre devant le comité d'examen des risques du conseil.

Une supervision supplémentaire est assurée par le Service de la GRE, le groupe de la conformité et le Service d'audit interne. Les chefs de la direction des sociétés en exploitation assument quant à eux la responsabilité générale de surveiller la gestion des risques de leur société respective.



La répartition des responsabilités en matière de gestion des risques s'appuie sur le modèle des « trois lignes de défense ». La première ligne correspond aux unités opérationnelles qui ont pour principale responsabilité la gestion des risques. Elles sont soutenues par les fonctions de gestion des risques de la seconde ligne et par la fonction d'audit interne de la troisième ligne, laquelle a pour rôle de garantir et de valider la conception et l'efficacité du cadre de la GRE.

## Gestion des risques environnementaux et sociaux

Les risques environnementaux et sociaux forment une des cinq catégories de risque de notre cadre de la GRE. Voici quelques thèmes liés à ces risques : changements climatiques, biodiversité, pollution, déchets et utilisation non viable de l'énergie, de l'eau et d'autres ressources, droits de la personne, normes du travail, diversité, équité et inclusion, et répercussions sur la collectivité. Nous nous intéressons de plus en plus à la relation transversale de ces risques avec d'autres risques importants.

En matière de gestion des risques, le rôle du conseil d'administration consiste notamment à s'assurer que les risques environnementaux et sociaux importants sont adéquatement détectés, gérés et surveillés. Notre Comité exécutif de gestion des risques assure la supervision du processus de gestion des risques. D'autres comités de gestion assurent la surveillance de risques précis, notamment le comité de développement durable, qui veille à la mise en œuvre de la politique et de la stratégie, établit des objectifs et met en place des initiatives, évalue les progrès réalisés et approuve la communication de l'information annuelle au sujet des critères environnementaux, sociaux et relatifs à la gouvernance (ESG).

Pour plus de renseignements sur notre gestion des risques environnementaux et sociaux, consultez la [page 84](#) de notre rapport annuel.

Nous poursuivons l'intégration des risques et occasions en matière de changements climatiques au sein de nos activités en mettant en œuvre les recommandations du GIFCC. Pour plus de précisions, consultez notre communication de l'information selon le GIFCC à la [page 81](#).

### Achats responsables

L'achat responsable est l'un des moyens par lesquels nous atténuons nos risques environnementaux et sociaux. Nous considérons nos fournisseurs comme des partenaires à même de nous aider à améliorer

nos pratiques en matière de développement durable et à respecter les normes élevées de conduite responsable et éthique de notre entreprise. Nous sommes conscients que les risques associés à notre chaîne d'approvisionnement peuvent être importants et nous nous engageons à améliorer l'intégration de l'analyse ESG dans notre approvisionnement. Notre Code de conduite du fournisseur a été mis en place pour nous aider à affronter ces risques.

En 2021, nous avons ajouté 11 questions relatives aux pratiques de développement durable des fournisseurs à notre modèle standard de demande de proposition. Les questions portent sur des enjeux tels que les politiques et les pratiques d'une entreprise à l'égard de l'information, les objectifs et les initiatives visant à réduire son empreinte carbone, les pratiques de travail équitables, sa certification en tant que fournisseur diversifié, ainsi que l'existence d'accusations ou de décisions à son encontre en matière de droits de la personne ou de harcèlement sexuel.

Nous accordons une attention accrue à ce sujet et nous continuerons à développer nos processus et nos politiques.

### L'APPROVISIONNEMENT DURABLE EN ACTION

En 2021, nous avons commencé à mettre en pratique notre nouveau modèle de demande de propositions dans le cadre de certaines initiatives d'approvisionnement. L'une d'entre elles consistait à rechercher un fournisseur de services de café capable d'approvisionner nos bureaux en café provenant du commerce équitable. La durabilité était la principale composante de la demande de propositions, et nous attendions donc de tous les fournisseurs potentiels qu'ils répondent à nos questions d'usage en matière de durabilité, ainsi qu'à d'autres questions relatives à l'utilisation de matériaux recyclés, aux moyens mis en œuvre pour réduire leur impact environnemental et à d'autres pratiques ESG.

L'entreprise retenue, Muldoon's Craft Roasted Coffee, a fait preuve d'un solide engagement en faveur du développement durable dans le cadre de ses activités, de ses partenariats et de ses projets futurs. Notre contrat avec ce fournisseur comprend des accords de prestation de services conformes aux exigences ESG.



# Sécurité informatique et protection des renseignements personnels

À mesure que notre société passe au numérique, nos contrôles et nos normes sont également amenés à évoluer pour maintenir les niveaux de service élevés que nos clients sont en droit d'attendre, mais aussi pour protéger nos activités des risques qui pourraient compromettre la confidentialité des renseignements ou entraîner des pertes financières, des atteintes à la réputation ou des mesures réglementaires.

Nous utilisons à grande échelle des systèmes et des technologies pour soutenir nos activités commerciales et rehausser l'expérience des clients et celle des conseillers financiers. Pour gérer les risques liés à la cybersécurité, nous disposons d'un large éventail de programmes, de politiques, de formations, de normes et de processus de gouvernance à l'échelle de l'entreprise. Nous souscrivons également une assurance cybersécurité dans le cadre de notre programme d'assurance.

Notre cadre et nos capacités de gestion de la cybersécurité sont arrimés aux meilleures pratiques du secteur, notamment celles qui sont recommandées par le National Institute of Standards and Technology (NIST-CSF). Nos principales politiques applicables à la technologie sont notamment les Normes relatives à l'usage acceptable des outils technologiques, qui définissent nos attentes à l'égard de tous nos employés, conseillers et sous-traitants en ce qui concerne l'utilisation de la technologie et de la propriété intellectuelle ainsi que la protection des données sous toutes leurs formes, tout au long du cycle de vie de l'information.

Notre investissement dans les technologies de sécurité, les talents spécialisés en matière de sécurité et les partenariats avec des fournisseurs de premier plan nous permettent de détecter les menaces

de cybersécurité et d'y réagir en temps opportun. Pour faire face à de telles menaces, nous avons adopté les saines pratiques de notre secteur d'activité et déployé des capacités d'analyse des menaces et de la vulnérabilité, ainsi que des capacités d'intervention. Notre logiciel de détection des menaces sur terminaux et de stratégies de réponse est intégré dans notre centre de sécurité des opérations, qui est équipé pour réagir rapidement à toute menace pour notre environnement. Nos exercices de cyberintervention nous permettent de détecter les intrusions dans nos systèmes, d'en comprendre les causes profondes et de contenir toutes les menaces avec un minimum de perturbations pour l'entreprise.

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.

Conscients du fait que le facteur humain est tout aussi important pour la protection des données, nous avons mis en place un programme de formation et de sensibilisation à la cybersécurité à l'intention des employés.

Le partage des connaissances est un processus continu et les employés, les conseillers et les sous-traitants doivent suivre périodiquement une formation obligatoire. Nous prévoyons de proposer cette formation à nos clients à partir de 2022.

Des évaluations régulières de nos procédures de sécurité, tant par nos équipes internes que par des tiers, assurent leur pertinence et leur efficacité. Cela inclut des évaluations selon les normes du Bureau du surintendant des institutions financières et de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières. 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.

## EN SAVOIR PLUS »

**Consultez notre rapport annuel aux pages 80 et 81, pour en savoir plus sur les risques technologiques, les cyberrisques et les risques à la sécurité des données**  
**Politique de protection des renseignements personnels**

## Qui est responsable

Notre vice-président principal et chef de la sécurité informatique, ainsi que le service Architecture de la technologie et 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. Le service Architecture de la technologie et Sécurité informatique veille au respect de toutes les normes de sécurité et de cybersécurité des applications et à l'observance des 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.

## Améliorer la sensibilisation à la sécurité

Le groupe chargé des risques informatiques gère un programme d'amélioration continue de la sensibilisation et de la formation à la sécurité visant à atténuer les risques de cybersécurité liés au facteur humain. Compte tenu du fait que la plupart de nos employés font du télétravail, la formation de 2021 comportait un cours intitulé *Les essentiels de la sécurité au-delà du bureau*, qui passait en revue les principales mesures permettant de travailler en toute sérénité en dehors du bureau, de sécuriser les données et les systèmes de l'entreprise en contexte de télétravail et d'éviter les réseaux non sécurisés.

### 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



## Protection des renseignements personnels

Nos clients nous confient leurs renseignements personnels et nous avons une responsabilité juridique et morale de les protéger. Bien que chaque société en exploitation dispose de ses propres procédures relatives à la protection de la vie privée, qui varient en fonction de ses activités, nous avons officialisé notre engagement à protéger les renseignements que nous recueillons et générons au moyen d'une politique cadre de protection des renseignements personnels applicable à l'ensemble d'IGM. Un [résumé](#) de la Politique est publié sur notre site Web et toutes les sociétés en exploitation affichent également des avis de confidentialité sur leurs sites Web respectifs.

Conformément aux lois canadiennes sur la protection des renseignements personnels, nous ne recueillons que les renseignements nécessaires pour fournir des produits ou des services aux clients, ou ceux que nous avons l'autorisation de recueillir. Nous offrons aux personnes la possibilité d'accepter ou de refuser la collecte de données et, le cas échéant, de vérifier, corriger et supprimer leurs données.

Nous ne divulguons les renseignements personnels sur nos clients que si la loi l'exige, s'il est nécessaire de le faire pour leur fournir des produits ou des services ou s'ils nous y autorisent. Si nous devons partager les renseignements personnels des clients avec des fournisseurs de services indépendants, nous conservons la responsabilité de ces renseignements et les protégeons au moyen de contrats qui engagent les fournisseurs de services à maintenir des niveaux de protection comparables aux nôtres.

Nos sociétés en exploitation disposent de procédures complètes pour réagir à toute atteinte à la vie privée, atténuer les risques et empêcher les cas de récidive. S'il est établi qu'une atteinte pose un risque réel de préjudice grave pour un client, nous en informons la personne concernée et le commissaire à la protection de la vie privée fédéral ou provincial, le cas échéant, dans les meilleurs délais.

La protection de la vie privée est couverte par notre formation annuelle obligatoire sur la conformité, destinée aux employés et aux conseillers. Les sujets abordés comprennent nos obligations en matière de protection des renseignements personnels, des conseils sur la protection de ces renseignements et les pratiques exemplaires à suivre, ainsi que la façon de traiter les atteintes à la vie privée, les plaintes et les demandes d'accès à l'information. En outre, chaque société en exploitation compte également son propre agent de la protection des renseignements personnels, qui renseigne le personnel et gère nos réponses aux problèmes de confidentialité soulevés par les clients.

En 2021, nous avons entamé les préparatifs en vue de nous conformer aux changements législatifs fédéraux et provinciaux à venir, qui accorderont aux Canadiens un contrôle et une transparence accrue sur leurs données personnelles. Cette législation vise à garantir que le Canada suive le rythme de l'évolution des lois mondiales sur la protection de la vie privée et conserve son interopérabilité avec les mesures prises par d'autres pays en matière de confiance et de confidentialité.



**Nous traitons de la protection des renseignements personnels dans le cadre de la formation annuelle obligatoire sur la conformité dispensée à nos employés et à nos conseillers.**

### Qui est responsable

Notre chef de la conformité dirige notre programme de protection des renseignements personnels. Relevant en bout de ligne du chef de la conformité, les agents de la protection des renseignements personnels de chaque société travaillent avec le personnel de première ligne pour régler les questions de confidentialité.



# Talents et culture

Le succès de notre entreprise dépend fortement de la promotion d'une culture qui attire et habilite des personnes talentueuses de tous les horizons à se joindre à nous et à contribuer à renforcer nos liens avec nos clients et nos collectivités.

Nous offrons aux employés le meilleur des deux mondes : la responsabilité et l'agilité d'un petit acteur avec l'envergure et l'impact d'une grande entreprise, tout en leur offrant la possibilité de développer leur carrière. Nous voulons que le marché nous perçoive comme le lieu où l'on peut bâtir sa carrière.

Au fur et à mesure que nos besoins opérationnels et que les attentes de nos employés changent, nous modulons nos programmes pour mettre l'accent sur la souplesse et le choix.

Nous menons des initiatives stratégiques étalées sur cinq ans et portant sur des aspects clés de notre culture et de nos pratiques en matière de talents :

- **Planification stratégique de l'effectif** – Prévoir et apporter les changements nécessaires pour que les décisions relatives aux ressources humaines s'alignent sur les futures occasions d'affaires
- **Structure organisationnelle optimale** – Une structure qui reflète mieux les méthodes de travail d'aujourd'hui et de demain, et qui est en adéquation avec la stratégie d'affaires et de gestion de l'effectif

- **Culture des talents** – Accroître les capacités et préparer l'entreprise pour l'avenir par l'évolution du leadership, du perfectionnement et de la gestion de la relève
- **Proposition de valeur distincte** – Favoriser la réussite de l'employé et de l'entreprise en précisant clairement ce qui fait de nous une entreprise unique
- **Approche globale en matière de mieux-être et de rémunération** – Accroître la résilience et l'engagement en favorisant le mieux-être global et par des programmes de rémunération globale souples et concurrentiels
- **Systèmes de gestion des talents** – Outiller nos gestionnaires pour qu'ils puissent prendre des décisions éclairées basées sur des données provenant de systèmes et de programmes intégrés
- **Communications** – Offrir une expérience de communication accessible et propice à la rétroaction

Deux ans après le début de la pandémie, nous avons maintenu et, dans de nombreux cas, renforcé les programmes et pratiques mis en place en 2020 pour veiller à ce que nos employés restent connectés et se sentent soutenus lors de cette période difficile. Il était question, par exemple, de mettre en place des horaires d'été, d'accorder des jours de congés payés supplémentaires, d'assurer une communication interne transparente et régulière, et de sonder régulièrement les employés pour savoir comment ils s'en sortaient et quels étaient les points à améliorer.

Nous avons également fait progresser notre stratégie DEI (voir [page 29](#)) et notre stratégie sur l'avenir du travail (voir [page 53](#)).

## PUBLICATIONS CONNEXES »

[Code de conduite](#)

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

## Qui est responsable

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 hauts dirigeants, fait le suivi des priorités, observe notre performance et s'assure que les ressources sont suffisantes pour mener à bien nos stratégies liées aux ressources humaines. Le vice-président exécutif et chef des ressources humaines voit à la bonne marche de nos politiques et de nos programmes intégrés de ressources humaines.

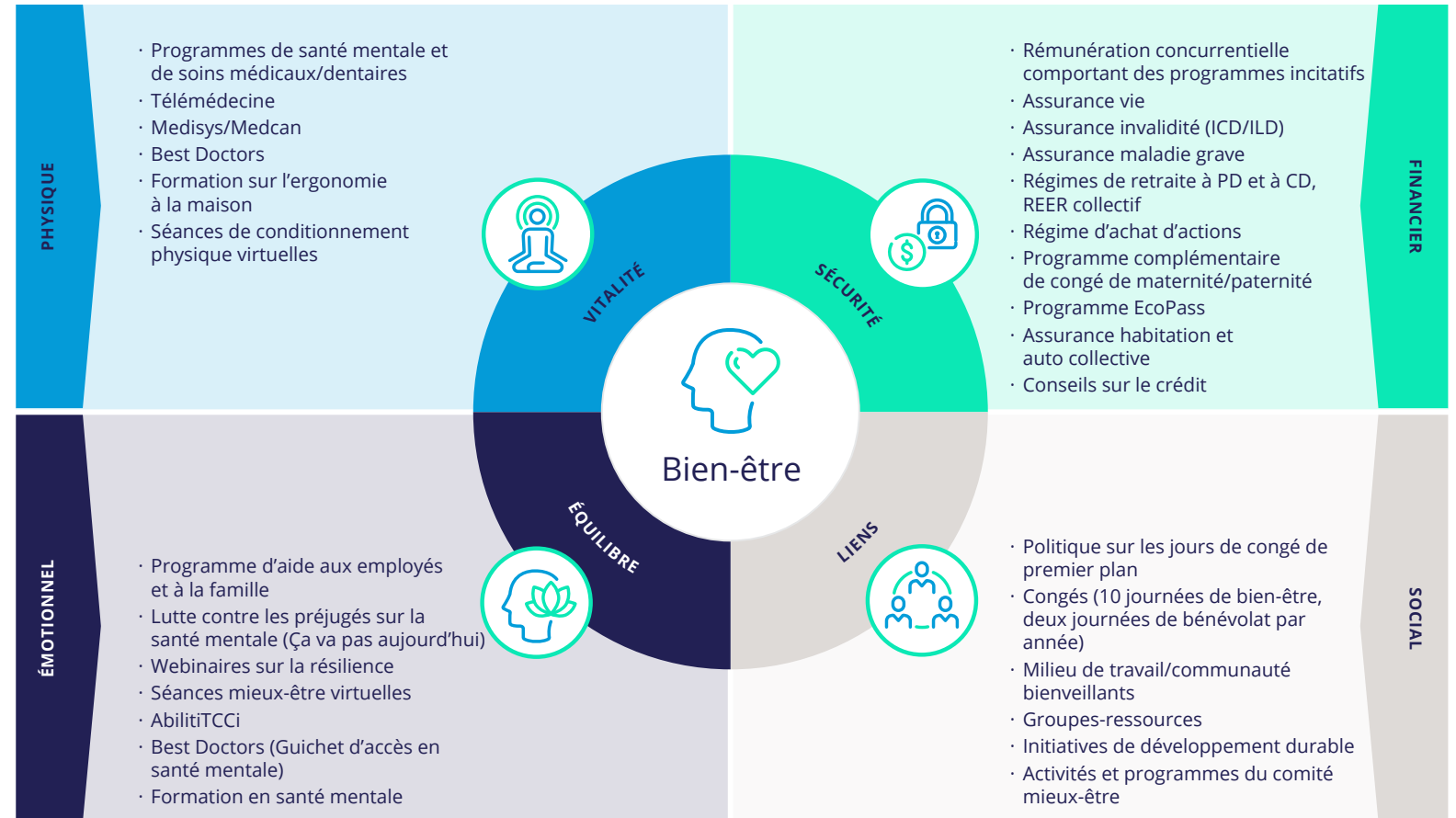
## Santé et mieux-être

Nous avons adopté une approche à quatre piliers en matière de mieux-être dans le but de permettre à tous de s'épanouir physiquement, d'être émotionnellement équilibrés, d'être à l'aise financièrement et d'entretenir des liens sociaux, en offrant des programmes et des ressources faciles d'accès ainsi que des solutions efficaces en temps réel.

Relancé sous le nom de Mouvement mieux-être en 2021, le programme met l'accent sur le positionnement des employés sur le spectre du bien-être. En 2020 et 2021, la priorité a été accordée au stress et au soutien de la résilience, au sommeil, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi qu'aux ressources et à la planification financières, soit des domaines qui ont été relevés dans nos enquêtes sur le bien-être comme étant prioritaires pour nos employés.

Les nouveaux programmes et événements de 2021 comprenaient :

- Une foire virtuelle du bien-être sur la santé mentale, organisée pendant la Semaine canadienne de la santé mentale. Près de 1 200 employés ont participé à des séances de bien-être et à des activités comme le yoga et la Zumba
- Des séances de sensibilisation Mieux-être 101, organisées tous les deux mois pour tous les employés, et sur demande pour 10 unités d'exploitation différentes
- Des webinaires portant sur le bien-être financier et animés par nos professionnels internes de la planification financière, sur des sujets tels que l'optimisation de la retraite, la gestion des liquidités et le crédit, ainsi que la planification des imprévus.
- Une formation sur la santé mentale visant à aider les gestionnaires à mieux comprendre les problèmes de santé mentale courants, à reconnaître les symptômes typiques, à avoir des conversations ciblées avec les employés qui présentent ces symptômes et à apprendre à prendre soin d'eux-mêmes
- Formation de sensibilisation à la santé mentale pour aider les employés à comprendre les répercussions de la maladie mentale, à apprendre l'importance du soutien en milieu de travail et à élaborer des stratégies pour aider les personnes souffrant de maladie mentale



\* Les avantages sociaux d'IGM sont les mêmes pour les employés à temps partiel qui travaillent au moins 20 heures.

### PROGRAMME COMPLÉMENTAIRE DE CONGÉ PARENTAL



Augmentation de **62 %** de la proportion de parents non biologiques ayant eu recours au congé parental, par rapport à la même période l'année dernière, depuis le lancement de notre programme complémentaire de congé parental en janvier 2021.

## Mobilisation des employés

Créer une expérience de travail hautement stimulante pour nos employés est une priorité stratégique pour IGM. Nos dirigeants donnent le ton avec des mises à jour régulières de notre chef de la direction, du vice-président exécutif et chef des ressources humaines par vidéo, courriels, webémissions et groupes de discussion pour les employés. Outre ces mises à jour, chaque division dispose de séances de discussion ouvertes, d'intranets et de pages d'information spécialisés, ainsi que de bulletins par courriel. Nous avons de plus en plus recours à la technologie pour poser des questions en temps réel et effectuer des sondages instantanés.

En plus d'un sondage annuel sur la mobilisation des employés, nous utilisons également de brefs sondages pour recueillir des commentaires ponctuels sur des sujets spécifiques, tels que le mieux-être, les communications internes et le retour au bureau. Cela nous permet d'ajuster notre approche le cas échéant. Les résultats et les plans de suivi sont largement partagés au sein de l'organisation.

Les améliorations technologiques nous ont permis d'approfondir les données de notre enquête sur la mobilisation de 2021 pour dégager des tendances dans différentes branches de l'organisation. Bien que l'anonymat des participants au sondage soit protégé, les hauts dirigeants ont eu accès aux résultats relatifs à leur secteur d'activité et ont œuvré auprès de leurs équipes pour faciliter les conversations qui ont suivi. Ces conversations visaient à dégager le tableau caché derrière les données et à prendre les mesures qui s'imposent.



Créer une expérience de travail hautement stimulante pour nos employés est une priorité stratégique pour IGM.

## FAITS SAILLANTS DU SONDAGE ANNUEL SUR LA MOBILISATION 2021

**79 %**

d'indice global de mobilisation (contre l'indice mondial de référence de 74 %)

**85 %**

sont fiers de travailler pour IGM

**84 %**

des employés interrogés estiment que leur gestionnaire est un leader efficace

**83 %**

des employés interrogés considèrent qu'ils disposent de la formation dont ils ont besoin pour faire leur travail

**82 %**

des employés interrogés recommanderaient IGM comme employeur



## Favoriser le rendement et le perfectionnement

Nous sommes engagés à soutenir le perfectionnement et les objectifs de carrière de nos employés. Nous abordons l'apprentissage et le perfectionnement par le biais d'une formation formelle, d'une rétroaction, d'un encadrement et d'une expérience en milieu de travail, le tout soutenu par des plans de perfectionnement individuels qui sont obligatoires pour tous les employés.

Notre programme de gestion du rendement remanié est axé sur la simplicité, la souplesse et la transparence. Les gestionnaires établissent des attentes claires en matière d'objectifs de rendement et de compétences, fournissent un encadrement et une rétroaction continus, et créent des plans de perfectionnement personnel pour tous les employés. Les objectifs annuels sont alignés sur la stratégie de l'entreprise et les gestionnaires doivent tenir des réunions trimestrielles pour évaluer les progrès. Le cadre de compétences définira clairement ce qu'on attend des employés à chaque palier de carrière et les aidera à créer leurs plans de perfectionnement professionnel. Toutes les tâches sont effectuées au moyen d'un système informatique de gestion des talents qui automatise et intègre les outils de gestion du rendement et de rémunération.

Les programmes de formation comprennent des ressources d'apprentissage disponibles à la demande. Les employés peuvent y accéder lorsqu'ils cherchent à atteindre leurs objectifs de perfectionnement. Les expériences d'apprentissage virtuel « en direct » sont également devenues une composante essentielle du soutien que nous avons apporté aux employés pendant la pandémie. Ces expériences comprenaient à la fois des séances de développement du leadership et des séances destinées à tous les employés.



**Les expériences d'apprentissage virtuel « en direct » sont également devenues une composante essentielle du soutien que nous avons apporté aux employés pendant la pandémie.**

Notre approche en matière de développement du leadership comprend un cadre de planification de la relève uniforme qui permet de repérer les employés ayant un potentiel de leadership et d'assurer leur perfectionnement, et de trouver des candidats à la succession dans des fonctions de direction essentielles. Nous menons chaque année une évaluation des talents et du potentiel de leadership en vue de créer les stratégies de perfectionnement requises et de prendre d'autres mesures au besoin.

Les gestionnaires ont accès à des formations supplémentaires, notamment deux programmes de perfectionnement en matière de leadership conçus en interne. En 2021, nous avons relancé le programme LEAD destiné aux leaders de demain, qui peuvent diversifier leurs expériences de perfectionnement en participant activement à des projets concrets. Le programme révisé est axé sur le développement des compétences définies dans notre nouveau cadre de compétences.

Nous avons également relancé le programme Principes fondamentaux du leadership pour les gestionnaires débutants ou futurs. Ce programme se focalise sur les concepts et pratiques de base du leadership qui inspirent des niveaux élevés d'engagement et de rendement chez les membres d'une équipe. Le programme a suscité une telle demande que nous avons ajouté des sessions supplémentaires. Un programme de suivi visant à développer les compétences en matière d'encadrement par le biais de petits ateliers a également été très apprécié.

En 2021, tous les employés ont participé à une formation sur les comportements inclusifs, qui a fait appel à l'autoréflexion et à la discussion pour accroître la sensibilisation et la prise de mesures. Les équipes intégrées ont suivi la formation ensemble afin que les membres puissent se soutenir mutuellement et appliquer les apprentissages directement dans le cadre de leur travail.

### PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL DES CONSEILLERS

L'Université IG est l'institut de formation des conseillers d'IG. Ses programmes se concentrent sur les aspects centraux du travail des conseillers : la planification financière, la gestion de la pratique, la responsabilité professionnelle, les produits et services et le perfectionnement en leadership.

Les programmes, la formation et les ressources comprennent plus de 2 400 heures de contenu donnant droit à des crédits de formation continue. Environ 57 420 cours ont été suivis en 2021.

À Mackenzie, il y a une équipe de gestion de la pratique qui collabore avec les conseillers pour les aider à gérer et à faire croître leurs affaires. L'équipe propose des ateliers, des présentations, des outils et des ressources. En 2021, l'équipe a donné plus de 602 réunions Zoom à l'intention des conseillers et 30 présentations formelles.

Le réseau d'apprentissage d'IPC permet aux membres d'échanger avec les autres membres de tout le pays, quel que soit leur rôle, afin de bénéficier des connaissances de l'ensemble de notre entreprise.



## Acquisition de talents

Dans un marché où on se livre une vive concurrence pour attirer les meilleurs talents, nous avons créé un plan pour diversifier notre banque de candidats en mettant en place un processus centralisé d'acquisition des 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 candidats. Afin de réduire les biais, nous avons également amélioré l'expérience de recrutement des candidats grâce à l'introduction de processus normalisés et de techniques d'entrevue cohérentes et impartiales.

Nous continuons d'améliorer notre programme d'intégration afin d'inspirer confiance aux nouveaux employés dès leur premier jour, en les aidant à comprendre notre organisation, nos valeurs, leur place et la façon dont ils peuvent contribuer. Le programme met l'accent sur la développement durable et l'engagement au sein de la collectivité. En 2021, nous avons lancé la phase suivante de notre processus d'intégration, qui comprend un programme d'ambassadeurs, davantage de points de contact tout au long du parcours et des outils supplémentaires pour aider les gestionnaires à accueillir leurs nouveaux employés.

Nous avons embauché près de 48 stagiaires d'été en 2021 et 8 nouveaux diplômés dans le cadre d'un programme de rotation qui offre aux récents diplômés universitaires la possibilité de développer leur leadership, d'aiguiser leur sens des affaires et de voir comment chaque service contribue au succès de l'organisation.

En 2021, l'accent a été mis sur l'intégration de la DEI dans nos pratiques d'embauche. Pour ce faire, nous avons eu des conversations ouvertes sur le sujet avec les responsables du recrutement au cours desquelles nous avons utilisé un langage inclusif dans nos communications, encouragé l'utilisation de comités de recrutement diversifiés et introduit la déclaration volontaire de diversité pour les candidats dans le processus de demande d'emploi. Pour en savoir davantage, consultez la [page 32](#).



**Nous continuons d'améliorer notre programme d'intégration afin d'inspirer confiance aux nouveaux employés dès leur premier jour, en les aidant à comprendre notre organisation, nos valeurs, leur place et la façon dont ils peuvent contribuer.**



### ATTIRER DE NOUVEAUX CONSEILLERS

L'équipe de spécialistes en acquisition de talents d'IG se consacre à attirer des professionnels hautement qualifiés dans les rangs des conseillers financiers. Notre processus de recrutement très sélectif fait en sorte que seulement 3 % des candidats finissent par être nommés. En 2021, plus de 200 professionnels du secteur des finances ont choisi IG. Dans le cadre de nos objectifs de DEI, nous avons également lancé un partenariat de contenu numérique avec *The Globe and Mail*, qui présente des témoignages d'un groupe diversifié de conseillers IG à propos de leur carrière en gestion de patrimoine. Nous avons également lancé la première série de balados d'IG. Celle-ci propose des témoignages d'autonomisation, d'affirmation de soi et de persévérance de femmes inspirantes.

## L'avenir du travail

Au cours des deux dernières années, la stratégie de l'avenir du travail a progressé. Elle reconnaît que les attentes des employés, et notre vision de ce qui est nécessaire pour stimuler le rendement de l'entreprise, ont changé depuis le début de la pandémie.

Les consultations menées auprès des gestionnaires et des employés ont révélé une préférence claire pour un modèle hybride alliant travail au bureau et télétravail après la pandémie. En 2021, nous avons mis au point un plan pour mettre en contexte notre approche de la conception d'un modèle de travail hybride et présenter des pratiques concrètes pour aider les équipes à effectuer une transition harmonieuse.

Deux principes fondamentaux du travail hybride guident notre approche, à savoir que chacun doit avoir le sentiment de faire partie de l'organisation et de son équipe, et que chacun peut travailler selon ses préférences individuelles, lorsque le travail le permet. Notre approche de mise en œuvre du nouveau modèle privilégie le dialogue plutôt que les règles, et le guide d'action fournit aux gestionnaires une approche pas à pas pour définir les préférences individuelles de chacun et discuter des modes de travail et d'interaction propres à l'équipe.

Dans le cadre de notre stratégie, nous réaménageons également nos espaces de bureau pour répondre à l'évolution des besoins et aux nouveaux modes de collaboration et de connectivité, et pour respecter des normes rigoureuses en matière de bien-être et d'environnement. Pour améliorer l'expérience des employés, chacun aura accès à la lumière naturelle et une attention accrue sera accordée à l'ergonomie, au confort ambiant des locaux et aux espaces de collaboration.

La mise en œuvre de la nouvelle conception du lieu de travail a commencé au 180, rue Simcoe, à Toronto, et devrait s'étendre à tous les complexes de l'entreprise dans les années à venir. Pour en savoir davantage, consultez la [page 58](#).

### LES 100 MEILLEURS EMPLOYEURS

En 2021, les trois sociétés d'IGM ont été nommées au rang des 100 meilleurs employeurs, ce dont nous sommes très fiers.



IG Gestion de patrimoine a été classée parmi les meilleurs employeurs du Canada.



Mackenzie et IPC ont été classées parmi les meilleurs employeurs de la région du Grand Toronto.



# Soutien à la collectivité

En partageant notre temps, nos talents et nos ressources financières avec nos collectivités, nous contribuons à jeter les bases d'une société plus saine, plus prospère, plus équitable et plus résiliente, ce qui profite à tous.

IG et Mackenzie sont toutes deux des entreprises généreuses d'Imagine Canada, organisme qui cherche à renforcer les organismes de bienfaisance et sans but lucratif canadiens. Les entreprises généreuses s'engagent à faire une contribution d'au moins 1 % de leur bénéfice annuel moyen avant impôt à des organismes de bienfaisance et à but non lucratif et à favoriser les dons personnels et l'action bénévole de leurs employés.

Chacune de nos sociétés en exploitation a son propre programme de dons aux collectivités, avec ses propres lignes directrices, qui s'appuie à la fois sur des campagnes centralisées (orchestrées par le siège social) et sur le libre arbitre de ses équipes. Les employés peuvent attribuer des dons et des subventions à des causes qui leur tiennent à cœur :

- À IG, les conseillers et employés appuient leurs collectivités respectives par le truchement de notre Fonds de projets communautaires piloté par des employés, de notre Programme Don pour don et de notre Programme de soutien à l'action bénévole. De plus, nous affectons des budgets et confions un pouvoir décisionnel direct aux bureaux régionaux de tout le pays

- À Placements Mackenzie, les initiatives communautaires, y compris les dons et les programmes de jumelage de dons, sont gérées par des employés bénévoles et par la Fondation de bienfaisance Mackenzie Ensemble.
- À IPC, les dons à la collectivité sont gérés par un comité de bienfaisance (le Spirit Committee) animé par les employés, et les programmes locaux sont sous la responsabilité des conseillers, le tout sous la bannière du programme IPC Cares.

Nous encourageons nos employés à faire du bénévolat dans leur collectivité et nous soulignons les contributions exceptionnelles par divers prix axés sur les services communautaires. L'action bénévole dans chacune de nos sociétés est encouragée par des activités planifiées, deux journées de bénévolat payées par année et un soutien à la Semaine de l'action bénévole, célébrée à l'échelle pancanadienne en avril.

IMAGINE  
CANADA



## Qui est responsable

Les stratégies de philanthropie et d'engagement des employés de chacune des sociétés en exploitation sont approuvées par leur président et chef de la direction respectif. Le vice-président aux commandites et à l'engagement communautaire d'IGM revoit annuellement, en collaboration avec les équipes de gestion de nos sociétés en exploitation, les stratégies d'investissement dans la collectivité. La surveillance stratégique de la Fondation de bienfaisance Placements Mackenzie est assurée par un conseil indépendant.

## FAITS SAILLANTS DE 2021



## 9,2 M\$

remis à des organismes communautaires et de bienfaisance partout au Canada.



## Montant record de 1,92 M\$

recueilli par les employés pour Centraide et la Fondation de bienfaisance Mackenzie Ensemble dans le cadre de la Campagne Entreprise généreuse IGM, soit 23 % de plus que l'année précédente.



## 5,2 M\$+

Plus de 5,2 M\$ ont été amassés pour la Société Alzheimer du Canada dans le cadre de la Marche pour l'Alzheimer IG.



En collaboration avec Power Corporation, nous avons parrainé le programme Imaginez le Canada du Centre national pour la vérité et la réconciliation, une initiative nationale d'art et de leadership qui inspire les jeunes à envisager la réconciliation et à y aspirer.



Lancement de Au sommet avec Mackenzie, un appel à l'action destiné à inciter les communautés de ski canadiennes à montrer leur enthousiasme et à rassembler les skieurs pour leur donner la chance de gagner 50 000 \$ en vue d'un projet d'investissement communautaire.



L'Engagement IG Soyez maître de votre avenir envers les Autochtones prévoit le versement de 5 M\$ sur cinq ans aux communautés autochtones du Canada sous forme d'outils d'autonomisation financière, de ressources et de partenariats.



### IPC Cares

Notre famille IPC s'est mobilisée à l'occasion de la randonnée cycliste annuelle de la fondation Healing Cycle, qui soutient des personnes en soins palliatifs dans tout l'Ontario, ainsi que pour la campagne Movember en appui à la santé masculine, recueillant ainsi un total de 20 000 \$. Elle a également recueilli 18 500 \$ pour venir en aide aux communautés du Honduras touchées par la pandémie, où ils effectuent habituellement un voyage annuel de bénévolat.



**Au moyen du programme IG Soyez maître de votre avenir, nous nous efforçons d'éliminer les obstacles à la confiance en matière de finances parmi quatre groupes traditionnellement mal desservis. Voir page 23.**



# Empreinte écologique

Reconnaissant le lien manifeste entre une entreprise saine, des collectivités saines et une planète saine, nous nous mettons au défi de réduire notre empreinte écologique.

Nous nous consacrons à la gestion des activités ayant des impacts directs sur quatre secteurs majeurs : l'utilisation de l'énergie, le transport des employés et les voyages professionnels, la gestion des déchets ainsi que la consommation du papier. Ce sont les domaines dans lesquels nous avons les plus grands impacts environnementaux et où des améliorations contribueront à réduire nos émissions de GES.

Des engagements environnementaux précis sont officialisés dans le cadre de notre [Politique environnementale](#) et seront dès 2021 accompagnés de notre [Énoncé de position sur l'action pour le climat](#). Les attentes à l'égard de nos fournisseurs, énoncées dans notre Code de conduite du fournisseur, comprennent le respect des lois environnementales applicables et l'exercice de leurs activités dans le respect de l'environnement.

Nous faisons appel à une société de gestion de l'énergie et des données pour effectuer le suivi et la gestion des renseignements dans l'ensemble des locaux dont nous sommes propriétaires et locataires et pour formuler des recommandations en vue d'améliorations opérationnelles. Nos objectifs et progrès en matière de GES ont été rendus publics dans le cadre de notre soumission annuelle au Carbon Disclosure Project (CDP).

Les comités verts formés d'employés sont les vecteurs de nombreuses initiatives visant à réduire les déchets et la consommation de papier et d'énergie. Ces bénévoles sensibilisent et mobilisent les gens pour qu'ils adoptent des pratiques écologiquement responsables au travail, à la maison et dans la collectivité en général. Tout comme l'accent croissant mis sur le développement durable par notre Équipe des installations, ils nous font continuellement progresser. Ils ont par exemple coordonné les efforts visant à installer des poubelles centralisées dans tous les bureaux de l'entreprise afin de détourner au moins 50 % des déchets destinés aux sites d'enfouissement. En 2021, les comités verts ont mené un sondage en matière d'écologie auprès des employés, une journée de nettoyage des berges dans plusieurs grandes villes canadiennes ainsi que des conférences sur des sujets tels que le changement climatique et les enseignements autochtones.

Les examens par des tiers de nos pratiques environnementales font partie intégrante de notre approche. Nous assurons en externe notre déclaration annuelle d'émissions de GES pour toutes les émissions provenant des déplacements des périmètres 1, 2 et 3 et les objectifs de réduction applicables. Par le passé, nous avons effectué des vérifications annuelles des déchets dans nos bureaux pour faire ressortir des possibilités d'amélioration et accroître la mobilisation des employés. Cependant, cette activité a été délaissée en raison du travail à distance durant la pandémie.



## PUBLICATIONS CONNEXES »

[Politique environnementale](#)  
[Énoncé de position sur l'action pour le climat](#)  
[Rapport au CDP \(en anglais seulement\)](#)

## Qui est responsable

Notre chef de l'exploitation est responsable de la location de nos installations et de la gestion opérationnelle, des achats, de la gestion des déplacements et de la capacité de tenue de réunions virtuelles. Chargé de la création d'une culture uniforme de sensibilisation et de pratiques environnementales au sein de nos sociétés en exploitation, le Conseil de l'écologisation est composé de leaders des secteurs de la gestion des installations, des ressources humaines, du développement durable, des services informatiques et du soutien à la collectivité, ainsi que des présidents des comités verts dirigés par des employés. Veuillez consulter notre rapport au GIFCC à la [page 81](#) pour en savoir plus au sujet de la gouvernance en matière de changement climatique.

## Vers la carboneutralité

Dans le cadre de notre Énoncé de position sur l'action pour le climat en 2021, nous avons déclaré notre intention de parvenir à des locaux et des déplacements carboneutres d'ici 2022. Bien que nous mettions l'accent sur la réduction de nos émissions de GES, nous devons dans un premier temps acheter des crédits carbone pour atteindre cet objectif de manière aussi rapide.

### Notre parcours vers la carboneutralité comprend les étapes suivantes :



**Rationalisation de l'espace de bureau** – Nous mettons en œuvre une stratégie pluriannuelle pour réduire de 20 % la superficie des bureaux loués que nous occupons, afin de générer des économies et de réduire notre empreinte.



**Déménagement dans des bâtiments de meilleure qualité** – À l'expiration des baux, nous prévoyons de passer à des bâtiments de classe A, certifiés LEED de préférence.



**Modernisation des bureaux existants** – La viabilité environnementale est intégrée dans les principes de conception de notre futur lieu de travail et tout au long du processus de rénovation.



**Amélioration des pratiques responsables en matière de gestion de l'énergie, de l'eau, des déchets et du papier** – Cela comprend la mise sur pied d'un plan de rénovation de l'efficacité énergétique et d'adaptation pour les bureaux que dont nous sommes propriétaires ou locataires.



**Réduction de l'impact des déplacements** – Au moyen du recours continu aux réunions virtuelles, au soutien des employés qui utilisent des moyens de transport à faible émission de carbone et à la transition vers des véhicules électriques lorsque des services de taxi et de limousine sont nécessaires.

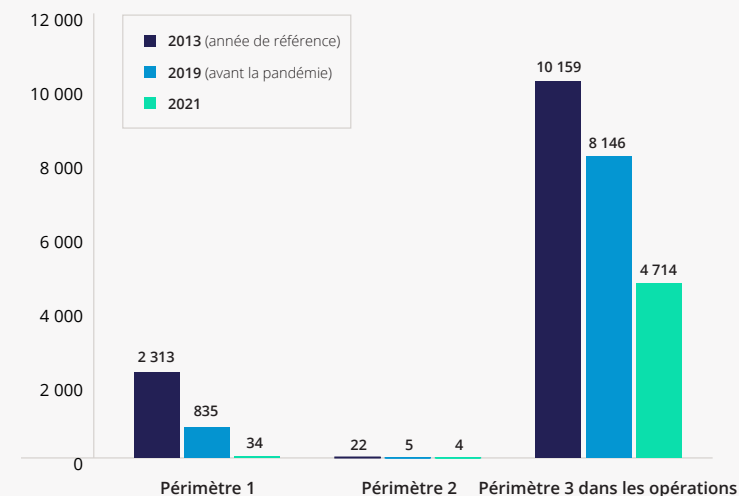
**Consultez notre rapport au GIFCC à la page 81 ainsi que notre rapport au CDP (en anglais seulement) pour en apprendre davantage sur notre approche en matière de changement climatique et nos initiatives visant à atteindre la carboneutralité, ainsi que sur nos cibles actuelles.**

## ÉMISSIONS DE GES EN 2021

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

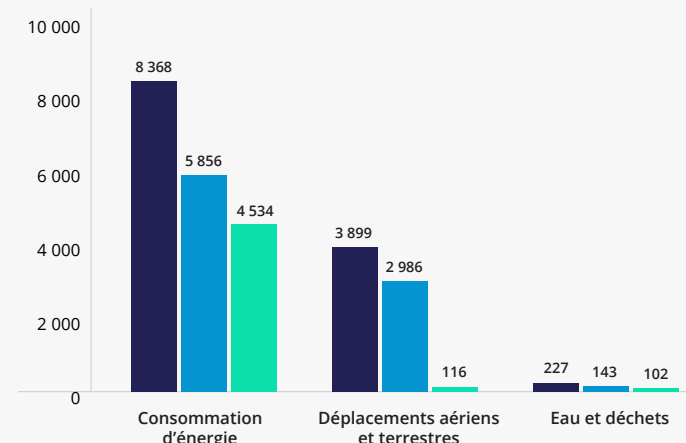
Tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



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

Tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>



## PRÉSENTATION DU LIEU DE TRAVAIL DE L'AVENIR

Les cinq étages que nous occupons au 180, rue Simcoe, à Toronto, seront les premiers à intégrer nos principes de conception du lieu de travail de l'avenir, car notre engagement renouvelé envers ces locaux nous a donné l'occasion de transformer l'espace. Au cours des prochaines années, nous mettrons en œuvre la nouvelle conception dans tous les complexes de l'entreprise.

Les six principes de conception, soit la collaboration et la collectivité, la technologie, le bien-être, la qualité de la lumière, le développement durable et la simplicité des matériaux, reflètent notre objectif de créer des espaces qui favorisent le bien-être des employés, encouragent la collaboration et stimulent l'innovation. Les caractéristiques de durabilité comprendront des luminaires à haut rendement énergétique, ainsi que des matériaux et des meubles qui privilégient le contenu recyclé, nécessitent peu de transport vers le site et sont recyclables à la fin de leur vie utile.

Avec la mise à niveau du 180 Simcoe en 2021, nous avons bien amorcé la mise en pratique de notre engagement envers la durabilité. Nous nous sommes associés à 12 entreprises pour garantir des pratiques durables tout au long du processus. Parmi ces partenaires, citons Green Standards, une entreprise qui, grâce à des dons de bienfaisance, à la revente et au recyclage, empêche le mobilier et l'équipement de travail

de se retrouver à la décharge tout en ayant une incidence positive sur la collectivité locale.

Après 83 jours de démantèlement de postes de travail et de déménagement de boîtes, Green Standards nous a aidés à transformer 132 tonnes de déchets d'entreprise en dons de bienfaisance à six organisations : Madaniyaa Academy, Armée du Salut, Korean Canadian Cultural Association, Canada Bodhi Dharma Society, Blue Veil Charity et Save the Students.

Une grande attention a été accordée à l'élimination responsable des débris de démolition et à la recyclabilité des articles de bureau utilisables afin de s'assurer qu'aucun déchet n'atterrisse dans un lieu d'enfouissement. Depuis le retrait des vieux meubles jusqu'au début de la démolition à coups de masse, notre accent sur la durabilité a permis de réduire les émissions, les déchets et la consommation d'énergie.



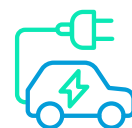
Pour mettre les chiffres en perspective, notre partenariat avec Green Standards a permis de réaliser l'équivalent de ce qui suit :



Prévention d'une quantité d'émissions de CO<sub>2</sub> équivalente à celle utilisée annuellement par 207 foyers



Détournement d'une quantité de déchets qui seraient autrement destinés à des sites d'enfouissement ayant un poids équivalent à celui de 26 éléphants



10 698 pleins d'essence évités grâce à des tactiques de réduction



Recyclage des meubles et de l'équipement de bureau

# Annexes



- » Données sur les ESG
- » Index du contenu GRI
- » Indice SASB
- » Rapport au GIFCC

# 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	2021	2020	2019	2018	2017
<b>COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (A)</b>							
102-22	<b>Administrateurs siégeant au conseil</b>	Nombre	<b>15</b>	15	15	15	16
102-22	Membres du conseil provenant de la haute direction	Nombre	<b>1</b>	1	1	1	1
102-22	Membres du conseil ne provenant pas de la haute direction	Nombre	<b>14</b>	14	14	14	15
102-22	Femmes siégeant au conseil (b)	Nombre	<b>5</b>	5	5	5	4
102-22, 405-1	<b>Diversité de genre au conseil</b>	Pourcentage du conseil	<b>33</b>	33	33	33	25
<b>Âge des membres du conseil</b>							
405-1	Plus de 70 ans	Nombre	<b>2</b>	2	1	1	1
405-1	50 à 70 ans	Nombre	<b>13</b>	13	13	11	13
405-1	30 à 49 ans	Nombre	<b>0</b>	0	1	3	2
102-22	<b>Nombre d'années à siéger au conseil</b>	Nombre d'années moyen	<b>11</b>	11	10	9	8
102-22	<b>Membres indépendants du conseil (b)</b>	Nombre	<b>9</b>	9	9	9	8
102-22	Indépendance du conseil	Pourcentage	<b>60</b>	60	60	60	50
102-22	Indépendance du comité d'audit	Pourcentage	<b>100</b>	100	100	100	100
102-22	Indépendance du comité des entités reliées et de révision	Pourcentage	<b>100</b>	100	100	100	100
102-22	Indépendance du comité des ressources humaines	Pourcentage	<b>57</b>	50	50	50	20
102-22	Indépendance du comité de gouvernance et des candidatures	Pourcentage	<b>50</b>	50	50	50	25
	<b>Taux de participation moyen aux réunions du conseil et des comités</b>	Pourcentage	<b>98</b>	98	93	94	90
102-22	<b>Administrateurs cumulant 4 mandats ou moins (c)</b>	Pourcentage	<b>100</b>	100	100	100	100
<b>HONORAIRES DES AUDITEURS</b>							
	Honoraires d'audit	\$	<b>2 773 000</b>	2 427 000	2 746 000	2 562 000	2 616 000
	Frais connexes à l'audit	\$	<b>192 000</b>	110 000	244 000	376 000	311 000
	Taxes	\$	<b>114 000</b>	163 000	74 000	64 000	149 000
	Autres frais	\$	<b>310 000</b>	236 000	314 000	281 000	629 000
	Frais payés pour des services autres que l'audit	Pourcentage	<b>13</b>	14	11	11	21

(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) 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).

## Éthique et conformité

Norme GRI	Sujet	Mesure	2021	2020	2019
<b>CONTRIBUTIONS À DES PARTIS POLITIQUES</b>					
415-1	Montant des contributions à des partis politiques	\$	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. (d)	Nombre total	<b>La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2021.</b>	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2020.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2019.
<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 (e,f)	Nombre total	<b>La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2021.</b>	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2020.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2019.
<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 Commissaire à la protection de la vie privée ou d'un commissaire provincial en 2021.</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 Commissaire à la protection de la vie privée ou d'un commissaire provincial en 2020.	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 Commissaire à la protection de la vie privée ou d'un commissaire provincial en 2019.
<b>LOIS ET RÈGLEMENTS</b>					
419-1	Valeur monétaire des amendes élevées et nombre total des sanctions non monétaires (g)	Dollars, nombre total	<b>Se reporter à la rubrique Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la notice annuelle de 2021.</b>	Se reporter à la rubrique Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la notice annuelle de 2020.	Se reporter à la rubrique Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la notice annuelle de 2019.

(d) 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.

(e) 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 conseillers des sociétés en exploitation.

(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 apporter les correctifs nécessaires pour les clients.

(g) 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 conseillers d'IG Gestion de patrimoine et d'Investment Planning Counsel, imposées par suite d'une audience auprès des organismes de réglementation ou d'autoréglementation ou d'une convention de règlement officielle avec ces organismes.

## Impôts

Norme GRI	Sujet	Mesure	2021	2020	2019	2018	2017
<b>IMPÔTS</b>							
<b>Impôts sur le revenu, par territoire de compétence</b>							
201-1	Gouvernement fédéral (h)	Millions de dollars	<b>174,6</b>	123,7	142,9	151,4	112,7
201-1	Colombie-Britannique	Millions de dollars	<b>1,4</b>	1,0	1,7	1,8	0,9
201-1	Alberta (h)	Millions de dollars	<b>1,1</b>	0,9	1,9	1,9	0,5
201-1	Saskatchewan (h)	Millions de dollars	<b>0,5</b>	0,3	0,6	0,6	0,2
201-1	Manitoba (h)	Millions de dollars	<b>37,0</b>	13,9	10,6	14,3	9,1
201-1	Ontario (h)	Millions de dollars	<b>37,4</b>	22,3	35,3	36,3	19,3
201-1	Québec (h)	Millions de dollars	<b>4,0</b>	2,9	5,0	4,9	2,3
201-1	Nouveau-Brunswick	Millions de dollars	<b>0,2</b>	0,1	0,2	0,3	0,1
201-1	Nouvelle-Écosse	Millions de dollars	<b>0,1</b>	0,1	0,3	0,2	0,1
201-1	I.-P.-É	Millions de dollars	<b>0,1</b>	0,1	0,1	0,1	-
201-1	Terre-Neuve	Millions de dollars	<b>0,1</b>	0,1	0,1	0,1	-
201-1	Total de l'impôt sur le revenu canadien	Millions de dollars	<b>256,5</b>	165,4	198,7	211,9	145,2
201-1	Chine	Millions de dollars	<b>2,7</b>	1,4	1,0	1,1	1,1
201-1	Irlande	Millions de dollars	<b>1,5</b>	1,0	1,2	1	1,8
201-1	Hong Kong	Millions de dollars	<b>1,0</b>	0,8	0,3	0,6	0,5
201-1	États-Unis	Millions de dollars	<b>0,1</b>	-0,2	0,0	0	0
201-1	Total des impôts sur le revenu internationaux	Millions de dollars	<b>5,3</b>	3,0	2,5	2,7	3,4
201-1	Total des impôts exigibles	Millions de dollars	<b>261,8</b>	168,4	201,2	214,6	148,6
201-1	Total des impôts reportés	Millions de dollars	<b>56,8</b>	32,3	18,5	-4,7	25,3
201-1	Total des impôts sur le revenu	Millions de dollars	<b>318,6</b>	200,7	219,7	209,9	173,9
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 (h)	Millions de dollars	<b>34,0</b>	29,8	24,6	28,4	25,0

(h) Les montants comprennent les impôts qui ont été classés et enregistrés au moyen de bénéfices non répartis.

## Investissement durable

Norme GRI	Sujet	Mesure	2021	2020	2019	2018	2017
<b>PLACEMENTS MACKENZIE</b>							
	Nombre de sociétés mobilisées par les enjeux ESG						
	Participation du personnel à l'interne (i)	Nombre	<b>467</b>	450	299	131	S. o.
	Participation des fournisseurs	Nombre	<b>969</b>	979	560	164	S. o.
	Participation liée au climat (j)	Nombre	<b>743</b>	S. o.	S. o.	S. o.	S. o.
	Votes exprimés par procuration au cours de l'année par Mackenzie (k)	Pourcentage	<b>100</b>	100	100	100	100
	Sous-conseillers qui sont signataires des PRI	Pourcentage de l'actif géré	<b>100</b>	100	90	90	86
<b>IG GESTION DE PATRIMOINE</b>							
	Votes exprimés par procuration au cours de l'année par les sous-conseillers en valeurs (k)	Pourcentage	<b>99</b>	100	100	S. o.	S. o.
	Sous-conseillers qui sont signataires des PRI	Pourcentage de l'actif géré	<b>100</b>	100	100	97	96
<b>PRODUITS CONÇUS POUR OFFRIR DES AVANTAGES ENVIRONNEMENTAUX OU SOCIAUX PARTICULIERS – FINANCIÈRE IGM</b>							
	Fonds d'investissement thématiques, de premier ordre et à impact – actif géré (l)	Millions de dollars	<b>4 320</b>	1 648,1	471,9	432,9	541,2
	Titres de créance labellisés ESG (m)		<b>2 512</b>	836	378	S. o.	S. o.
	Fonds philanthropiques – IG Gestion de patrimoine et Placements Mackenzie	Millions de dollars	<b>373</b>	298,2	279,3	239,2	233,7
	Régimes enregistrés d'épargne-invalidité	Millions de dollars	<b>1 792,6</b>	1 384,2	1 106,2	811,7	680,5
	Pourcentage de l'actif géré total assujéti à des filtres environnementaux ou sociaux négatifs (n)	Pourcentage	<b>96</b>	97,5	98,0	99,0	0,3

(i) 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.

(j) Les participations liées au climat sont incluses dans les « participations du personnel à l'interne » et les « participations des fournisseurs ».

(k) 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).

(l) Chaque boutique de placement de Mackenzie utilise les facteurs ESG dans son processus de placement. Les 4,32 G\$ d'actifs gérés cités ci-dessus 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.

(m) Cela représente le total des actifs gérés dans les obligations durables et vertes et dans les titres de créance liés à la durabilité, y compris 209 M\$ comptabilisés dans les actifs gérés de solutions durables de 4,32 G\$.

(n) 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	2021	2020	2019	2018	2017
<b>EMPLOYÉS PAR RÉGION</b>							
102-8	Colombie-Britannique	Nombre total	<b>99</b>	95	102	107	108
102-8	Alberta	Nombre total	<b>99</b>	90	88	89	85
102-8	Saskatchewan	Nombre total	<b>19</b>	15	17	18	20
102-8	Manitoba	Nombre total	<b>1 331</b>	1 327	1 324	1 311	1 378
102-8	Ontario	Nombre total	<b>1 924</b>	1 750	1 654	1 512	1 459
102-8	Québec	Nombre total	<b>425</b>	414	424	424	388
102-8	Provinces de l'Atlantique	Nombre total	<b>44</b>	36	38	40	39
102-8	Canada – total	Nombre total	<b>3 941</b>	3 727	3 647	3 501	3 477
102-8	Chine	Nombre total	<b>1</b>	2	2	2	1
102-8	Irlande	Nombre total	<b>11</b>	12	11	10	11
102-8	Hong Kong	Nombre total	<b>12</b>	13	13	11	11
102-8	États-Unis	Nombre total	<b>14</b>	13	11	11	4
102-7/102-8	Nombre total d'employés (o)	Nombre total	<b>3 979</b>	3 767	3 684	3 535	3 504
<b>CONSEILLERS PAR RÉGION D'IG GESTION DE PATRIMOINE</b>							
102-8	Alberta	Nombre total	<b>447</b>	435	425	430	441
102-8	Provinces de l'Atlantique	Nombre total	<b>219</b>	218	215	247	281
102-8	Colombie-Britannique	Nombre total	<b>368</b>	381	394	429	482
102-8	Manitoba	Nombre total	<b>202</b>	194	202	220	232
102-8	Ontario	Nombre total	<b>1 167</b>	1 198	1 262	1 391	1 609
102-8	Québec	Nombre total	<b>735</b>	734	735	820	907
102-8	Saskatchewan	Nombre total	<b>140</b>	144	148	174	194
	Nombre total de conseillers (o)		<b>3 278</b>	3 304	3 381	3 711	4 146
<b>ADJOINTS D'IG GESTION DE PATRIMOINE PAR RÉGION</b>							
102-8	Alberta	Nombre total	<b>191</b>	179	210	227	236
102-8	Provinces de l'Atlantique	Nombre total	<b>108</b>	91	82	94	100
102-8	Colombie-Britannique	Nombre total	<b>191</b>	193	207	214	233
102-8	Manitoba	Nombre total	<b>81</b>	69	84	96	99
102-8	Ontario	Nombre total	<b>501</b>	467	500	540	581
102-8	Québec	Nombre total	<b>338</b>	270	298	334	359
102-8	Saskatchewan	Nombre total	<b>54</b>	48	50	67	66
	Nombre total d'adjoints (o)		<b>1 464</b>	1 317	1 431	1 572	1 674

## Talents (suite)

Norme GRI	Sujet	Mesure	2021	2020	2019	2018	2017
<b>CONSEILLERS D'INVESTMENT PLANNING COUNSEL PAR RÉGION</b>							
102-8	Alberta	Nombre total	<b>63</b>	68	66	67	69
102-8	Provinces de l'Atlantique	Nombre total	<b>30</b>	29	34	41	42
102-8	Colombie-Britannique	Nombre total	<b>71</b>	73	78	79	91
102-8	Manitoba	Nombre total	<b>37</b>	38	36	37	39
102-8	Ontario	Nombre total	<b>419</b>	429	449	470	497
102-8	Québec	Nombre total	<b>34</b>	38	34	24	25
102-8	Saskatchewan	Nombre total	<b>20</b>	20	23	26	26
102-8	Territoires	Nombre total	<b>1</b>	1	1	1	1
	Nombre total de conseillers (o)		<b>675</b>	696	721	745	790
<b>EMPLOYÉS PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE</b>							
102-8	<b>Total</b>	Nombre total	<b>3 979</b>	3 767	3 684	3 535	3 504
102-8	Femmes	Nombre total	<b>2 279</b>	2 128	2 109	2 032	2 043
102-8	Hommes	Nombre total	<b>1 694</b>	1 637	1 575	1 503	1 461
102-8	Non binaire/genre non inscrit/préfère ne pas répondre (p)	Nombre total	<b>6</b>	2	S. o.	S. o.	S. o.
102-8	<b>Employés permanents</b>	Nombre total	<b>3 827</b>	3 525	3 379	3 308	3 286
102-8	Femmes	Nombre total	<b>2 177</b>	1 993	1 943	1 897	1 908
102-8	Hommes	Nombre total	<b>1 644</b>	1 530	1 436	1 411	1 378
102-8	Non binaire/genre non inscrit/préfère ne pas répondre	Nombre total	<b>6</b>	2	S. o.	S. o.	S. o.
102-8	<b>Employés temporaires</b>	Nombre total	<b>152</b>	242	305	227	218
102-8	Femmes	Nombre total	<b>102</b>	135	166	135	135
102-8	Hommes	Nombre total	<b>50</b>	107	139	92	83
102-8	Non binaire/genre non inscrit/préfère ne pas répondre	Nombre total	<b>-</b>	-	S. o.	S. o.	S. o.
102-8	<b>Employés à temps plein</b>	Nombre total	<b>3 921</b>	3 696	3 609	3 418	3 352
102-8	Femmes	Nombre total	<b>2 230</b>	2 063	2 038	1 932	1 917
102-8	Hommes	Nombre total	<b>1 685</b>	1 631	1 571	1 486	1 435
102-8	Non binaire/genre non inscrit/préfère ne pas répondre	Nombre total	<b>6</b>	2	S. o.	S. o.	S. o.
102-8	<b>Employés à temps partiel</b>	Nombre total	<b>58</b>	71	75	117	152
102-8	Femmes	Nombre total	<b>49</b>	65	71	100	127
102-8	Hommes	Nombre total	<b>9</b>	6	4	17	25
102-8	Non binaire/genre non inscrit/préfère ne pas répondre	Nombre total	<b>-</b>	-	S. o.	S. o.	S. o.

## Talents (suite)

Norme GRI	Sujet	Mesure	2021	2020	2019	2018	2017
<b>CONVENTIONS COLLECTIVES</b>							
102-41	Employés couverts par des conventions collectives	Pourcentage du nombre total d'employés	-	-	-	-	-
<b>NOUVEAUX EMPLOYÉS EMBAUCHÉS</b>							
401-1	<b>Total des nouveaux employés embauchés – employés permanents</b>	Nombre total	<b>592</b>	317	455	502	308
401-1	En pourcentage de l'effectif total (q)	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>15,5</b>	9,0	13,5	15,2	9,4
<b>Groupes d'âge des employés</b>							
401-1	Moins de 30 ans (q)	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>29,6</b>	31,2	26,6	28,1	33,1
401-1	30 à 50 ans (q)	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>54,2</b>	58,0	59,1	58,4	52,3
401-1	Plus de 50 ans (q)	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>16,2</b>	10,7	14,3	13,5	14,6
<b>Genre des employés</b>							
401-1	Femme (q)	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>55,4</b>	46,1	59,1	54,4	55,5
401-1	Homme (q)	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>44,1</b>	53,9	40,9	45,6	44,5
401-1	Non binaire/genre non inscrit/préfère ne pas répondre	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>0,5</b>	-	S. o.	S. o.	S. o.
<b>ROULEMENT DU PERSONNEL</b>							
401-1	<b>Roulement total du personnel – employés permanents</b>	Nombre total	<b>491</b>	275	512	616	525
401-1	Pourcentage total du roulement (q,r)	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>12,8</b>	7,8	15,2	18,6	16,0
401-1	<b>Roulement volontaire du personnel – employés permanents</b>	Nombre total	<b>400</b>	191	341	468	280
401-1	Pourcentage du roulement volontaire (q,r)	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>10,5</b>	5,4	10,1	14,1	8,5
<b>Groupe d'âge des employés</b>							
401-1	Moins de 30 ans (q)	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>25,7</b>	24,4	23,6	16,9	16,4
401-1	30 à 50 ans (q)	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>54,2</b>	53,8	55,5	45,0	49,0
401-1	Plus de 50 ans (q)	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>20,2</b>	21,8	20,9	38,1	34,7
<b>Genre des employés</b>							
401-1	Femme (q)	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>51,9</b>	54,9	59,6	60,1	59,4
401-1	Homme (q)	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>47,7</b>	45,1	40,4	39,9	40,6
401-1	Non binaire/genre non inscrit/préfère ne pas répondre	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>0,3</b>	-	S. o.	S. o.	S. o.
<b>FORMATION ET ÉDUCATION</b>							
404-3	Employés recevant des évaluations du rendement (s)	Pourcentage du nombre total d'employés admissibles	<b>100,0</b>	100,0	100,0	73,7	85,8

## Talents (suite)

Norme GRI	Sujet	Mesure	2021	2020	2019	2018	2017
<b>DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION</b>							
<b>Genre des employés</b>							
405-1	Femmes	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>56,9</b>	56,5	57,2	57,5	58,3
405-1	Hommes	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>43</b>	43,4	42,8	42,5	41,7
405-1	Non binaire/genre non inscrit/préfère ne pas répondre	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>0,2</b>	0,1	S. o.	S. o.	S. o.
<b>Groupes d'âge des employés</b>							
405-1	Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>13,7</b>	13,5	16,6	17,4	16,3
405-1	30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>59,6</b>	61,0	59,0	59,2	58,2
405-1	Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>26,7</b>	25,5	24,4	23,4	25,5
<b>Haute direction (t)</b>							
405-1	Femmes	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>31,8</b>	33,3	34,0	30,9	27,5
405-1	Hommes	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>67,8</b>	66,7	66,0	69,1	72,5
405-1	Non binaire/genre non inscrit/préfère ne pas répondre	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>0,4</b>	–	S. o.	S. o.	S. o.
405-1	Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>–</b>	–	–	–	–
405-1	30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>51,1</b>	54,0	56,0	56,5	58,5
405-1	Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>48,9</b>	46	44,0	43,5	41,5
<b>Personnel cadre (u)</b>							
405-1	Femmes	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>46,4</b>	47,4	45,2	45,4	42,8
405-1	Hommes	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>53,5</b>	52,6	54,8	54,6	57,2
405-1	Non binaire/genre non inscrit/préfère ne pas répondre	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>0,1</b>	–	S. o.	S. o.	S. o.
405-1	Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>7,8</b>	7	4,6	6,1	3,5
405-1	30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>64,6</b>	67,8	68,6	68,5	67,4
405-1	Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>27,7</b>	25,3	26,8	25,4	29,1
<b>Employés non cadres</b>							
405-1	Femmes	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>67,3</b>	65,6	64,7	66,5	66,9
405-1	Hommes	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>32,5</b>	34,3	35,3	33,5	33,1
405-1	Non binaire/genre non inscrit/préfère ne pas répondre	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>0,2</b>	0,1	S. o.	S. o.	S. o.
405-1	Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>19,5</b>	19,6	23,4	25,1	22,6
405-1	30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>56,9</b>	57,0	55,0	54,4	54,7
405-1	Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>23,6</b>	23,5	21,6	20,4	22,7
<b>Conseillers d'IG Gestion de patrimoine (o)</b>							
405-1	Femmes	Pourcentage du nombre total de conseillers	<b>28</b>	27	28	28	29
405-1	Hommes	Pourcentage du nombre total de conseillers	<b>72</b>	73	72	72	71

## Talents (suite)

Norme GRI	Sujet	Mesure	2021	2020	2019	2018	2017
<b>DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (SUITE)</b>							
<b>Conseillers d'IG Gestion de patrimoine – Nouvelles recrues</b>							
405-1	Femmes	Pourcentage du nombre total de nouveaux conseillers	<b>35</b>	26	39	36	37
405-1	Hommes	Pourcentage du nombre total de nouveaux conseillers	<b>65</b>	74	61	64	63
<b>Conseillers d'Investment Planning Counsel (o)</b>							
405-1	Femmes	Pourcentage du nombre total de conseillers	<b>20</b>	20	20	21	20
405-1	Hommes	Pourcentage du nombre total de conseillers	<b>80</b>	80	80	79	80
<b>BLESSURES ET DÉCÈS</b>							
403-2	Blessures (v)	Nombre total	<b>1</b>	2	7	6	5
403-2	Décès	Nombre total	<b>-</b>	-	-	-	-

(o) Le nombre total d'employés et de conseillers a été comptabilisé au 31 décembre.

(p) En 2020, nous avons mis à la disposition des employés la possibilité d'établir eux-mêmes le genre auquel ils s'identifient dans leur profil du système des RH.

(q) Ce ratio a été établi uniquement en fonction des employés permanents.

(r) En 2018, IGM a mis sur pied un programme de départ volontaire à la retraite. En excluant les départs survenus dans le cadre de ce programme, le roulement total des employés était de 14,2 % et le roulement volontaire total des employés, de 9,8 %.

(s) En 2018, d'importants changements ont été apportés au programme d'évaluation du rendement d'IG Gestion de patrimoine et la collecte de données pour cette société en exploitation subissait des transformations.

(t) Comprend les postes de vice-présidents et les postes de niveaux supérieurs.

(u) Ne comprend pas la haute direction.

(v) Blessures en milieu de travail ayant entraîné une perte de temps de travail après le jour de l'incident.

## Environnement

Norme GRI	Sujet	Mesure	2021	2020	2019	2018	2017	2013 – Année de référence
<b>ÉNERGIE CONSOMMÉE AU SEIN DE L'ORGANISATION (w)</b>								
302-1	Gaz naturel (chauffage) (x)	Mégawattheures	<b>2 395</b>	3 415	5 163	5 827	5 334	5 861
302-1	Carburant aviation (y)	Mégawattheures	<b>126</b>	779	3 005	2 704	2 904	4 611
302-1	Carburant diesel de réserve (z)	Mégawattheures	–	14	–	–	12	–
302-1	Énergie directe consommée	Mégawattheures	<b>2 521</b>	4 208	8 168	8 532	8 249	10 472
302-1	Énergie (électricité) indirecte consommée	Mégawattheures	<b>3 666</b>	4 298	5 441	5 648	5 884	6 648
302-1	Énergie (distribution de l'eau) indirecte consommée	Mégawattheures	<b>8</b>	15	31	33	31	33
302-1	<b>Énergie totale consommée au sein de l'organisation</b>	Mégawattheures	<b>6 195</b>	8 520	13 640	14 213	14 164	17 153
302-1	Pourcentage de l'électricité consommée au sein de l'organisation provenant de sources à faibles émissions de carbone (aa)	Pourcentage du total	<b>100</b>	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 (aa)	Pourcentage du total	<b>98</b>	91	78	81	79	39
<b>ÉNERGIE CONSOMMÉE À L'EXTÉRIEUR DE L'ORGANISATION</b>								
302-2	Propriétés louées en amont	Mégawattheures	<b>38 504</b>	41 242	46 982	47 777	50 689	47 713
302-2	Propriétés des fonds d'investissement (bb)	Mégawattheures	<b>276 888</b>	273 297	285 106	283 347	283 995	270 096
302-2	Déplacements d'affaires (en avion)	Milliers de mille terrestres	<b>176</b>	1 951	13 043	13 515	16 524	15 334
302-2	Déplacements d'affaires (au sol)	Milliers de kilomètres	<b>278</b>	624	2 026	1 998	2 536	2 458
<b>EAU ET DÉCHETS</b>								
303-1	Eau consommée dans le cadre des activités	Milliers de mètres cubes	<b>96</b>	114	173	177	181	204
306-2	Déchets produits dans le cadre des activités – Installations appartenant à l'organisation (cc)	Tonnes	<b>46</b>	41	60	55	67	100
<b>INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE</b>								
302-3	Quantité totale d'énergie consommée dans les immeubles à bureaux loués par l'organisation ou lui appartenant (dd)	Mégawattheures	<b>44 573</b>	48 983	57 617	59 286	61 950	60 255
302-3	Nombre de personnes dans les locaux loués par l'organisation ou lui appartenant	Nombre	<b>8 842</b>	8 179	8 437	8 703	8 910	9 050
302-3	Immeubles de bureaux au Canada (ee)	Surface moyenne en pieds carrés	<b>1 902 287</b>	1 936 497	1 930 688	1 987 246	2 062 954	1 926 250
302-3	Énergie consommée par personne	Mégawattheures par personne	<b>5,04</b>	5,99	6,83	6,81	6,95	6,66
302-3	Énergie consommée par pied carré	Mégawatts heures par pied carré.	<b>0,023</b>	0,025	0,030	0,030	0,030	0,031

## Environnement (suite)

Norme GRI	Sujet	Mesure	2021	2020	2019	2018	2017	2013 – Année de référence
<b>ÉMISSIONS TOTALES DE GAZ À EFFET DE SERRE (w,ff,gg)</b>								
305-1	Émissions directes de GES basées sur le marché (périmètre 1) (hh)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>34</b>	241	835	724	781	2 313
305-2	Émissions indirectes de GES (périmètre 2)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>4</b>	2	5	2	7	22
305-3	Autres émissions indirectes de GES (périmètre 3)							
305-3	Émissions provenant des propriétés louées en amont (hh)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>4 541</b>	4 791	5 846	6 021	6 434	7 297
305-3	Émissions provenant des propriétés des fonds d'investissement (bb)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>41 822</b>	41 346	44 700	42 766	45 199	48 235
305-3	Déplacements d'affaires (en avion)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>24</b>	272	1 760	1 829	2 355	2 153
305-3	Déplacements d'affaires (au sol)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>58</b>	130	421	415	527	511
305-3	Déchets produits dans le cadre des activités	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>91</b>	81	119	109	134	198
305-3	Autres émissions indirectes totales de GES (périmètre 3)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>46 536</b>	46 619	52 846	51 139	54 648	58 394
	Émissions directes et indirectes totales (périmètres 1, 2 et 3)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>46 574</b>	46 862	53 685	51 866	55 436	60 729
<b>INTENSITÉ DES ÉMISSIONS</b>								
305-4	Émissions totales provenant des locaux loués par l'organisation ou lui appartenant (dd)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>4 752</b>	5 516	8 985	9 100	10 238	12 494
305-4	Nombre de personnes dans les locaux loués par l'organisation ou lui appartenant	Nombre	<b>8 842</b>	8 179	8 437	8 703	8 910	9 050
305-4	Immeubles de bureaux au Canada (ee)	Surface moyenne en pieds carrés	<b>1 902 287</b>	1 936 497	1 930 688	1 987 246	2 062 954	1 926 250
305-4	Émissions par personne	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub> par personne	<b>0,54</b>	0,67	1,07	1,05	1,15	1,38
305-4	Émissions par pied carré	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub> par pied carré.	<b>0,002</b>	0,003	0,005	0,005	0,005	0,006

- (w) Les données sur la consommation et les émissions des années 2013–2020 ont été revues, étant donné la disponibilité de prévisions améliorées ou de données rajustées pour les années précédentes. Les données sur les émissions ont été revues le 19 mai 2022, après la première diffusion de ce rapport le 6 mai, en raison de la publication de facteurs d'émissions mis à jour. De plus, les émissions de périmètre 3 pour l'année 2020 ont été revues en raison du retrait de 134 728 m<sup>3</sup> de crédits excédentaires de gaz naturel et d'énergie renouvelable.
- (x) La conversion en mégawattheures du volume de gaz naturel consommé a été effectuée avec l'outil de conversion accessible au <https://www.rncan.gc.ca/cartes-outils-et-publications/publications/publications-de-lenergie/donnees-de-reference-et-pratiques-exemplaires-destinees-aux-etablissements-de-soins-g/5986>. Le gaz naturel sert au chauffage.
- (y) La conversion en mégawattheures du volume de carburant aviation consommé a été effectuée avec l'outil de conversion accessible au <https://apps.cer-rec.gc.ca/Conversion/conversion-tables.aspx?GoCTemplateCulture=fr-CA>.
- (z) La conversion en mégawattheures du volume de carburant diesel de réserve consommé a été effectuée avec l'outil de conversion accessible au <https://www.rncan.gc.ca/cartes-outils-et-publications/publications/publications-de-lenergie/donnees-de-reference-et-pratiques-exemplaires-destinees-aux-etablissements-de-soins-g/5986>.
- (aa) L'énergie renouvelable comprend l'électricité de Manitoba Hydro et le gaz naturel vert de Bullfrog Power.
- (bb) Nous recueillons les données quant à la consommation d'énergie pour les immeubles détenus par le Fonds de biens immobiliers Investors depuis 2019. En 2021, la superficie moyenne occupée était de 13 842 543 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.
- (cc) 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.
- (dd) 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 de bas de page (bb).
- (ee) 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 précise de modifier une superficie (expansion, etc.), le changement est effectué pour toutes les années de 2013 à 2021.
- (ff) Les émissions de GES du périmètre 1 et du périmètre 2 sont regroupées comme pour le contrôle financier.
- (gg) 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 (bb); 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 du Rapport d'inventaire national 1990-2020 : Sources et puits de gaz à effet de serre au Canada (Ottawa, Environnement Canada, 2022).
- (hh) Depuis 2015, les émissions de GES du périmètre 1 et du périmètre 3 sont calculées en tenant compte de l'achat de gaz naturel renouvelable de Bullfrog Power et de crédits d'énergie renouvelable.

# Index du contenu GRI

Norme GRI	Réaction à la publication
<b>GRI 102 : PUBLICATIONS DE NATURE GÉNÉRALE</b>	
102-1: Nom de l'organisation	Société financière IGM Inc.
102-2: Activités, marques, produits et services	Rapport sur le développement durable 2021 – À propos d'IGM (page 5) <a href="#">Notice annuelle 2021 – Structure de l'entreprise (page 5)</a> <a href="#">Notice annuelle 2021 – Description des activités (page 6)</a>
102-3: Lieu où se trouve le siège de l'organisation	Rapport sur le développement durable 2021 – À propos d'IGM (page 5)
102-4: Lieu des sites opérationnels	Rapport sur le développement durable 2021 – À propos d'IGM (page 5)
102-5: Mode de propriété et forme juridique	<a href="#">Notice annuelle 2021 – Structure de l'entreprise (page 5)</a> <a href="#">Notice annuelle 2021 – Description des activités (page 6)</a>
102-6: Marchés desservis	Rapport sur le développement durable 2021 – À propos d'IGM (page 5)
102-7: Taille de l'organisation	Rapport sur le développement durable 2021 – À propos d'IGM (page 5) <a href="#">Notice annuelle 2021 – Structure de l'entreprise (page 5)</a> <a href="#">Notice annuelle 2021 – Description des activités (page 6)</a>
102-8: Informations sur les employés et autres travailleurs	Rapport sur le développement durable 2021 – Tableaux de données ESG – Talents (pages 64 et 65)
102-9: Chaîne d'approvisionnement	Rapport sur le développement durable 2021 – À propos d'IGM (page 5) <a href="#">Notice annuelle 2021 – Structure de l'entreprise (page 5)</a> <a href="#">Notice annuelle 2021 – Description des activités (page 6)</a>
102-10: Changements substantiels dans l'organisation et dans la chaîne d'approvisionnement	<a href="#">Notice annuelle 2021 – Description des activités (page 6)</a> <a href="#">Notice d'information annuelle – Évolution de l'entreprise au cours des trois derniers exercices (page 7)</a>
102-11: Principe et approche de précaution	Rapport sur le développement durable 2021 – Gestion des risques (page 42) Rapport sur le développement durable 2021 – Gestion des risques – Gestion des risques environnementaux et sociaux (page 44) Rapport sur le développement durable 2021 – Rapport du GIFCC (pages 81 à 84) <a href="#">Rapport annuel de 2021 – Gestion des risques (pages 72 à 85)</a>
102-12: Initiatives externes	Rapport sur le développement durable 2021 – Objectifs de développement durable (page 15) Rapport sur le développement durable 2021 – Éthique et conformité (page 41) Rapport sur le développement durable 2021 – Index du contenu GRI, Index du contenu SASB, Rapport du GIFCC (pages 71 à 84) Reconnaissance et engagements



Norme GRI	Réaction à la publication
102-13: Affiliation à des associations	Rapport sur le développement durable 2021 – Éthique et conformité (page 41) Reconnaissance et engagements
102-14: Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation	Rapport sur le développement durable 2021 – Message du président et chef de la direction (page 7)
102-16: Valeurs, principes, normes et règles de comportement	<u>Déclaration relative à la responsabilité d'entreprise</u> Rapport sur le développement durable 2021 – Éthique et conformité (page 39) <u>Code de conduite professionnelle de la Société financière IGM</u> <u>Code de conduite du fournisseur</u>
102-17: Mécanismes utilisés pour faire part des conseils et des préoccupations concernant l'éthique	Rapport sur le développement durable 2021 – Éthique et conformité (page 39) <u>Politique de signalement</u> <u>Code de conduite professionnelle de la Société financière IGM</u>
102-18: Structure de gouvernance	Rapport sur le développement durable 2021 – Gouvernance – Gouvernance en matière de développement durable (page 37) <u>Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2021 – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Conduite professionnelle et éthique commerciale (page 78)</u>
102-19: Processus de délégation des pouvoirs	Rapport sur le développement durable 2021 – Gouvernance – Gouvernance en matière de développement durable (page 37) Rapport sur le développement durable 2021 – Rapport du GIFCC (pages 81 à 84) <u>Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2021 – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Mandats du conseil et des comités (page 73)</u>
102-20: Cadres dirigeants responsables des thèmes économiques, environnementaux et sociaux	Rapport sur le développement durable 2021 – Gouvernance (page 36) Rapport sur le développement durable 2021 – Gouvernance – Gouvernance en matière de développement durable (page 37)
102-22: Composition de l'instance supérieure de gouvernance et de ses comités	Rapport sur le développement durable 2021 – Gouvernance – Gouvernance en matière de développement durable (page 37) <u>Circulaire de sollicitation de procurations de la direction 2021 – Élection des administrateurs (pages 18 à 35)</u> Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG – Gouvernance (page 60)
102-23: Président de l'instance supérieure de gouvernance	<u>Circulaire de sollicitation de procurations de la direction 2021 – Élection des administrateurs (page 31)</u>
102-24: Processus de nomination et de sélection pour l'instance supérieure de gouvernance	<u>Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2021 – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Mise en candidature et évaluation des administrateurs et diversité (pages 79 à 82)</u>
102-25: Conflits d'intérêts	Rapport sur le développement durable 2021 – Gouvernance (page 36) Rapport sur le développement durable 2021 – Éthique et conformité (page 39) <u>Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2021 – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Conduite professionnelle et éthique commerciale (page 78)</u> <u>Énoncé des pratiques de gouvernance d'entreprise</u>

Norme GRI	Réaction à la publication
102-26: Rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans la définition des objectifs, des valeurs et de la stratégie	Rapport sur le développement durable 2021 – Gouvernance (page 36) Rapport sur le développement durable 2021 – Gouvernance – Gouvernance en matière de développement durable (page 37)
102-27: Connaissance collective de l'instance supérieure de gouvernance	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2021 – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Mise en candidature et évaluation des administrateurs et diversité (pages 79 à 82)</a>
102-29: Identifier et gérer les impacts économiques, environnementaux et sociaux	Rapport sur le développement durable 2021 – Gestion des risques (page 42) Rapport sur le développement durable 2021 – Gestion des risques – Gestion des risques environnementaux et sociaux (page 44) <a href="#">Rapport annuel de 2021 – Gestion des risques (pages 72 à 85)</a>
102-30: Efficacité des processus de gestion des risques	Rapport sur le développement durable 2021 – Gestion des risques (pages 42 à 44) Rapport sur le développement durable 2021 – Rapport du GIFCC (pages 81 à 84) <a href="#">Rapport annuel de 2021 – Gestion des risques (pages 72 à 85)</a>
102-31: Examen de sujets économiques, environnementaux et sociaux	Rapport sur le développement durable 2021 – Gestion des risques – Gestion des risques environnementaux et sociaux (page 44) Rapport sur le développement durable 2021 – Rapport du GIFCC (pages 81 à 84) <a href="#">Rapport annuel de 2021 – Gestion des risques (pages 72 à 85)</a> <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2021 – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Mandats du conseil et des comités (page 73)</a>
102-32: Rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans les rapports de développement durable	Rapport sur le développement durable 2021 – Gouvernance – Gouvernance en matière de développement durable (page 37)
102-33: Processus de communication des préoccupations majeures	Rapport sur le développement durable 2021 – Gouvernance – Gouvernance en matière de développement durable (page 37)
102-34: Nature et nombre des préoccupations majeures exprimées	Rapport sur le développement durable 2021 – Gouvernance – Gouvernance en matière de développement durable (page 37)
102-35: Politiques de rémunération	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2021 – Rémunération des administrateurs (pages 36 à 38)</a> <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2021 – Rémunération des hauts dirigeants (pages 40 à 46)</a>
102-36: Processus de détermination de la rémunération	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2021 – Rémunération des administrateurs (pages 36 à 38)</a> <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2021 – Rémunération des hauts dirigeants (pages 40 à 46)</a>
102-40: Groupes de parties prenantes	Rapport sur le développement durable 2021 – Relations avec les parties prenantes (pages 16 à 18)
102-41: Conventions collectives	Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG – Talents – Conventions collectives (page 66)
102-42: Critères de recensement et de sélection des parties prenantes	Rapport sur le développement durable 2021 – Relations avec les parties prenantes (pages 16 à 18) Les parties prenantes désignent les personnes ou les organisations qui ont une incidence sur notre réussite ou sur lesquelles nos activités peuvent avoir des répercussions.

Norme GRI	Réaction à la publication
102-43: Approche de l'organisation pour mobiliser les parties prenantes	Rapport sur le développement durable 2021 – Enjeux ESG importants (page 13) Rapport sur le développement durable 2021 – Relations avec les parties prenantes (pages 16 à 18) Rapport sur le développement durable 2021 – Bâtir la confiance en matière de finances (page 21) Rapport sur le développement durable 2021 – Gouvernance – Gouvernance en matière de développement durable (page 37) Rapport sur le développement durable 2021 – Talents et culture – Mobilisation des employés (page 50) Rapport sur le développement durable 2021 – Soutien à la collectivité (page 54)
102-44: Thèmes et préoccupations soulevées	Rapport sur le développement durable 2021 – Enjeux ESG importants (page 13) Rapport sur le développement durable 2021 – Stratégie de développement durable (page 14) Rapport sur le développement durable 2021 – Relations avec les parties prenantes (pages 16 à 18)
102-45: Entités incluses dans les états financiers consolidés	Rapport sur le développement durable 2021 – À propos du présent rapport (page 4) <a href="#">Rapport annuel de 2021 – Rapport de gestion – Société financière IGM Inc. (pages 19 à 21)</a>
102-46: Délimitation du contenu et du périmètre des aspects du rapport	Rapport sur le développement durable 2021 – À propos du présent rapport (page 4) Rapport sur le développement durable 2021 – Enjeux ESG importants (page 13)
102-47: Aspects pertinents recensés	Rapport sur le développement durable 2021 – Enjeux ESG importants (page 13) Rapport sur le développement durable 2021 – Stratégie de développement durable (page 14)
102-48: Reformulation de l'information fournie dans les rapports antérieurs	Rapport sur le développement durable 2021 – Tableaux de données ESG : note de bas de page w (pages 69 et 70)
102-49: Changements liés à la déclaration	Rapport sur le développement durable 2021 – À propos du présent rapport (page 4)
102-50: Période de déclaration	Rapport sur le développement durable 2021 – À propos du présent rapport (page 4)
102-51: Date du dernier rapport publié	Mai 2021
102-52: Cycle de déclaration	Rapport sur le développement durable 2021 – À propos du présent rapport (page 4)
102-53: Personne à contacter pour toute question sur le rapport	Rapport sur le développement durable 2021 – À propos du présent rapport (page 4)
102-54: Revendications de déclaration selon les normes GRI	Rapport sur le développement durable 2021 – À propos du présent rapport (page 4)
102-55: Index du contenu GRI	Ce tableau est l'index du contenu GRI.
102-56: Assurance externe	Rapport sur le développement durable 2021 – À propos du présent rapport (page 4)

Norme GRI		Réaction à la publication
<b>CATÉGORIE : ÉCONOMIE</b>		
<b>Rendement économique</b>	201-103: Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2021 – Création d'une valeur commune (page 6) Rapport sur le développement durable 2021 – Gestion des risques – Gestion des risques environnementaux et sociaux (page 44) Rapport sur le développement durable 2021 – Rapport du GIFCC (pages 81 à 84) <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2021</a> <a href="#">Réponse au sondage du CDP 2021</a>
	201-1: Valeur économique directe créée et distribuée	Rapport sur le développement durable 2021 – Création d'une valeur commune (page 6) <a href="#">Rapport annuel de 2021 – États financiers consolidés (page 94)</a>
	201-2: Incidences financières et autres risques et perspectives liés aux changements climatiques	Rapport sur le développement durable 2021 – Gestion des risques – Gestion des risques environnementaux et sociaux (page 44) Rapport sur le développement durable 2021 – Rapport du GIFCC (pages 81 à 84) <a href="#">Réponse au sondage du CDP 2021</a>
	201-3: Régimes de retraite à prestations déterminées et autres régimes de retraite	<a href="#">Rapport annuel de 2021 – Sommaire des estimations et méthodes comptables critiques – Avantages du personnel (page 91)</a> <a href="#">Rapport annuel de 2021 – Sommaire des principales méthodes comptables – Avantages du personnel (page 107)</a> <a href="#">Rapport annuel de 2021 – Notes annexes des États financiers consolidés – Avantages du personnel (page 118)</a>
<b>Impacts économiques indirects</b>	203-103: Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2021 – Création d'une valeur commune (page 6) Rapport sur le développement durable 2021 – Bâtir la confiance en matière de finances (pages 21 à 23) Rapport sur le développement durable 2021 – Favoriser l'investissement durable (pages 24 à 28) <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2021 – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Mandats du conseil et des comités (page 73)</a>
	203-2: Impacts économiques indirects substantiels	Rapport sur le développement durable 2021 – Création d'une valeur commune (page 6) Rapport sur le développement durable 2021 – Bâtir la confiance en matière de finances (pages 21 à 23) Rapport sur le développement durable 2021 – Favoriser l'investissement durable (pages 24 à 28)
<b>Anti-corruption</b>	205-103: Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2021 – Éthique et conformité (page 39) Rapport sur le développement durable 2021 – Éthique et conformité – Politique anticorruption (page 40) <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2021 – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Conduite professionnelle et éthique commerciale (page 78)</a> <a href="#">Politique anticorruption</a>
	205-2: Communication et formation sur les politiques anticorruption et les procédures	Rapport sur le développement durable 2021 – Éthique et conformité – Politique anticorruption (page 40) <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2021 – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Conduite professionnelle et éthique commerciale (page 78)</a> <a href="#">Politique anticorruption</a>

Norme GRI		Réaction à la publication
	205-3: Cas de corruption confirmés et mesures prises	Rapport sur le développement durable 2021 – Éthique et conformité – Politique anticorruption (page 40) <a href="#">Notice annuelle 2021 – Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation (page 15)</a>
<b>CATÉGORIE : ENVIRONNEMENT</b>		
<b>Énergie</b>	302-103: Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2021 – Favoriser l'investissement durable (pages 24 à 28) Rapport sur le développement durable 2021 – Gestion des risques – Gestion des risques environnementaux et sociaux (page 44) Rapport sur le développement durable 2021 – Empreinte écologique (pages 56 à 58) <a href="#">Réponse au sondage du CDP 2021</a> <a href="#">Politique environnementale</a>
	302-1: Consommation énergétique au sein de l'organisation	Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG – Environnement – Énergie (page 69)
	302-2: Consommation énergétique en dehors de l'organisation	Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG – Environnement – Énergie (page 69)
	302-3: Intensité énergétique	Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG – Environnement – Énergie (page 69)
	302-4: Réduction de la consommation énergétique	Rapport sur le développement durable 2021 – Empreinte écologique (pages 56 à 58) <a href="#">Réponse au sondage du CDP 2021</a>
<b>Émissions</b>	306-103: Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2021 – Favoriser l'investissement durable (pages 24 à 28) Rapport sur le développement durable 2021 – Gestion des risques – Gestion des risques environnementaux et sociaux (page 44) Rapport sur le développement durable 2021 – Empreinte écologique (pages 56 à 58) Rapport sur le développement durable 2021 – Rapport du GIFCC (pages 81 à 84) <a href="#">Réponse au sondage du CDP 2021</a> <a href="#">Politique environnementale</a>
	305-1: Émissions directes de gaz à effet de serre (type 1)	Rapport sur le développement durable 2020 – Tableau des données ESG – Environnement – Émissions (page 70)
	305-2: Émissions indirectes de gaz à effet de serre (type 2) liées à l'énergie	Rapport sur le développement durable 2020 – Tableau des données ESG – Environnement – Émissions (page 70)
	305-3: Autres émissions indirectes de GES (type 3)	Rapport sur le développement durable 2020 – Tableau des données ESG – Environnement – Émissions (page 70)
	305-4: Intensité des émissions de GES	Rapport sur le développement durable 2020 – Tableau des données ESG – Environnement – Émissions (page 70)
	305-5: Réduction des émissions de gaz à effet de serre	Rapport sur le développement durable 2021 – Empreinte écologique (pages 56 à 58) <a href="#">Réponse au sondage du CDP 2021</a>

Norme GRI		Réaction à la publication
<b>CATÉGORIE : SOCIAL</b>		
<b>Emploi</b>	401-103: Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2021 – Gestion des risques – Gestion des risques environnementaux et sociaux (page 44)
	401-1: Nouveaux salariés embauchés et taux de roulement du personnel	Rapport sur le développement durable 2021 – Talents et culture (pages 48 à 53) Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG – Talents – Roulement du personnel (page 66)
	401-2: Avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein et non aux salariés temporaires ou à temps partiel	Rapport sur le développement durable – Talents et culture – Santé et mieux-être (page 49) <u>Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2021 – Rémunération des hauts dirigeants – Prestations aux termes des régimes de retraite (pages 65 à 67)</u>
	401-3: Congé parental	<u>Rapport annuel de 2021 – Société financière IGM Inc. – Estimations et méthodes comptables critiques (page 90)</u> Rapport sur le développement durable 2021 – Talents et culture – Santé et mieux-être (page 49)
<b>Formation et éducation</b>	404-103: Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2021 – Gestion des risques – Gestion des risques environnementaux et sociaux (page 44)
	404-2: Programmes de perfectionnement des compétences et d'aide à la transition	Rapport sur le développement durable 2021 – Talents et culture (pages 48 à 50) Rapport sur le développement durable 2021 – Talents et culture (pages 51 et 52)
	404-3: Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	Rapport sur le développement durable 2020 – Tableau des données ESG – Talents – Formation et éducation (page 66)
<b>Diversité et égalité des chances</b>	405-103: Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2021 – Gestion des risques – Gestion des risques environnementaux et sociaux (page 44) Rapport sur le développement durable 2021 – Accélérer la diversité, l'équité et l'inclusion dans le secteur des services financiers (pages 29 à 34)
	405-1: Composition des instances de gouvernance et répartition des salaires	Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG – Talents – Diversité, équité et inclusion (pages 67 et 68)
<b>Politiques publiques</b>	415-103: Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2021 – Éthique et conformité (pages 39 à 41) <u>Politique de lobbying d'IGM</u>
	415-1: Contributions politiques	Rapport sur le développement durable 2021 – Éthique et conformité – Engagement politique et lobbying (page 40) Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG- Éthique et conformité – Contributions politiques (page 61)
<b>Commercialisation et étiquetage</b>	417-103: Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2021 – Enjeux ESG importants (page 13) Rapport sur le développement durable 2021 – Éthique et conformité (pages 39 à 41) Rapport sur le développement durable 2021 – Sécurité informatique et protection des renseignements personnels – Protection des renseignements personnels (page 47) <u>Rapport annuel de 2021 – Gestion de patrimoine – Revue des activités (pages 32 à 40)</u> <u>Politique de protection des renseignements personnels d'IGM</u>
	417-1: Type d'information sur les produits et services et leur étiquetage selon les exigences énoncées	Rapport sur le développement durable 2021 – Éthique et conformité – Marketing et ventes responsables (page 41)
	417-2: Incidents de non-conformité concernant les informations et l'étiquetage des produits et services	Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG – Éthique et conformité (page 61)
	417-3: Incidents de non-conformité concernant les communications marketing	Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG – Éthique et conformité (page 61)

Norme GRI		Réaction à la publication
<b>Vie privée des clients</b>	418-103: Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2021 – Sécurité informatique et protection des renseignements personnels (pages 45 à 47) <a href="#">Rapport annuel de 2021 – Gestion des risques – Cyber-risque et risque lié aux technologies (page 77)</a> <a href="#">Politique de protection des renseignements personnels d'IGM</a>
	418-1: Plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et pour la perte de données des clients	Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG – Éthique et conformité (page 61)
<b>Conformité socio-économique</b>	419-103: Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2021 – Gouvernance – Gouvernance en matière de développement durable (page 37) Rapport sur le développement durable 2021 – Éthique et conformité (page 39) <a href="#">Code de conduite professionnelle de la Société financière IGM</a>
	419-1: Non-respect des lois et des réglementations dans le domaine social et économique	Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG – Éthique et conformité (page 61)  <a href="#">Notice annuelle 2021 – Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation (page 15)</a>
<b>INFORMATION SUR LE SECTEUR</b>		
<b>Portefeuille de produits</b>	PP-103: Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2021 – Favoriser l'investissement durable (pages 24 à 28) <a href="#">Rapport annuel de 2021 – Gestion de patrimoine – Revue des activités (pages 33 à 41)</a>
	G4-FS6: Pourcentage du portefeuille par région, taille (p. ex., microentreprise, PME ou grande société), pour chaque secteur d'activité 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 2021 – Tableau des données ESG – Investissement durable (page 63) Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG – Investissement durable (page 63)
<b>Actionnariat actif</b>	AO-103: Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2021 – Favoriser l'investissement durable (pages 24 à 28) <a href="#">Rapport annuel de 2021 – Gestion de patrimoine – Revue des activités (pages 33 à 41)</a> <a href="#">Politique d'investissement responsable d'IG Gestion de patrimoine</a> <a href="#">Politique d'investissement responsable de Placements Mackenzie</a> <a href="#">Politique d'investissement responsable de Counsel Portfolio Services</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 et nombre 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 2021 – Favoriser l'investissement durable (pages 24 à 28) Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG – Investissement durable (page 63) <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/tamissage positif ou négatif en matière environnementale ou sociale	Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG – Investissement durable (page 63)

Norme GRI		Réaction à la publication
<b>Étiquetage des produits et services</b>	PSL-103: Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2021 – Bâtir la confiance en matière de finances (pages 21 à 23) Rapport sur le développement durable 2021 – Éthique et conformité (pages 39 à 41) <u>Rapport annuel de 2021 – Investissements stratégiques et autres – Situation financière consolidée (pages 63 à 64)</u>
	G4-FS15: Politiques pour la conception et la vente équitables de produits et services	Rapport sur le développement durable 2021 – Bâtir la confiance en matière de finances (pages 21 à 23) Rapport sur le développement durable 2021 – Éthique et conformité (pages 39 à 41)
	G4-FS16: Initiatives pour accroître la littératie financière par type de bénéficiaire	Rapport sur le développement durable 2021 – Bâtir la confiance en matière de finances (pages 21 à 23)



# Indice 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	Quantitatif	Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG – Éthique et conformité (page 61)
	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 2021 – Éthique et conformité (page 39) Rapport sur le développement durable 2021 – Marketing et ventes responsables et Connaître nos clients et nos produits (page 41) Rapport sur le développement durable 2021 – Protection des renseignements personnels (page 47)
Diversité et inclusion des employés	FN-AC-330a.1	Pourcentages de représentation hommes/femmes et des groupes raciaux/ethniques au sein 1) de la haute direction, 2) des paliers intermédiaires de direction, 3) des professionnels et 4) des autres employés	Quantitatif	Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG – Diversité, équité et inclusion (page 67)
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	Quantitatif	<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 2021 – Favoriser l'investissement durable (page 24) <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="#">Politique d'investissement durable et responsable de Counsel Portfolio Services (en anglais seulement)</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>
	FN-AC-410a.3	Description des politiques et procédures de vote par procuration et d'engagement auprès des entités détenues	Discussion et analyse	
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	Quantitatif	Rapport sur le développement durable 2021 – Tableau des données ESG – Éthique et conformité (page 61)
	FN-AC-510a.2	Description des politiques et procédures de signalement	Discussion et analyse	Rapport sur le développement durable 2021 – Éthique et conformité (page 39) <a href="#">Politique de signalement</a>
Paramètres d'activité	FN-AC-000.B	Total de l'actif géré	Quantitatif	Actif géré et actif sous services-conseils de 277,1 G\$ au 31 décembre 2021.

# 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. Nous savons que, pour IGM et ses sociétés en exploitation, la mise en œuvre complète de ces recommandations prendra plusieurs années. Divers domaines sont concernés, comme la gestion du risque d'entreprise, le développement durable de l'entreprise, la gestion des placements et l'information financière.

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

Sujet GIFCC	Démarche d'IGM
<b>GOVERNANCE : Communiquer l'information sur la gouvernance en ce qui concerne les occasions et les risques liés aux changements climatiques.</b>	
Décrire la surveillance des occasions et des risques liés aux changements climatiques exercée par le conseil	<p>Le conseil d'administration d'IGM est responsable de la surveillance des risques et des stratégies, ce qui comprend les enjeux liés au développement durable et aux changements climatiques.</p> <p>Notre conseil d'administration a approuvé une <a href="#">Déclaration relative au développement durable de l'entreprise</a>, qui officialise notre engagement de longue date en matière de développement durable. 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 enjeux importants liés aux enjeux ESG et au climat 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 constante des risques et des occasions liés aux changements climatiques revient principalement aux plus hauts dirigeants de chacune de nos sociétés en exploitation en ce qui a trait à leurs activités respectives.</p> <p>Le comité de responsabilité d'entreprise d'IGM se compose de hauts dirigeants qui ont pour tâche de s'assurer de la mise en œuvre de la politique et de la stratégie, d'établir des objectifs et de mettre en place des initiatives, d'évaluer les progrès réalisés et d'approuver la communication de l'information annuelle au sujet des critères environnementaux, sociaux et relatifs à la gouvernance (ESG). La coordination et la mise en œuvre du programme sont assurées par l'équipe du développement durable d'IGM. Notre comité exécutif de gestion des risques supervise le processus de gestion des risques, y compris les risques en matière de changement climatique. Notre chef des services financiers supervise la mise en œuvre des programmes de développement durable et de gestion des risques de l'entreprise.</p> <p>Nous avons mis sur pied une équipe de travail du GIFCC à l'échelle de l'entreprise composée de hauts dirigeants qui sont responsables de diriger la planification et la mise en œuvre des recommandations du GIFCC. Cette équipe de travail met l'accent sur l'amélioration de nos connaissances et de nos outils afin de quantifier les risques liés au climat de concert avec les acteurs de notre secteur, sur l'intégration accrue des enjeux liés au climat dans notre stratégie d'affaires, nos opérations et notre gamme de produits, sur la progression de notre engagement auprès des entités dans lesquelles nous investissons et sur les façons de répondre aux attentes accrues en matière d'information à fournir.</p> <p>Le comité directeur du développement durable de Mackenzie est présidé par le chef des placements durables et ses membres sont des dirigeants d'IGM et de Mackenzie, notamment le président et le chef de la direction de Placements Mackenzie et les co-responsables en chef des placements. Le comité est responsable de l'approbation et de la gestion des politiques d'entreprise et des politiques liées à la durabilité; de l'approbation et de la surveillance des priorités d'investissement responsable, y compris le climat; de l'approbation et de la surveillance des cibles liées aux changements climatiques; et de l'évaluation des progrès par rapport aux indicateurs clés de rendement, à la feuille de route stratégique et au marché.</p> <p>Le comité de l'investissement durable d'IG Gestion de patrimoine est présidé par le vice-président principal, Placements IG, et est composé de hauts dirigeants d'IG Gestion de patrimoine et de la Société financière IGM. Le comité est chargé d'examiner et d'approuver les questions d'investissement durable et d'ESG qui lui sont soumises. Les questions relatives à l'investissement durable comprennent, sans s'y limiter, l'établissement des convictions, la définition des stratégies et de l'approche, la prise en compte des besoins en matière de nouveaux produits, l'évaluation et la prise en compte des risques et des occasions en matière de climat, la surveillance de l'évolution du secteur, la liaison avec les parties prenantes internes et externes, la supervision de l'exécution opérationnelle, la recherche de fournisseurs de services et d'outils, et la communication avec les employés, les conseillers et les clients.</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. Ces cinq dernières années, le CDP a reconnu la Financière IGM comme un chef de file en matière de communication de l'information liée aux enjeux climatiques.

Sujet GIFCC	Démarche d'IGM
<p><b>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</b></p> <p>Décrire les occasions et les risques liés aux changements climatiques que l'organisation détecte à court, moyen et long terme</p>	<p>Par l'intermédiaire de ses activités de gestion de patrimoine et d'actif, IGM joue un rôle important dans la transition mondiale vers une économie sobre en carbone. IGM a détaillé ses engagements en matière de climat dans un énoncé de position sur son site Web, en mettant l'accent sur trois principaux domaines :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Investir dans une économie plus verte et résiliente au changement climatique</b> – 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.</li> <li><b>2. Collaborer et s'engager pour façonner la transition mondiale</b> – En apportant 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, nous jouons un rôle essentiel.</li> <li><b>3. Faire preuve de cohérence dans nos actions d'ensemble</b> – Nous nous imposons des normes similaires à celles que nous attendons des entreprises dans lesquelles nous investissons et nous donnons à nos employés les moyens nécessaires pour assurer le respect de nos engagements.</li> </ol> <p>Nos sociétés en exploitation participent activement à des groupes de collaboration du secteur qui soutiennent nos engagements climatiques et visent à améliorer la gouvernance en matière de changement climatique, à réduire les émissions et à renforcer la communication des informations financières relatives au changement climatique. IGM a rejoint le Partnership for Carbon Accounting Financials dans le but de soutenir notre démarche visant à mesurer et divulguer les émissions de gaz à effet de serre (GES) associées à nos prêts hypothécaires et à nos investissements.</p>
<p>Décrire les impacts des occasions et risques liés aux changements climatiques sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation</p>	<p>Les risques et les occasions relatifs au changement climatique sont relevés et évalués au sein d'IGM par le biais de nos processus de planification des activités, lesquels définissent nos priorités stratégiques, nos initiatives et nos budgets. 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.</p> <p><b>Risques</b></p> <p>Nos risques liés aux changements climatiques tiennent principalement aux risques physiques et de transition susceptibles de peser sur le rendement des placements de nos clients, ce qui se traduit par une baisse des revenus d'honoraires; de nuire à notre réputation et de créer des risques de marché qui influenceront la demande des clients; ou d'entraîner de nouvelles exigences réglementaires et juridiques qui pourraient avoir un impact sur notre entreprise. 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.</p> <p>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.</p> <p>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-conseillers en valeurs. Dans le cadre du processus d'embauche et de l'évaluation continue des sous-conseillers, 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. À mesure que nous poursuivons la mise en œuvre des recommandations du GIFCC, nous consacrons des ressources accrues à des domaines tels que la formation, l'analyse, les paramètres, la définition d'objectifs, la planification stratégique et le travail de collaboration avec les organisations.</p> <p><b>Occasions</b></p> <p>Nous nous efforçons de répondre à la demande croissante en matière d'investissement durable et à la possibilité d'investir dans la transition vers une économie carboneutre. Nous mettons également l'accent sur l'éducation et la communication avec les clients et les conseillers en matière de placement durable et de changement climatique.</p> <p>Chez Mackenzie, l'investissement durable est un domaine d'importance stratégique, et nous avons mis sur pied une équipe spécialisée de neuf experts au sein du Centre d'excellence du développement durable de Mackenzie. Cette équipe sensibilise l'ensemble de l'organisation aux facteurs ESG et aux changements climatiques. Greenchip, une multiboutique appartenant à Mackenzie, est entièrement consacrée à l'investissement thématique dans la lutte contre le changement climatique. En 2021, Mackenzie a lancé l'équipe Betterworld, laquelle investit dans des sociétés ayant un impact positif sur les populations et la planète, et a élargi sa gamme d'offres en matière de lutte contre le changement climatique grâce à l'ajout du Fonds mondial équilibré Mackenzie Greenchip, du FNB mondial d'obligations durables Mackenzie et du Fonds mondial d'obligations vertes Mackenzie.</p> <p>À IG, nous avons intégré les questions environnementales et climatiques aux processus de sélection et de supervision de nos sous-conseillers et à la stratégie de développement de produits. En 2021, IG a lancé ses Portefeuilles Action Climat, une gamme de quatre solutions gérées et diversifiées dont l'objectif est d'offrir aux clients la possibilité de soutenir la transition mondiale vers la carboneutralité et d'en tirer profit.</p>

Sujet GIFCC	Démarche d'IGM
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	Nous avons mis en place un outil pour améliorer notre évaluation quantitative des risques climatiques dans nos fonds d'investissement en analysant les émissions et d'autres données relatives au climat au niveau de la société émettrice et du portefeuille. 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 la suffisance des réductions d'émissions au fil du temps pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris. Nous explorons des outils d'analyse de scénarios avec des fournisseurs de données externes pour nous soutenir dans nos efforts en matière d'enjeux climatiques dans l'ensemble de nos activités.
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	IG et Mackenzie, ainsi que leurs sous-conseillers en placement, sont signataires des Principes pour l'investissement responsable (PRI). Conformément aux PRI, les investisseurs s'engagent officiellement à intégrer des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance à leurs processus de prise de décisions et de participation active en matière d'investissement. Par ailleurs, IG, Mackenzie et IPC ont adopté des politiques d'investissement durable énonçant leurs pratiques respectives. Nous proposons également un certain nombre de fonds thématiques et de fonds à impact qui tiennent compte des facteurs climatiques et ESG, conformément à notre stratégie qui consiste à offrir un grand nombre d'options d'investissement à nos clients.

### GESTION DES RISQUES : Préciser de quelle façon l'entreprise détermine, évalue et gère les risques liés aux changements climatiques

Décrire les processus de l'organisation pour détecter et évaluer les risques liés aux changements climatiques	L'évaluation et la gestion des risques liés au climat sont intégrées à notre cadre de gestion des risques d'entreprise (GRE). Nous utilisons une méthodologie cohérente à travers nos organisations et nos unités d'exploitation pour relever et évaluer les risques, tout en tenant compte des facteurs internes et externes à l'organisation. Ces risques peuvent être répartis en cinq catégories, soit le risque financier, le risque opérationnel, le risque lié à la planification stratégique, les risques d'entreprise, ainsi que les risques environnementaux et sociaux (y compris les risques liés aux changements climatiques). Nous nous intéressons de plus en plus à la relation entre les risques climatiques et d'autres risques importants.
Décrire les processus de l'organisation en matière de gestion des risques liés aux changements climatiques	Les risques sont évalués par une évaluation de la probabilité qu'ils surviennent et de l'incidence que cela aurait, compte tenu des contrôles et des activités de transfert des risques. Les résultats de ces évaluations sont ensuite comparés à notre appétit pour le risque et à notre tolérance au risque, et des mesures peuvent être mises en œuvre afin d'ajuster le profil de risque. 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 la GRE. Le service de la GRE maintient et coordonne la communication et la consultation afin de favoriser une gestion et une communication ascendante efficaces des risques. Le service de la GRE présente sur une base régulière des rapports sur les résultats des évaluations des risques ainsi que sur le processus d'évaluation au comité de gestion des risques et au conseil d'administration.
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	Chez Mackenzie, chacune de nos équipes spécialisées de placement est tenue de déterminer quand et comment les risques liés à la transition climatique et les risques physiques deviennent tangibles, et d'intégrer ces risques à son processus de placement. Chez IG et IPC, la direction évalue les pratiques d'investissement durable des sous-conseillers en valeurs, notamment l'intégration des risques climatiques dans leur pratique d'investissement et d'actionnariat actif.
Décrire comment les risques importants liés aux changements climatiques sont détectés et évalués pour chaque produit ou stratégie de placement	
Décrire comment les risques importants liés aux changements climatiques sont gérés pour chaque produit ou stratégie de placement	

Sujet GIFCC	Démarche d'IGM
<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, les interventions de Mackenzie sont le fait autant de ses équipes de placement internes que d'un tiers spécialiste en actionnariat actif pour lequel les changements climatiques représentent une priorité en termes d'engagement. IPC fait appel à un fournisseur de services d'engagement pour inciter les entreprises à améliorer leur comportement et leur stratégie dans plusieurs domaines, notamment celui des changements climatiques. Chez IG, les sous-conseillers en gestion des placements, y compris Mackenzie, sont responsables des activités d'actionnariat actif et IG surveille leurs pratiques dans le cadre de la diligence raisonnable et de la surveillance régulières.</p> <p>Mackenzie est un participant fondateur d'Engagement climatique Canada et participe au réseau CERES Investor Network on Climate Risk. Mackenzie et IG ont tous deux rejoint Climate Action 100+ et sont devenus des signataires fondateurs de la Déclaration des investisseurs canadiens sur les changements climatiques.</p>
<p><b>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</b></p>	
<p>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</p> <p>Décrire les paramètres utilisés pour évaluer les occasions et les risques liés aux changements climatiques dans chaque produit ou stratégie de placement</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>Nous définissons des paramètres et des objectifs liés aux changements climatiques, nous en assurons le suivi et rendons des comptes à leur sujet chaque année dans notre réponse au sondage du CDP et dans le présent rapport.</p> <p>À Mackenzie, chacune de nos équipes spécialisées de placement est responsable de l'intégration des critères ESG dans le processus de placement, notamment en déterminant les taux d'émissions de GES appropriés. Elles sont également responsables de la mise en place de paramètres d'évaluation relatifs aux occasions et aux risques liés aux changements climatiques dans nos stratégies d'investissement. Les équipes ont accès à des outils et paramètres d'analyse des critères ESG pour en faciliter l'évaluation.</p> <p>Nous signalons des émissions de GES du périmètre 1, du périmètre 2 et du périmètre 3, dans la mesure du possible, dont des émissions du périmètre 3 liées à nos actifs immobiliers. Nous travaillons à étendre la mesure et la déclaration des émissions liées à nos portefeuilles d'investissement pour 2022.</p> <p>Notre déclaration sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 a fait l'objet d'une vérification indépendante effectuée par PwC.</p> <p>PwC a été chargé 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.</p>
<p>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</p>	<p>Par le biais de l'Énoncé de position sur le climat d'IGM, nous nous sommes donné pour objectif la carboneutralité de nos bureaux et de nos déplacements d'ici 2022. Nous nous engageons également à fixer des objectifs intermédiaires pour les portefeuilles d'investissement, conformément à l'ambition mondiale d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050.</p> <p>À ce titre, Mackenzie a rejoint l'initiative Net Zero Asset Managers et établira, d'ici la fin de 2022, un objectif d'investissement intermédiaire conforme à l'objectif de carboneutralité d'ici à 2050.</p>

# 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. Les déclarations prospectives sont fournies afin d'aider le lecteur 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 concrètes ayant permis de tirer la conclusion ou d'effectuer la prévision ou la projection dont il est question. Ces facteurs et 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 d'exploitation et liés 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.

Le lecteur est prié 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. Le lecteur est également prié d'examiner attentivement ces facteurs ainsi que d'autres facteurs, incertitudes et événements éventuels et de ne pas se 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.

Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des risques et des incertitudes associés aux activités de la Société et des facteurs et hypothèses significatifs sur lesquels les renseignements contenus dans les déclarations prospectives sont fondés, se reporter aux documents d'information de cette dernière, notamment le Rapport de gestion ainsi que la Notice annuelle. Ces documents ont été déposés auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières et sont accessibles à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).