

Vers un avenir meilleur



Agir maintenant pour un meilleur avenir

Rapport sur le développement durable 2024

Société financière IGM | TSX : IGM

Financière

IGM

Gestion de patrimoine

Gestion d'actifs



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Table des matières

3 Introduction

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

9 Approche en matière de développement durable

- 10 Faits saillants de 2024
- 11 Le monde qui nous entoure
- 13 Stratégie de développement durable
- 14 Priorisation des enjeux
- 15 Gouvernance en matière de développement durable
- 17 Mobilisation des parties prenantes

18 Piliers de développement durable

- 19 Action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones
- 22 Action contre les changements climatiques
- 27 Action pour l'autonomisation économique

34 Pratiques commerciales responsables

- 35 Éthique et conformité
- 37 Gestion du risque
- 38 Sécurité informatique et protection des renseignements personnels
- 39 Investissement durable
- 43 Talents et culture
- 46 Inclusion
- 48 Soutien à la collectivité

49 Rendement

- 50 Tableaux de données
- 64 Index du contenu GRI
- 70 Index SASB
- 71 Déclarations prospectives

La planification à long terme est inscrite dans l'ADN de la Société financière IGM. En prenant les bonnes mesures aujourd'hui, nous entendons agir pour un meilleur avenir.

RECONNAISSANCE DU TERRITOIRE TRADITIONNEL

Nous travaillons dans plus de 120 bureaux à travers le Canada et nous reconnaissons que les terres où nous sommes présents sont les territoires traditionnels de nombreux peuples inuits, métis et des Premières Nations.

Nous reconnaissons que le siège social d'IG Gestion de patrimoine et de la Société financière IGM se trouvent sur un territoire reconnu en vertu du Traité n° 1, les terres traditionnelles des nations Anichinabée (ojibwée), Déné, Dakota, Inuk, Anishinini et Ininew et la patrie historique des Métis de la rivière Rouge.

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

Nos bureaux de Montréal se trouvent sur le territoire traditionnel de la nation Kanien'kehá:ka ou Mohawk.

C'est dans le respect des liens avec le passé, le présent et l'avenir que nous reconnaissons les relations continues entre les peuples autochtones et la population allochtone de ces territoires, et nous sommes reconnaissantes et reconnaissants de pouvoir travailler dans ces collectivités.

La Société financière IGM reconnaît le patrimoine unique des Premières Nations, des Inuits et des Métis, leurs cultures diverses, ainsi que leurs inestimables réalisations et contributions, et réaffirme son engagement à faire progresser la réconciliation.



Ci-dessus : Éléments artistiques de Jordan Stranger, graphiste et artiste visuel cri.



Introduction

Approche en
matière de
développement
durable

Piliers de
développement
durable

Pratiques
commerciales
responsables

Rendement

Introduction

4

5

6

7

À propos du
présent rapport →

À propos d'IGM →

Notre mission →

Message du
président et chef
de la direction →



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

À propos du présent rapport

Le présent rapport sur le développement durable décrit la méthode de gestion et les résultats de la Société financière IGM (IGM) et de ses deux principales sociétés en exploitation : IG Gestion de patrimoine (IG) et Placements Mackenzie (Mackenzie).

À moins d'indication contraire, les renseignements présentés ici sont en date du 31 décembre 2024 et tous les montants en dollars sont en devise canadienne (CAD). Vous trouverez les données sur les résultats dans les tableaux de données commençant à la [page 50](#).

Ce rapport a été établi au regard des normes universelles (2021) (Universal Standards) et des publications relatives au secteur de la finance GRI (2014) (GRI G4 Financial Sector Disclosures) de Global Reporting Initiative (GRI). Vous trouverez l'index du contenu GRI à la [page 64](#). Le présent rapport est également conforme à la norme du Conseil des normes de comptabilité durables (SASB) qui se rapproche le plus de notre modèle d'affaires (gestion d'actif et activités de garde). Voir la [page 70](#).

Le contenu du rapport a été déterminé en fonction d'un exercice de priorisation des enjeux réalisé en 2024 (voir la [page 14](#)).

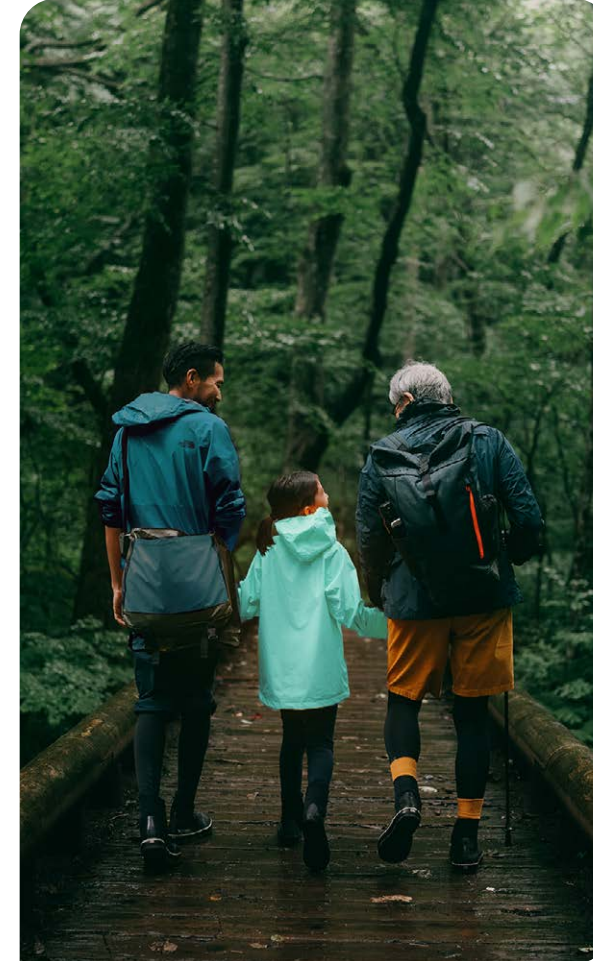
Les divulgations liées au climat, harmonisées avec les recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC), se trouvent dans notre [Rapport annuel de 2024](#) (pages 92–95).

Assurance

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 2024 a fait l'objet d'une vérification indépendante effectuée par Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Deloitte). Deloitte a été chargé d'une mission d'assurance limitée portant sur : les émissions brutes du périmètre 1, les émissions brutes du périmètre 2 et les émissions du périmètre 3 liées aux déplacements d'affaires (aériens et terrestres), les certificats thermiques renouvelables¹, et nos achats de crédits carbone. Les résultats de cette mission sont détaillés dans la déclaration d'assurance consultable [ici](#) (en anglais seulement).

Le service d'audit interne d'IGM a évalué la conception et l'efficacité opérationnelle des principaux processus et contrôles pour la présentation des émissions liées aux titres de participation et aux titres de créance de sociétés, ainsi que des données sur l'intensité carbone moyenne pondérée (ICMP). À la suite de cet examen, l'équipe d'audit interne a conclu que les contrôles sont adéquatement conçus et fonctionnent efficacement afin de fournir des données exactes et complètes (voir la [page 24](#)).

¹ Les certificats thermiques renouvelables étaient précédemment appelés « certificats de gaz naturel renouvelable ».



VOS COMMENTAIRES

Si vous avez des commentaires, des suggestions ou des questions, veuillez nous écrire à sustainability@igmfinancial.com.

Publications et politiques connexes

[Rapport annuel d'IGM 2024](#)

[Circulaire de sollicitation de procurations de la direction d'IGM 2025](#)

[Rapport sur l'investissement durable 2024 de Placements Mackenzie](#)

[Plan d'action pour la réconciliation 2024](#)

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

[Centre des analystes – Développement durable](#)

[Code de conduite](#)

[Code de conduite du fournisseur](#)

[Politique de lobbying](#)

[Politique de signalement](#)

[Programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes et d'application de sanctions](#)

[Politique anticorruption](#)

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



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

À propos d'IGM

La Société Financière IGM Inc. est une société de gestion d'actifs et de patrimoine de premier plan qui soutient des conseiller(ère)s financier(ère)s et les client(e)s qu'ils servent au Canada, ainsi que des investisseurs institutionnels partout dans le monde. Les activités de gestion d'actifs et de patrimoine de la société sont complétées par des partenariats stratégiques qui créent de la valeur pour les actionnaires en diversifiant les bénéfices et en élargissant les capacités.

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

Paramètres au 31 décembre 2024	EFFECTIFS ¹	PRODUITS ET SERVICES	RÉSEAU DE CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS	CLIENTÈLE	ACTIF GÉRÉ ET ACTIF SOUS SERVICES-CONSEILS	EMPLACEMENT DES BUREAUX
Gestion de patrimoine 	2 252	Planification financière et conseils personnalisés; produits d'assurance et de prêts hypothécaires; solutions de placement gérées par des spécialistes	Plus de 3 100 conseillères et conseillers financiers	1 M de particuliers, familles et propriétaires d'entreprise	140,4 G\$	Bureaux administratifs à Winnipeg, Toronto et Montréal; environ 110 bureaux régionaux à l'échelle nationale
Partenariats stratégiques			Wealthsimple		ROCKEFELLER CAPITAL MANAGEMENT 61,9 G\$ ²	
Gestion d'actifs 	1 362	Gestion de placements et services connexes; programmes de gestion d'actifs; autres services connexes	Plus de 30 000 conseillères et conseillers externes	1 M de particuliers et de clients institutionnels	213,3 G\$ ³	Bureaux au Canada, à Hong Kong, en Chine, en Irlande, au Royaume-Uni et aux États-Unis
Partenariats stratégiques			 ChinaAMC		Northleaf 152,7 G\$ ²	

1 Représente le nombre d'employé(e)s permanent(e)s.
2 L'actif géré et l'actif sous services-conseils des entreprises autres qu'IG et Mackenzie correspond à la quote-part des investissements stratégiques d'IGM.
3 Comprend 83,4 G\$ en mandats à honoraires de conseil auprès du secteur Gestion de patrimoine.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Notre mission

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

Nos valeurs

Viser l'excellence

Nous visons l'amélioration dans tout ce que nous faisons.

Nous nous engageons à offrir une expérience client exceptionnelle en donnant le meilleur de nous-mêmes jour après jour et en rehaussant notre travail ainsi que nos équipes grâce à la formation continue et à la promotion de l'innovation.

Être imputable

Nous préconisons la clarté et nous nous donnons les moyens d'agir de manière responsable.

Nous veillons à ce que chaque personne se rende imputable de la réalisation de nos objectifs grâce à une communication claire et franche, au respect mutuel et à des responsabilités bien définies.

Agir ensemble

Nous agissons ensemble pour générer un impact collectif qui nous permet d'atteindre nos objectifs.

Nous cultivons l'esprit d'entreprise en encourageant un dialogue ouvert, en favorisant l'inclusivité, en alignant les objectifs communs et en aplanissant les obstacles en vue d'obtenir des résultats positifs pour nous-mêmes, notre clientèle et nos collectivités.

Voyez comment nous concrétisons nos valeurs →





Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement



Message du président et chef de la direction

À IGM, la possibilité de contribuer à un meilleur avenir pour notre clientèle, nos actionnaires, les membres de notre personnel et les collectivités qui nous entourent est une source de motivation – et nous nous engageons à mener des actions qui auront un impact significatif.

En 2024, nous avons franchi une étape importante dans l'évolution de notre stratégie de développement durable. Nous souhaitons clarifier et mieux cibler les enjeux que nous pourrions influencer par le biais de nos activités, de nos actions de promotion et de notre soutien à la collectivité, et sur lesquels la direction et les membres du personnel souhaitent vraiment provoquer un changement positif.

La stratégie *Agir maintenant pour un meilleur avenir* qui en est ressortie repose sur trois piliers : l'action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones, l'action contre les changements climatiques et l'action pour l'autonomisation économique. Ces trois domaines présentent des besoins urgents, et nous estimons pouvoir y répondre de manière déterminante. L'emplacement de notre siège social, à Winnipeg, dont la population autochtone est importante, nous permet de collaborer avec les communautés autochtones afin de faire progresser la réconciliation économique. Notre activité d'allocation de capital nous offre la possibilité de contribuer à la transition qui s'impose en vue de lutter contre les changements climatiques. Enfin, en tant que conseillères et conseillers financiers, nous pouvons fournir l'information, les ressources, les produits, les services et le soutien qui permettent aux gens de surmonter les obstacles systémiques, de gagner en confiance sur les questions financières et d'améliorer leur bien-être financier.

Pour favoriser le progrès que nous souhaitons voir, nous avons établi des points de mire, des objectifs et des cibles mesurables. Nous prévoyons de publier chaque année un tableau de suivi de notre performance sur ces objectifs dans le rapport sur le développement durable, afin de démontrer notre transparence et d'être à la hauteur de nos responsabilités.

Premières avancées vers la réalisation de nos objectifs

Nos équipes se sont approprié notre stratégie actualisée et ont déjà ouvert plusieurs voies, que vous pouvez découvrir dans ce rapport. Voici quelques exemples de ces actions :

- Nous avons publié notre Plan d'action pour la réconciliation 2024, qui met clairement en évidence notre engagement en faveur des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation. Nous avons également annoncé de nouveaux partenariats autochtones, dont un avec le Red River College Polytechnic qui offrira un soutien complet à près de 300 étudiant(e)s autochtones par an et proposera des bourses, des programmes de mentorat et des possibilités de stages chez IG.
- Mackenzie a fait des progrès sur son plan d'action contre les changements climatiques, comme en témoigne le nombre croissant d'entités détenues ayant des plans crédibles pour atteindre la carboneutralité. À la fin de l'année, 32 % des actifs visés présentaient des cibles fondées sur la science validées par l'initiative Science Based Targets (SBTi), une belle progression vers la cible provisoire de 50 % d'ici 2030 que s'est fixée Mackenzie.

- Dans nos programmes communautaires, nous avons renforcé notre engagement à soutenir l'autonomisation économique des femmes et des personnes âgées. En 2024, nous avons annoncé cinq nouveaux bénéficiaires de subventions Mackenzie Ensemble, qui soutiennent les organismes de bienfaisance canadiens œuvrant à promouvoir le bien-être financier des femmes. IG s'est associée à la Fondation canadienne d'éducation économique (FCEE) pour offrir aux personnes âgées du Canada des ressources financières et des ateliers en personne adaptés, accessibles gratuitement. Sur la seule année 2024, quelque 400 personnes ont participé aux ateliers.



Notre stratégie de développement durable repose sur des pratiques commerciales responsables qui sont essentielles pour établir la confiance avec nos parties prenantes et créer de la valeur à long terme. »

– James O'Sullivan, président et chef de la direction



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

S'appuyer sur un socle solide

Notre stratégie de développement durable repose sur des pratiques commerciales responsables qui sont essentielles pour établir la confiance avec nos parties prenantes et créer de la valeur à long terme. Nos réalisations nous ont valu d'être à nouveau reconnus en 2024 : nous avons été désignés comme l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada (2025), des employeurs les plus écoresponsables au Canada (2024), des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada (2024) et des meilleurs employeurs au Manitoba (2024) par Mediacorp Canada dans le cadre de son classement annuel des entreprises qui offrent un milieu de travail exceptionnel à leur personnel.

Nous avons également été ravis de nous classer au deuxième rang des sociétés de marchés boursiers dans le classement Corporate Knights des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada et, pour la sixième année consécutive, parmi les 100 sociétés les plus durables au monde en 2025 selon Corporate Knights.

Nous n'y serions pas parvenus sans nos collaboratrices et collaborateurs. Leur passion, leur talent et leur fort penchant pour l'action nous donnent confiance quant à notre capacité à réaliser nos objectifs de durabilité. Nous ne saurions trop les remercier de leurs contributions et j'ai hâte de faire le bilan des progrès qui seront accomplis ces prochaines années.

James O'Sullivan
Président et chef de la direction

Témoignages des membres de la haute direction

James O'Sullivan
Président et chef
de la direction,
Société financière IGM



Luke Gould
Président et chef
de la direction,
Placements Mackenzie



Damon Murchison
Président et chef
de la direction,
IG Gestion de patrimoine



Vidéo en anglais →
Vidéo en français →

Stratégie de développement durable



Agir maintenant
pour un meilleur avenir

En savoir plus →



Introduction

**Approche en
matière de
développement
durable**

Piliers de
développement
durable

Pratiques
commerciales
responsables

Rendement



Approche en matière de développement durable

10

Faits saillants
de 2024 →

11

Le monde qui
nous entoure →

13

Stratégie de
développement
durable →

14

Priorisation
des enjeux →

15

Gouvernance
en matière de
développement
durable →

17

Mobilisation
des parties
prenantes →



Introduction

**Approche en
matière de
développement
durable**

Piliers de
développement
durable

Pratiques
commerciales
responsables

Rendement

Financière
IGM
Gestion de patrimoine
Gestion d'actifs

Société financière IGM |
Rapport sur le développement durable 2024

Faits saillants de 2024



Action en faveur
de la réconciliation
avec les Autochtones

Publication de notre

premier

Plan d'action pour la réconciliation

Plus de 4 500

membres de collectivités autochtones ont participé aux ateliers de littératie financière offerts dans le cadre du partenariat d'IG avec Prospérité Canada

2 nouveaux

partenariats avec la collectivité à Winnipeg (Red River College Polytechnic et Community Education Development Association) pour soutenir les étudiant(e)s autochtones et nouveaux(Iles) arrivant(e)s de la ville, qui comprennent des possibilités de mentorat, de stage et de bourses d'études



Action contre
les changements
climatiques

32 %

des actifs visés¹ de Mackenzie présentaient des cibles fondées sur la science validées par l'initiative Science Based Targets (SBTi) ou des trajectoires équivalentes

Réduction de la superficie de bureaux loués de

plus de 40 000 pieds carrés

malgré l'ouverture de cinq nouveaux bureaux IG

Mackenzie a collaboré avec

209 sociétés

du monde entier sur 891 sujets englobant divers thèmes, dont la stratégie de carboneutralité, les cibles d'émissions de GES et le rendement, l'énergie renouvelable et la divulgation



Action pour
l'autonomisation
économique

Réalisation de l'objectif d'avoir au moins

40 % de femmes

à des postes de vice-présidence adjointe (VPA)

Plus de 400 personnes âgées

ont participé à 20 ateliers « L'argent et vous : Édition des aînés » offerts dans le cadre du partenariat d'IG avec la Fondation canadienne d'éducation économique (augmentation de 71 % de la confiance financière après l'atelier)

86 % des stagiaires

engagé(e)s en 2024 provenaient de communautés dignes d'équité

Prix et
reconnaissance



¹ Le pourcentage initial des actifs engagés équivaut à 24 % de l'actif géré de 2021 (année de référence), ce qui représente 49 milliards de dollars. Ce pourcentage et le montant de l'actif géré varieront annuellement en raison des fluctuations des marchés et des flux d'actifs.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Le monde qui nous entoure

Dans un monde qui change vite et où les défis socio-économiques et environnementaux vont croissant, nous prêtons une attention particulière aux enjeux de développement durable qui recoupent nos activités de manière significative. Nous voulons être en mesure de gérer les risques possibles et de saisir les occasions dès qu'elles se présentent. Voici quelques-unes des grandes tendances et des principaux enjeux qui influent sur nos stratégies et nos actions en matière de développement durable.

Incertitude économique et géopolitique mondiale

Face à l'incertitude économique et à l'intensification des conflits et tensions géopolitiques, l'environnement des placements de ces dernières années est difficile. Les familles canadiennes ont également dû faire face à des difficultés liées au coût de la vie, notamment des dépenses de logement élevées. Selon les résultats de l'enquête sur l'Indice de confiance financière IG 2024, de nombreux Canadiens et Canadiennes s'inquiètent de ce que 2025 pourrait leur réserver (voir « Évaluer la confiance financière », [page 28](#)).

Changements climatiques

Des météorologues de l'Organisation météorologique mondiale, qui dépend des Nations Unies, ont confirmé que 2024 était l'année la plus chaude jamais enregistrée, ce qui met à mal l'objectif à long terme de limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C¹. Ces températures élevées se sont accompagnées de grands feux de forêt, d'inondations et de sécheresses, faisant des ravages dans les collectivités et les économies du monde entier. Ces événements soulignent l'urgence qu'il y a à prendre des mesures contre les changements climatiques.

Réconciliation avec les peuples autochtones

La réconciliation entre les peuples autochtones et non autochtones est importante pour notre pays, et les entreprises canadiennes ont été invitées à soutenir l'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. À l'échelle mondiale, les entreprises démontrent leur engagement envers la survie, la dignité et le bien-être des peuples autochtones par des actions telles que les conseils en développement économique, l'accès aux emplois et à la formation, et l'éducation du personnel.

Augmentation de la réglementation et des normes en matière de développement durable

De nouvelles réglementations et normes redéfinissent la manière dont les entreprises abordent les questions de développement durable et rendent compte de leurs démarches. Cela inclut les règlements liés à la divulgation d'informations financières liées au climat et au développement durable, à la labélisation des fonds et à l'écoblanchiment. De nouvelles normes visent à améliorer la qualité des informations

sur le développement durable, pour mettre davantage de données à la disposition des investisseurs et investisseuses et permettre une prise de décision plus éclairée en matière de placements.

Avancées technologiques

L'adoption de technologies émergentes, telles que l'intelligence artificielle générative (IA générative) et les outils de transformation numérique, révolutionne la façon dont les entreprises travaillent et interagissent avec les client(e)s, grâce à des gains d'efficacité et davantage de personnalisation. Cependant, ces technologies ont également donné lieu à des cyberattaques de plus en plus sophistiquées, les criminels ciblant les données, les systèmes et les informations personnelles.

Nous prêtons une attention particulière aux enjeux de développement durable qui recoupent nos activités de manière significative.



1 2024 : année la plus chaude, ONU Info (2025)



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement



IGM s'engage de longue date en faveur de la présentation d'informations transparentes et utiles à la prise de décision en matière de développement durable, y compris l'information relative aux changements climatiques. Nous présentons des documents au CDP depuis 2013, et nous soutenons le GIFCC depuis 2019. »

– **Jen Roynon, VPA, Développement durable de l'entreprise, Société financière IGM**

IGM EN ACTION

Préparation à une information accrue sur les changements climatiques

« IGM s'engage de longue date en faveur de la présentation d'informations transparentes et utiles à la prise de décision en matière de développement durable, y compris celles relatives aux changements climatiques. Nous présentons des documents au CDP depuis 2013, et nous soutenons le GIFCC depuis 2019 », a déclaré Jen Roynon, VPA, Développement durable de l'entreprise, Société financière IGM.

Plus récemment, nous nous sommes préparés aux obligations potentielles d'information en matière climatique à la lumière des nouvelles Normes canadiennes d'information sur la durabilité (NCID) élaborées par le Conseil canadien des normes d'information sur la durabilité (CCNID), qui traitent des obligations générales en matière d'informations financières liées à la durabilité (NCID 1) et des informations à fournir en lien avec les changements climatiques (NCID 2). Les normes NCID, entrées en vigueur sur la base du volontariat le 1^{er} janvier 2025, sont alignées sur les normes d'information mondiales de l'International Sustainability Standards Board (IFRS S1 et S2).

« Nous soutenons les normes NCID et Mackenzie, qui a participé au processus de consultation, a soumis un document de réponse insistant sur l'importance de présenter des informations de durabilité cohérentes, comparables et vérifiées afin d'aider les investisseurs et investisseuses à évaluer et à gérer avec précision les risques importants et les opportunités », a ajouté Jen Roynon.

En 2024, nous avons mis en place un Comité consultatif sur l'information en matière de développement durable afin de superviser l'évolution des rapports volontaires et obligatoires pour IGM, et une équipe de comptabilité durable a été instaurée. Nous avons également élaboré un plan d'action avec des groupes de travail axés sur la stratégie, la gouvernance, les contrôles, les données et les systèmes en lien avec les changements climatiques. En 2025, notre priorité sera l'importance en matière financière.

« Il est impératif de se préparer à des exigences d'informations climatiques de plus en plus rigoureuses pour assurer la pérennité de notre entreprise, qu'elles soient volontaires ou réglementées », a expliqué Ian Lawrence, vice-président principal, chef-comptable, Société financière IGM. « Nous répondons à cet impératif d'une manière qui non seulement garantira la conformité, mais aussi qui nous aidera à atténuer les risques que posent les changements climatiques pour la résilience et la continuité des affaires, et à prendre des mesures d'adaptation en accord avec nos objectifs de durabilité. »



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Financière
IGM
Gestion de patrimoine
Gestion d'actifs

Société financière IGM |
Rapport sur le développement durable 2024

Stratégie de développement durable

Notre stratégie repose sur trois grands piliers, qui sont les trois secteurs où nous voulons avoir le plus grand impact. Pour chaque pilier, nous avons établi des axes prioritaires assortis d'objectifs et de cibles, qui sont présentés ci-après.

Action pour l'autonomisation économique

Éliminer les obstacles sociaux et économiques afin d'accroître la sécurité financière dans les collectivités canadiennes

AXES PRIORITAIRES

Renforcer l'autonomisation économique des femmes et accroître leur participation dans la gestion de patrimoine et d'actifs

Aider les personnes âgées et les communautés dignes d'équité à accroître leur sécurité économique



Action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones



Action pour l'autonomisation économique

NOS PILIERS



Action contre les changements climatiques



Le personnel peut agir sur ces trois piliers

Nous voulons encourager le personnel à agir concrètement sur ces trois piliers.

Action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones

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

AXES PRIORITAIRES

Favoriser la prospérité des communautés autochtones

Favoriser l'inclusion des peuples autochtones

Action contre les changements climatiques

Investir dans des solutions climatiques à long terme pour promouvoir un avenir sobre en carbone et positif pour la nature

AXES PRIORITAIRES

Appuyer la transition vers un monde carboneutre positif pour la nature

Collaborer avec les parties prenantes clés dans leur cheminement vers la carboneutralité



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement



Priorisation des enjeux

En 2024, nous avons mené un exercice de priorisation des enjeux dans le cadre de l’actualisation de notre stratégie de développement durable. Il s’agissait de mieux cerner les enjeux qui sont les plus importants pour notre entreprise et nos parties prenantes, puis de nous accorder sur ceux qui constitueraient la base de notre stratégie.

Appuyés par un conseiller indépendant, nous avons suivi un processus de recherche documentaire sur les cadres et normes d’information externes, les tendances et thèmes de l’industrie identifiés par les agences de notation en développement durable, les rapports de risques mondiaux et les pairs, ainsi que des documents commerciaux internes clés. Nous avons recueilli les avis des dirigeants de l’entreprise et d’autres parties prenantes internes par le biais d’un sondage et d’entretiens de suivi afin de cerner avec précision nos problèmes les plus prioritaires. Le comité du développement durable de la haute direction d’IGM a fourni des commentaires et des approbations tout au long du processus.

Le diagramme ci-dessous montre le résultat de notre exercice de priorisation des enjeux. Les enjeux liés à la réconciliation avec les peuples autochtones, les changements climatiques et l’autonomisation économique ont pris de l’importance et font partie intégrante de notre stratégie actualisée de développement durable. Ce sont des enjeux sur lesquels nous pouvons exercer une influence grâce à nos activités de gestion d’actifs et de patrimoine, notre soutien à la collectivité et nos actions de promotion, et où nous souhaitons favoriser un changement positif. Notre stratégie de développement durable repose sur des pratiques commerciales responsables. En plus de ces thèmes, nous surveillons des enjeux tels que les droits de la personne, la biodiversité et la conservation de la nature.

Thèmes prioritaires

AXES PRIORITAIRES

Atténuation des changements climatiques
Inclusion économique

Bien-être financier
Réconciliation avec les peuples autochtones

Utilisation des ressources

PRATIQUES COMMERCIALES RESPONSABLES

Soutien à la collectivité
Éthique et conformité
Gouvernance

Inclusion
Sécurité informatique et protection des renseignements personnels

Gestion du risque
Investissement durable
Talents et culture



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Gouvernance en matière de développement durable

Nous sommes convaincus que des pratiques robustes en matière de gouvernance assurent la redevabilité, la transparence et la prise de décision responsable nécessaires à la pérennité de notre activité.

Notre approche

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

Le conseil d'administration d'IGM supervise la mise en œuvre de notre stratégie de développement durable, et se penche sur les tendances, les plans et les enjeux émergents au moins une fois par année. Les membres du conseil d'administration possèdent une expertise sur divers sujets, comme la stratégie, les rapports d'entreprise, la technologie et la cybersécurité, la gestion des risques, l'inclusion et les changements climatiques.

Notre comité du développement durable de la haute direction (CDDHD) réunit les membres de la haute direction, dont le président et chef de la direction d'IGM. Le CDDHD se charge d'assurer la gouvernance de la direction centrale en matière de développement durable, notamment sur les questions de stratégie, de performance et d'information. Le CDDHD rend compte au conseil d'administration une fois par an ou lorsque des problèmes majeurs surviennent. Aucun problème majeur n'est survenu en 2024.

En vue d'appuyer le CDDHD, une équipe de gestion du développement durable est chargée de proposer des idées et d'élaborer une stratégie, de collaborer avec les dirigeantes et dirigeants en vue d'établir des objectifs et des cibles, de travailler avec des gestionnaires dans toute l'entreprise pour promouvoir les initiatives stratégiques, d'effectuer un suivi de performance et de fournir des rapports d'information volontaires sur le développement durable.

En 2024, nous avons créé le comité *Agir maintenant pour un meilleur avenir*, composé de responsables de division et de champion(ne)s du développement durable à l'échelle de l'organisation. Le comité coordonne la mise en œuvre de notre stratégie de développement durable et assure les fonctions suivantes :

- Suivi et rapports de progression concernant les objectifs et cibles de développement durable
- Mise en commun des connaissances aux fins de formation et de collaboration
- Coordination des activités et communications de mobilisation du personnel
- Points réguliers avec le CDDHD

Actionnariat responsable

IGM exerce ses activités par l'intermédiaire deux filiales principales – IG Gestion de patrimoine et Placements Mackenzie. Nous détenons également plusieurs investissements stratégiques. Lorsque nous étudions de nouvelles possibilités d'acquisition, nous analysons en profondeur les risques et occasions à long terme de l'investissement envisagé, y compris les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Nous surveillons nos investissements au moyen d'une approche d'actionnariat actif, en vertu de laquelle les membres de notre haute direction siègent au conseil d'administration des entreprises dont nous avons pris le contrôle ou dans lesquelles nous investissons de manière stratégique. Nous intervenons régulièrement auprès des équipes de haute direction et des conseils d'administration pour les sensibiliser aux facteurs ESG, afin de veiller à ce que nos placements respectent la philosophie de gestion responsable d'IGM.

Faits saillants de 2024

En 2024, le conseil d'administration et ses comités ont discuté des sujets liés au développement durable suivants avec la direction :

Stratégie actualisée de développement durable d'IGM

Augmentation de la réglementation et des normes en matière de développement durable

Gestion du risque d'écoblanchiment

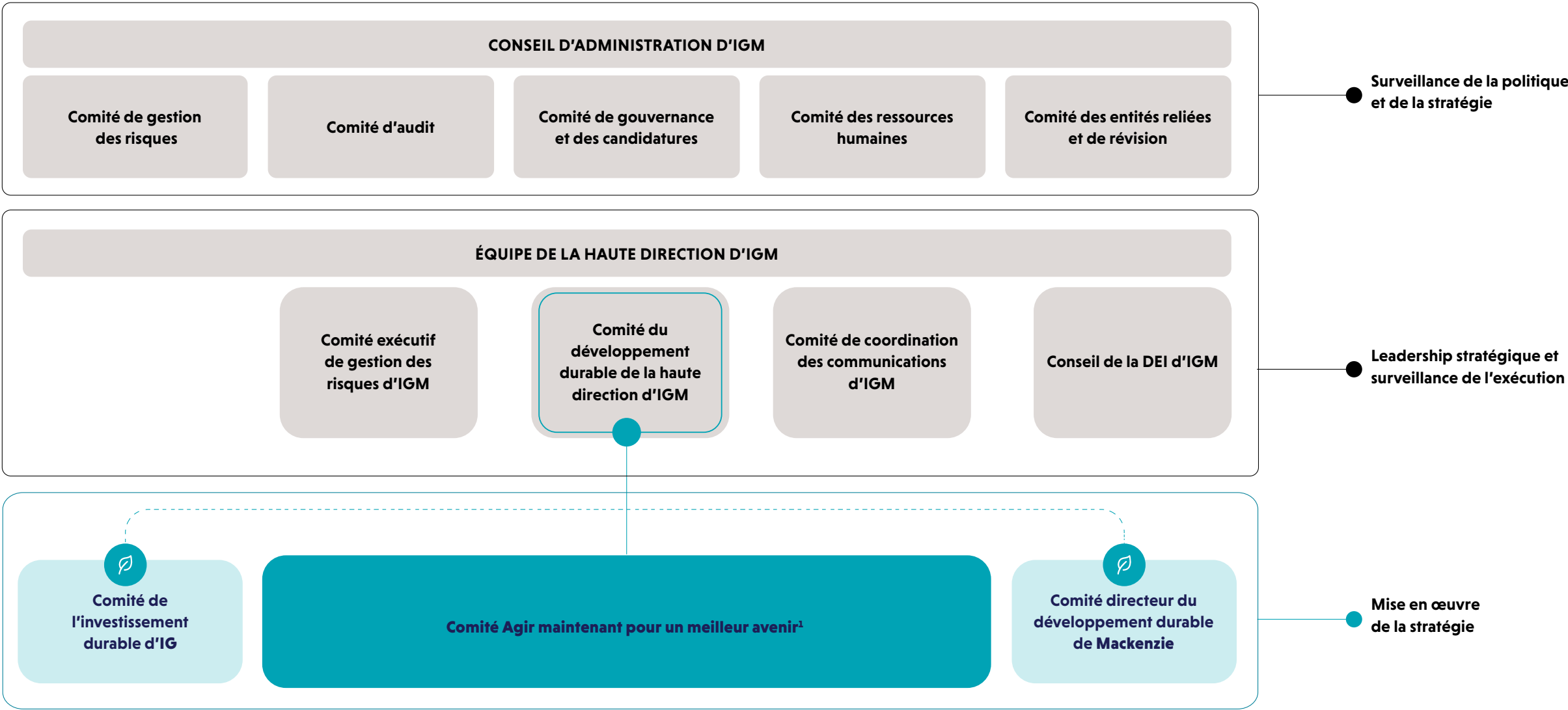
Risque climatique





Structure de gouvernance du développement durable

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





Mobilisation des parties prenantes

							
	CLIENTÈLE	ACTIONNAIRES	MEMBRES DU PERSONNEL	CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS FINANCIERS	PARTENAIRES DU SECTEUR	COLLECTIVITÉS	ENTITÉS DÉTENUES
Pourquoi c'est important	L'interaction avec la clientèle est essentielle pour renforcer les relations, comprendre les besoins et les priorités, et nous permettre d'améliorer nos prestations et de nous démarquer de nos concurrents.	Nous interagissons avec les actionnaires pour leur donner confiance dans notre stratégie et avoir leur avis sur ce point, traiter les préoccupations de manière proactive et améliorer la transparence et la redevabilité.	Le succès de notre entreprise dépend fortement de la promotion d'une culture qui attire des personnes talentueuses, les mobilise et leur donne les moyens de déployer tout leur potentiel.	Les conseillères et conseillers financiers sont notre lien avec la clientèle et le visage de notre entreprise dans de nombreuses collectivités. Nous devons nous assurer que nous répondons à leurs besoins et les aidons à réussir.	L'interaction avec les partenaires du secteur est importante pour maintenir la confiance dans notre industrie et le système financier canadien, aborder des questions d'intérêt commun et améliorer nos connaissances.	En tant qu'entreprise citoyenne et responsable, nous avons le devoir de nous investir et de collaborer avec les collectivités sur des sujets qui touchent à leur bien-être.	Nous interagissons avec les sociétés détenues dans les fonds gérés par Mackenzie pour leur faire part de nos perspectives et de nos attentes et exprimer les risques et opportunités que nous voudrions qu'elles prennent en compte.
Nos modes d'interaction	• Sondages • Communications • Réunions et événements • Médias sociaux, y compris balados • Webinaires	• Assemblée annuelle • Téléconférences trimestrielles sur les bénéfices • Journée des investisseurs • Présentations lors de conférences et tournées de présentation • Rencontres avec les analystes et les investisseurs institutionnels • Communications relatives aux agences de notation ESG et aux sociétés de recherche • Mécanisme de consultation du conseil d'administration (courriel et adresse postale spécifiques)	• Sondages • Groupes de discussion • Séances de discussion ouvertes, réunions d'équipe et événements • Groupes-ressources • Formation et perfectionnement professionnel • Communications, notamment courriels, infolettres et intranet	• Sondages • Groupes de discussion • Groupes consultatifs du réseau • Conférences et événements • Webinaires • Formation • Communications, notamment courriels, infolettres et intranet	• Appartenance à des comités d'organismes de réglementation et à des associations sectorielles • 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	• Partenariats communautaires et rencontres de programme • Événements • Ateliers • Réseaux de développement durable • Webinaires	• Engagements programmatiques, notamment auprès d'au moins 100 sociétés constituant les principaux émetteurs de GES de Mackenzie • Engagement propre à l'entreprise généralement réalisé par une boutique de placement • Engagement collaboratif par le biais d'initiatives telles qu'Engagement climatique Canada • Vote par procuration
Sujets traités en 2024	• Composer avec des marchés volatils (notamment les craintes liées à la résurgence de l'inflation) • Formation et événements sur l'investissement durable • Confiance financière de la population canadienne	• Informations sur le développement durable, la gouvernance et les changements climatiques • Investissement durable • Diversité, équité et inclusion • Vote consultatif sur la rémunération des dirigeant(e)s	• Mises à jour sur les activités/ le rendement • Santé et mieux-être • Activités et formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion • Réconciliation avec les peuples autochtones • Viabilité environnementale	• Produits et nouveaux outils numériques • Changements climatiques et investissement durable	• Nouvelles lois et lois modifiées sur la protection de la vie privée adoptées autant par le gouvernement fédéral que par les gouvernements provinciaux • Information sur les changements climatiques et les enjeux ESG, et modifications réglementaires	• Planification financière • Bien-être financier • Réconciliation avec les peuples autochtones • Égalité des genres	• Stratégie de carboneutralité et émissions de gaz à effet de serre • Diversité, expérience et compétences du conseil d'administration



Introduction

Approche en
matière de
développement
durable

**Piliers de
développement
durable**

Pratiques
commerciales
responsables

Rendement

Piliers de développement durable

Consulter notre stratégie
de développement
durable →



19 22 27

Action en faveur
de la réconciliation
avec les
Autochtones →

Action contre les
changements
climatiques →

Action pour
l'autonomisation
économique →



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones

IGM est une entreprise canadienne et, à ce titre, nous pensons qu'il est de notre responsabilité de participer au processus de réconciliation entre les peuples autochtones et non autochtones. Nous estimons que la réconciliation est essentielle pour réparer les effets délétères du colonialisme et, en partenariat avec d'autres, nous prenons des mesures concrètes pour la promouvoir.

Renforcer notre engagement

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

IGM soutient l'appel à l'action 92, et IG est signataire de l'Entente relative aux Autochtones de Winnipeg. Depuis de nombreuses années, nous nous efforçons de renforcer la sensibilisation, la compréhension et la volonté d'agir de notre plateforme et de notre personnel. Avec le lancement de notre stratégie actualisée de développement durable, nous renforçons notre engagement à agir en faveur de la réconciliation avec les Autochtones.

Dans le cadre de ce changement, nous mettons davantage l'accent sur le soutien à la réconciliation économique. En ce qui concerne le bien-être financier, de nombreux Autochtones se heurtent à des obstacles, notamment des expériences passées négatives, un manque de confiance dans les institutions financières, un accès limité à des services financiers sûrs et abordables dans les collectivités isolées, et d'autres défis socio-économiques¹. De plus, nous avons appris grâce à notre partenariat avec Prospérité Canada qu'il existe une demande d'aide très forte au sein des collectivités des Premières Nations concernant la production des déclarations de revenus, l'accès aux prestations et aux pièces d'identité émises par le gouvernement, ainsi que la gestion de l'argent.

En tant que société de gestion d'actif et de patrimoine basée à Winnipeg, où plus de 12 % de la population est autochtone², nous sommes convaincus que nous sommes bien placés pour collaborer avec les peuples autochtones à travers le Canada afin de fournir le soutien nécessaire, et nous sommes fortement déterminés à le faire.



Le siège social d'IGM se trouvant à Winnipeg, qui abrite la plus importante population autochtone du Canada³, nous sommes intimement persuadés qu'il est de notre responsabilité de promouvoir des voies d'accès à l'emploi pour les Autochtones et de leur apporter le soutien dont ils ont fortement besoin. »

– Keith Potter, vice-président exécutif et chef des services financiers, Société financière IGM



LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

Une nouvelle équipe de direction du programme autochtone gère et surveille la mise en œuvre du Plan d'action pour la réconciliation d'IGM, entre autres initiatives. Elle bénéficie du soutien d'un chef de projet dédié et d'une équipe de programme interfonctionnelle.

L'équipe de direction rend compte à deux cadres délégués (vice-présidente, Inclusion et transformation technologique des RH, et vice-président, Communications d'entreprise et engagement communautaire), qui assurent la supervision et l'orientation stratégique, et rendent compte au comité de développement durable de la haute direction d'IGM.

À gauche : Éléments artistiques de Jordan Stranger, graphiste et artiste visuel cri.

1 *Financial Literacy and Aboriginal Peoples*, Centre pour l'éducation financière de Prospérité Canada (novembre 2015)
2 *Série « Perspective géographique », Recensement de la population de 2021*, Statistique Canada (2025)
3 *Winnipeg compte la plus grande population autochtone au Canada*, Statistique Canada (2022)



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Notre approche

Dans le cadre du pilier Action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones, nous avons établi deux axes prioritaires assortis d'objectifs et de cibles, qui sont présentés ci-après. Notre démarche repose sur notre [Plan d'action pour la réconciliation](#), qui témoigne de notre engagement à donner suite aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et décrit divers moyens d'établir des partenariats et des collaborations avec les peuples autochtones et leurs collectivités, ainsi que de favoriser leur prospérité et leur inclusion.

AXE PRIORITAIRE

Favoriser la prospérité des communautés autochtones

Nous visons à favoriser la prospérité des communautés autochtones grâce à des partenariats avec des organisations dirigées par des Autochtones et des organisations non autochtones travaillant à l'avancement de la réconciliation économique. Ces partenariats externes sont essentiels pour orienter notre stratégie et renforcer le travail de transformation que nous cherchons à accomplir. Nous prévoyons d'élargir notre réseau de partenaires avec mesure afin de pouvoir consacrer à nos partenaires l'énergie qu'ils méritent.

Avec nos partenaires, nous offrons une éducation essentielle sur le bien-être financier et un soutien de base aux services financiers. Nous mettons également l'accent sur l'aide aux jeunes Autochtones pour surmonter les obstacles à l'éducation dans le but de leur ouvrir des voies vers des emplois intéressants. Nous proposons notre soutien par une offre de conseils, de mentorat, de bourses d'études et d'opportunités de stage.

Objectifs et cibles

OBJECTIF
Favoriser l'autonomisation économique des communautés autochtones en investissant dans des partenariats qui leur procurent des connaissances financières, un savoir-faire et des services culturellement adaptés

CIBLE
Plus de 6 000 Autochtones aidés à l'horizon 2025

OBJECTIF
Soutenir les jeunes Autochtones pour les aider à surmonter les obstacles à l'éducation et à se donner les moyens de réussir à long terme

CIBLES
Jusqu'à **1 875** étudiant(e)s auront été soutenus d'ici 2028

Jusqu'à **40** étudiant(e)s autochtones auront bénéficié de bourses d'études d'ici 2028

Jusqu'à **55** étudiant(e)s autochtones auront participé à des initiatives d'apprentissage en lien avec le travail d'ici 2029

Faits saillants de 2024

En partenariat avec [Prospérité Canada](#), IG travaille avec des Autochtones dans des collectivités du Manitoba et de l'Ontario afin de développer leurs connaissances et compétences financières au moyen d'ateliers adaptés à leur culture, d'un accompagnement individuel et de services qui aident les personnes à accéder aux prestations et à remplir leurs déclarations de revenus. En 2024 :

4 528

Autochtones ont bénéficié d'un soutien sous forme d'ateliers, d'accompagnement et de services

13 M\$

Revenu obtenu par les personnes qui ont bénéficié d'une aide à la production de déclarations de revenus

IG et la [Fondation canadienne d'éducation économique](#) (FCEE) ont lancé [Les jeunes et l'argent](#), une ressource numérique gratuite basée sur notre ressource primée en littératie financière, *Les jeunes et l'argent*, précédemment développée par IG et la FCEE. Pour concrétiser ce projet, nous avons collaboré avec des contributeurs autochtones afin d'adapter la ressource en fonction des intérêts, des besoins et des facteurs culturels pertinents pour les jeunes Autochtones.

Un partenariat de quatre ans avec Red River College Polytechnic permettra à 300 étudiants et étudiantes autochtones par an de bénéficier d'un soutien complet grâce à un nouveau poste de mentor(e) IG Soyez maître de votre avenir. Le partenariat offrira également des bourses, du mentorat et des possibilités d'apprentissage en entreprise chez IG.

IG et la Community Education Development Association ont annoncé qu'ils allaient collaborer pour fournir à environ 675 étudiants et étudiantes du secondaire inscrits au programme Passeport pour ma réussite à Winnipeg, en majorité des Autochtones ou de nouvelles et nouveaux arrivants au Canada, la possibilité d'acquérir des aptitudes professionnelles, un soutien scolaire, financier et social personnalisé ainsi que des services de mentorat et d'orientation en matière d'éducation postsecondaire, sur une période de trois ans.

Notre groupe-ressource pour les Autochtones a établi un partenariat avec [Goodminds.com](#) pour créer une banque de livres qui comprend des ouvrages axés sur les Premières Nations, les Inuits et les Métis. La banque vise à améliorer l'accès à des livres qui fournissent des renseignements exacts sur l'histoire des Autochtones, leurs réalités d'aujourd'hui, leurs coutumes et le chemin de la réconciliation.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

AXE PRIORITAIRE

Favoriser l'inclusion des peuples autochtones

Au sein de notre entreprise, nous nous efforçons de proposer des programmes d'éducation et de formation dirigés par des Autochtones à notre personnel et nos réseaux de conseillères et conseillers, d'attirer et de fidéliser des employé(e)s autochtones, et d'offrir un milieu de travail sécuritaire et inclusif.

Les programmes d'éducation et de formation comprennent le cours [Les 4 saisons de la réconciliation](#), qui explore la relation entre le Canada et les peuples autochtones par le biais d'un apprentissage qui change la donne sur la vérité et la réconciliation. Environ 50 % de notre personnel a suivi cette formation ou une formation similaire. Nous tirons également parti des ressources fournies par le [Gord Downie and Chanie Wenjack Fund](#), notamment des informations sur la véritable histoire des peuples autochtones au Canada et sur l'histoire et les répercussions des pensionnats.

Notre groupe-ressource pour les Autochtones (GR) est la force motrice qui sous-tend un grand nombre de nos initiatives autochtones. Composé d'employé(e)s autochtones, de conseiller(ère)s et d'allié(e)s, le GR cherche à accroître la connaissance et le respect de la culture et de l'histoire autochtones, à favoriser les échanges et à inspirer des gestes significatifs dans notre communauté d'employé(e)s, de conseiller(ère)s et de client(e)s.

Nous observons le Mois national de l'histoire autochtone (juin), la Journée nationale des peuples autochtones (21 juin) et la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation et la Journée du chandail orange (30 septembre) par le biais de séances d'apprentissage et d'activités commémoratives spéciales, tout en reconnaissant que la sensibilisation aux enjeux autochtones doit devenir une composante intégrale de notre culture et de nos valeurs d'entreprise chaque jour de l'année.

Objectifs et cibles

OBJECTIF

Accorder la priorité aux programmes d'éducation et de formation du personnel qui sont dirigés par des Autochtones

CIBLE

80 % du personnel achève la formation ciblée

OBJECTIF

Recruter des personnes autochtones et les fidéliser en intégrant des pratiques culturellement pertinentes pour représenter leur expérience

CIBLES

1,7 % de l'effectif d'IGM sera autochtone d'ici 2030

Incorporer 2-3 pratiques culturellement pertinentes dans notre programme
Travaillons ensemble chaque année

OBJECTIF

Offrir un milieu de travail sécuritaire et inclusif

CIBLES

Le personnel autochtone démontre un niveau élevé de mobilisation

70 % des participant(e)s autochtones au programme de CPA déclarent un sentiment positif

IGM EN ACTION

Projet pilote du programme de formation pour les CPA

En mai 2024, nous avons lancé une filière pilote consacrée aux Autochtones dans le programme de formation des comptables professionnels agréés (CPA) d'IG avec quatre participant(e)s. Il s'agissait d'offrir des possibilités de perfectionnement et du soutien aux Autochtones en voie de devenir CPA.

« Nous définissons normalement le succès de notre programme de formation pour les CPA par notre capacité à pourvoir des postes avec des candidates et candidats solides, à les retenir tout au long du programme, puis à les intégrer dans des postes permanents après l'obtention de leur titre professionnel de CPA », a déclaré Bethany Rose, responsable du programme CPA.

« En l'occurrence, nous cherchions également à déterminer s'il était possible de poursuivre l'aventure, et à obtenir un retour d'expérience des participants et participantes. Leurs avis nous ont été très précieux pour comprendre les besoins particuliers des employé(e)s autochtones et le soutien que notre entreprise devrait fournir pour les fidéliser. »

Faits saillants de 2024

Nous avons formalisé un partenariat avec [AMIK](#), qui a ensuite soutenu des stagiaires et des personnes autochtones dans la filière pilote consacrée aux Autochtones de notre programme de formation pour les CPA. AMIK a également proposé une formation de sensibilisation culturelle aux gestionnaires amenés à interagir avec les participant(e)s de notre projet pilote et a examiné nos politiques de ressources humaines afin d'identifier des pistes pour renforcer l'inclusion des membres du personnel autochtones.

Nous avons ouvert un deuxième espace commémoratif Downie Wenjack. Situés dans nos bureaux de Winnipeg et de Toronto, ces espaces sont des endroits sûrs et accueillants où l'on encourage et soutient les échanges et la transmission d'informations sur l'histoire des peuples autochtones ainsi que notre cheminement collectif vers la réconciliation.





Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Action contre les changements climatiques

Selon le Programme des Nations Unies pour l'environnement, à moins d'une réduction drastique des émissions de gaz à effet de serre, le réchauffement pourrait dépasser 2,9 °C au cours de ce siècle, ce qui aurait des conséquences catastrophiques pour la vie sur cette planète¹. À IGM, nous avons pour ambition de soutenir la transition mondiale vers la carboneutralité nécessaire pour agir contre les changements climatiques grâce à nos pratiques commerciales et de placement.

Relever le défi des changements climatiques

L'engagement d'IGM à lutter contre le changement climatique sert les intérêts et les objectifs de placement très diversifiés des client(e)s qui nous confient leurs avoirs; il profite aux marchés des capitaux et aux économies dans lesquels nous exerçons nos activités et il contribue aux efforts internationaux de lutte contre le changement climatique.

En plus de maintenir de bonnes pratiques de gestion des risques climatiques, nous investissons dans une économie plus verte et résiliente sur le plan climatique, nous collaborons avec d'autres acteurs et nous mobilisons les entreprises de nos portefeuilles de placements pour contribuer à façonner la transition mondiale.

Dans le cadre de nos propres activités, nous respectons les mêmes normes élevées que sont appelées à respecter les entreprises dans lesquelles nous investissons. Nous mettons l'accent sur l'utilisation des ressources, les espaces de bureaux, les déplacements d'affaires et l'approvisionnement responsable.

Face à la hausse des températures et aux événements météorologiques extrêmes qui accentuent l'urgence de l'action climatique, nous plaçons le climat au cœur de notre stratégie de développement durable. En plus des travaux en cours, nous prévoyons de revoir nos cibles de réduction des émissions pour nos activités, d'affiner nos pratiques de comptabilité carbone, et d'approfondir la mobilisation de notre personnel et des sociétés dans lesquelles nous investissons sur les questions climatiques.

De notre point de vue, la crise climatique présente des risques, mais elle offre également la possibilité pour les entreprises canadiennes de faire évoluer leurs modèles d'affaires et de trouver des solutions innovantes qui créent des emplois et renforcent l'économie du Canada. Nous voulons soutenir ces entreprises dans leur démarche du mieux possible.



Mobiliser les entreprises dans lesquelles nous investissons est un volet important de notre démarche en faveur de la lutte contre les changements climatiques. Nous mobilisons les 100 principaux émetteurs de GES dans nos portefeuilles pour les encourager à accroître la résilience de leurs activités et pour comprendre comment ils gèrent les risques et ce qu'ils font pour rendre le monde meilleur. »

– Luke Gould, président et chef de la direction, Placements Mackenzie

LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

Le comité de gestion des risques de la haute direction supervise les risques climatiques importants et le comité du développement durable de la haute direction supervise la stratégie et le rendement en matière de climat, avec le soutien de l'équipe de développement durable d'IGM. La responsabilité de la gestion constante des risques et des occasions liés aux changements climatiques revient principalement à la haute direction de chacune de nos sociétés en exploitation en ce qui a trait à leurs activités respectives.

Le Centre d'excellence du développement durable de Mackenzie fournit également un soutien en matière de développement durable, ce qui permet d'accroître les capacités au sein des équipes de placements de Mackenzie. Le comité directeur du développement durable de Mackenzie, le comité de l'investissement durable d'IG, le comité de coordination des communications de la Société financière IGM et le comité des initiatives réglementaires de la Société financière IGM interviennent dans les divers aspects de la gouvernance et de l'information en matière de changements climatiques.

¹ *Action Climatique*, PNUE (2025)



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement



Notre approche

Dans le cadre du pilier Action contre les changements climatiques, nous avons établi deux axes prioritaires, assortis d'objectifs et de cibles, qui portent sur les thèmes que nous privilégions pour l'atténuation des changements climatiques et l'utilisation des ressources.

AXE PRIORITAIRE

Appuyer la transition vers un monde carboneutre positif pour la nature

Nous sommes déterminés à décarboner notre portefeuille de placements et nos activités pour soutenir la transition vers un monde carboneutre positif pour la nature.

Pour sa part, Mackenzie a établi une cible intermédiaire pour accroître la proportion de son actif géré qui respecte les objectifs de carboneutralité. Son plan d'action climatique prévoit de mobiliser ses principaux émetteurs de GES au sujet de leur trajectoire vers la carboneutralité, d'accroître l'actif de ses solutions d'investissement durable, et d'augmenter la pondération des titres de créance verts. Mackenzie fait état de ses avancées vers sa cible dans son [rapport annuel sur l'investissement durable](#).

Grâce aux Portefeuilles Action climat IG, IG offre à sa clientèle la possibilité de soutenir la transition mondiale vers la carboneutralité et d'en tirer profit. IG offre également une formation sur le climat à ses conseiller(ère)s et surveille de près l'approche adoptée par ses sous-conseillers pour prendre en compte les risques et les occasions en matière d'environnement dans leurs stratégies d'investissement.

Dans le cadre de nos activités, outre l'accent mis sur l'utilisation des ressources, les espaces de bureau et les déplacements, nous disposons d'une politique d'approvisionnement à l'échelle de l'entreprise pour nous guider dans la recherche, le choix et la gestion des prestataires afin de répondre à nos besoins et d'atténuer les risques possibles. Nous avons également lancé un programme d'approvisionnement durable comportant

un facteur de pondération minimal de 20 % pour les critères de développement durable dans l'évaluation des demandes de propositions.

Notre équipe de l'immobilier s'efforce de réduire l'impact environnemental de nos lieux de travail en rationalisant les espaces de bureaux, en modernisant les locaux existants et, lorsque les baux arrivent à échéance, en choisissant des immeubles plus écoénergétiques et, de préférence, bénéficiant de la certification LEED. Nous visons à réduire de 20 % la superficie de bureaux loués que nous occupons au cours de la période décembre 2023-décembre 2026.

En 2025, nous passons en revue les déplacements ainsi que les biens et services achetés afin d'identifier des actions qui réduiraient encore nos impacts.

Objectifs et cibles

OBJECTIF
Faire progresser la couverture du portefeuille de placements axée sur la carboneutralité d'ici 2030

CIBLE
50 % des actifs engagés de Mackenzie (24 % de l'actif géré total) ont des cibles fondées sur la science qui s'alignent sur la carboneutralité et qui seront validées d'ici 2030

OBJECTIF
Décarboner nos activités en vue de la carboneutralité d'ici 2050 ou avant

CIBLE
Réduire nos émissions des périmètres 1 et 2 de **100 %** d'ici 2030



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Émissions opérationnelles et cibles

Notre approche pour décarboner nos activités est axée sur la réduction des émissions et l'achat de gaz naturel vert. Outre nos initiatives de décarbonation, nous achetons chaque année des crédits carbone afin de compenser les émissions restantes du bâtiment que nous détenons, des bureaux loués par l'entreprise et des déplacements que nous effectuons, d'ici à ce que nous atteignons la carboneutralité d'ici 2025.

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

Notre déclaration sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 a fait l'objet d'une vérification indépendante effectuée par Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Deloitte). Deloitte a été chargé d'une mission d'assurance limitée portant sur : les émissions brutes du périmètre 1, les émissions brutes du périmètre 2 et les émissions du périmètre 3 liées aux déplacements d'affaires (aériens et terrestres), les certificats thermiques renouvelables¹, et nos achats de crédits carbone.

Émissions financées

IGM s'engage à mesurer et à divulguer ses émissions financées de périmètres 3, catégorie 15 conformément à la méthode établie par le Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). Nous savons que la qualité et l'uniformité des données s'amélioreront dans les années à venir, mais nous pensons que le suivi et la divulgation des données actuellement disponibles est une première étape essentielle vers l'amélioration de la transparence de nos données et de la décarbonation de nos portefeuilles.

En 2024, nous avons étendu notre couverture des données aux obligations de sociétés en nous fondant sur les données déjà publiées concernant les actions cotées en bourse et le Fonds de biens immobiliers (voir le tableau des données ESG pour les émissions liées au Fonds de biens immobiliers, calculées conformément à la norme (périmètre 3) de la chaîne de valeur en entreprise du Protocole des GES). Au 31 décembre 2024, l'information divulguée portait sur 82 % des actifs gérés d'IGM². Nous travaillons activement à intégrer dans nos rapports d'émissions d'autres catégories d'actif dès que les données et les ressources internes pour ce faire seront disponibles. À l'heure actuelle, les émissions de périmètre 3 ne sont pas divulguées en raison d'un manque de données. Conformément à ce qui est établi dans son inventaire élargi des émissions de GES, IGM définit ses limites organisationnelles au moyen de l'approche du contrôle financier.

1 Les certificats thermiques renouvelables étaient précédemment appelés « certificats de gaz naturel renouvelable ».

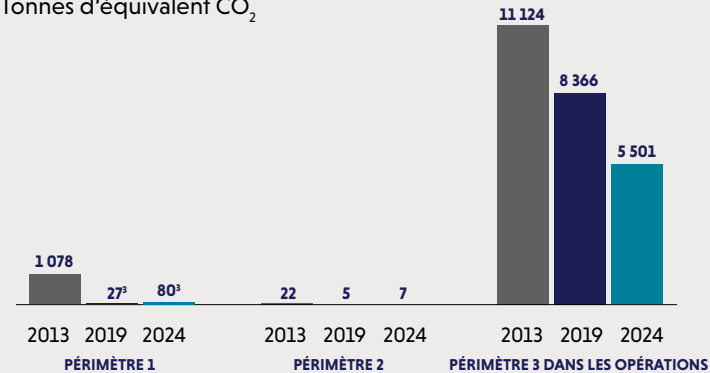
2 S'entend par « actifs gérés » les actifs de la clientèle d'IGM gérés à IG et à Mackenzie. Ils ne comprennent pas les investissements présentés au bilan.

Faits saillants de 2024

L'énergie utilisée comprend le carburant et l'électricité consommés dans les locaux appartenant à l'organisation et ceux qu'elle loue pour ses activités. La consommation d'énergie des locaux appartenant à l'organisation relève des périmètres 1 et 2, et celle des locaux loués relève du périmètre 3, catégorie 8 : Émissions des immeubles loués en amont.

Émissions de GES par périmètre basées sur le marché

Tonnes d'équivalent CO₂



3 Émissions du périmètre 1 moins les certificats thermiques renouvelables achetés.

Divulgaration des émissions financées conformément au PCAF

Le tableau ci-dessous présente nos données relatives aux émissions financées pour 2024⁴. Les données liées aux actions cotées en bourse et aux obligations de sociétés proviennent de MSCI. Cliquez [ici](#) pour en savoir davantage sur la méthodologie de calcul des GES de MSCI.

CATÉGORIE D'ACTIF ^{5,6}	ÉMISSIONS ABSOLUES DES PÉRIMÈTRES 1 ET 2 (tonnes d'éq. CO ₂)	ICMP (tonnes d'éq. CO ₂ /M\$ US en revenus)	COUVERTURE DES DONNÉES (%) ⁷	NOTE DE QUALITÉ DES DONNÉES DU PCAF
Actions cotées en bourse	5 816 249,0	145,5	93,9 % ⁸	2,10
Obligations de sociétés	1 294 722,1	222,6	81,2 % ^{9,10}	2,30

4 Nous n'avons pas inclus les chiffres de l'année précédente dans ce rapport, car ces données sont actuellement mises à jour et rajustées. Nous procédons actuellement à la révision de notre méthode de recalcul.

5 Conformément aux recommandations actuelles du PCAF, les produits dérivés et les positions vendeur sont exclus, puisqu'aucune méthodologie normalisée ne permet présentement d'évaluer les émissions liées à ces catégories d'actif.

6 Les obligations vertes sont exclues puisque, selon les recommandations actuelles du PCAF, elles doivent être incluses dans la catégorie d'actif Financement de projets.

7 La couverture des données représente le pourcentage de la valeur des placements inclus dans le calcul de nos émissions financées (numérateur) par rapport à la valeur totale des placements d'une catégorie d'actif donnée (dénominateur).

8 Pour les actions cotées en bourse, notre couverture des données inclut les actifs pour lesquels MSCI, notre fournisseur de données, est en mesure de nous fournir les données propres à chaque titre, compte tenu du manque de données au niveau des titres. De plus, les fonds communs de placement et les fonds négociés en bourse d'autres émetteurs, qui représentent 5 % de la valeur totale des actions, sont exclus en raison de la visibilité limitée des titres et de la répartition des catégories d'actif.

9 Pour les obligations de sociétés, notre couverture des données inclut les actifs pour lesquels MSCI, notre fournisseur de données, est en mesure de nous fournir les données propres à chaque titre, compte tenu du manque de données au niveau des titres. De plus, les fonds communs de placement d'autres émetteurs, qui représentent 1 % de la valeur totale des obligations de sociétés, sont exclus en raison de la visibilité limitée des titres et de la répartition des catégories d'actif.

10 Pour les obligations de sociétés, notre couverture des données pour les émissions financées absolues est de 80,1 %. Notre couverture des données sur l'intensité carbone moyenne pondérée (ICMP) est plus étendue, puisqu'elle inclut des entités fermées pour lesquelles MSCI ne détient pas de données sur leur valeur ou leur capitalisation boursière, mais dispose de données sur leurs revenus.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Faits saillants de 2024 (suite)

Avancées de Mackenzie par rapport aux cibles

En 2024, Mackenzie a maintenu son engagement envers la carboneutralité en interagissant avec les entreprises afin de les encourager à gérer leurs activités conformément à une trajectoire vers la neutralité carbone. Mackenzie a également progressé vers sa cible intermédiaire, qui repose sur un engagement de 49 G\$ (niveau de référence de 2021) à gérer conformément à l'objectif de carboneutralité en 2030, dont 50 % assortis de cibles fondées sur la science validées par l'initiative Science Based Targets (SBTi) ou un programme équivalent.

À la fin de l'exercice 2024, 25 % des actifs gérés étaient sur la voie d'une gestion conforme à l'objectif de carboneutralité, dont 41 % assortis d'un engagement à atteindre des cibles de réduction fondées sur la science par l'intermédiaire de SBTi.

Cheminement vers la carboneutralité de Mackenzie

	2021 référence	2022	2023	2024	2030 cible
% du total des actifs initialement engagés ¹	24 %	29 %	25 %	25 %	–
% des actifs gérés initialement engagés ² dans le cadre de SBTi	30 %	38 %	41 %	41 %	70 %
% des actifs gérés initialement engagés qui ont été vérifiés par SBTi	20 %	23 %	30 %	32 %	50 %

1 Le pourcentage initial des actifs engagés équivaut à 24 % de l'actif géré de 2021 (année de référence), ce qui représente 49 milliards de dollars. Ce pourcentage et le montant de l'actif géré varieront annuellement en raison des fluctuations des marchés et des flux d'actifs.
2 Les valeurs engagées comprennent les engagements et les validations dans le cadre de SBTi.

Diminution de l'empreinte immobilière

En 2024, nous avons réduit de 40 000 pieds carrés notre superficie de bureaux loués malgré l'ouverture de cinq nouveaux bureaux IGM. Nous avons également fait progresser notre stratégie de modernisation des bureaux, qui privilégie des espaces attrayants équipés des dernières technologies, l'efficacité énergétique, la préservation de la ressource en eau, la lumière naturelle, la qualité de l'air intérieur, la réduction des déchets, le mieux-être et des matériaux de construction durables. Depuis 2018, nous avons terminé la rénovation de 28 bureaux; à ce rythme, nous estimons que la modernisation de notre portefeuille immobilier sera terminée à 65 % d'ici la fin de l'année 2026.

En novembre 2024, nous avons commencé à éliminer progressivement les articles à usage unique dans les cuisines de nos bureaux et à remplacer les essuie-mains en papier dans les toilettes par des sèche-mains à faible consommation d'énergie très hygiéniques. D'un point de vue pratique, il s'agissait d'éliminer les gobelets et couvercles à usage unique ainsi que les sachets de sucre et les godets de crème et de les remplacer par des tasses siglées IGM et des contenants partagés pour le sucre et la crème. Nous avons commencé par le site de Toronto et poursuivrons cette démarche à Winnipeg et Montréal en 2025.

Cette démarche a été impulsée par Michael Naqvi, un étudiant de troisième année à l'université qui a fait un stage chez IGM, et nous lui en étions reconnaissants.



Le projet semblait simple, mais il y avait un certain nombre de variables à prendre en compte si nous voulions vraiment réduire l'incidence environnementale, par exemple en évaluant l'allongement du cycle des lave-vaisselle nécessaire pour laver les tasses. En fin de compte, les avantages potentiels dépassaient les coûts et autres facteurs. Dans le seul bureau de Toronto, cela revenait à éviter la mise en décharge d'environ 314 000 articles à usage unique. »

– Michael Naqvi, stagiaire à IGM

Notre groupe-ressource vert à l'œuvre

Grâce notre groupe-ressource vert, nous avons :

cessé de vendre de l'eau en bouteille au Bistro IGM de Winnipeg et installé des fontaines d'eau filtrée dans nos bureaux;

installé des bacs de recyclage de batteries dans de nombreuses salles de photocopie et incité le personnel à apporter leurs batteries personnelles épuisées ou usagées;

participé au Défi Transport national, pour lequel le personnel s'est engagé à privilégier la marche, le vélo, le covoiturage, les transports en commun et le télétravail plutôt que de venir en voiture;

planté 650 arbres à Winnipeg et à Mississauga.





Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

AXE PRIORITAIRE

Collaborer avec les parties prenantes clés dans leur cheminement vers la carboneutralité

La mobilisation active du personnel, de la clientèle, des conseillères et conseillers, des entités détenues, des autres acteurs de notre secteur, des organismes de réglementation et des normalisateurs est une composante essentielle et continue de notre approche concernant la transition vers la carboneutralité, à l'échelle mondiale comme nationale.

Nous visons à impliquer davantage notre personnel dans l'action pour le climat en l'aidant à améliorer sa littératie climatique et environnementale et à réduire son empreinte carbone. Nos plans incluent des offres de cours environnementaux, la mise à disposition d'outils de suivi des émissions personnelles et le lancement de campagnes de communication et de mobilisation. Notre groupe-ressource vert jouera un rôle important à cet égard. Il s'agit d'un groupe de bénévoles dirigé par des employé(e)s dont la mission est d'incorporer les concepts d'un mode de vie vert au travail et à la maison par le biais de diverses initiatives.

Mackenzie s'engage à mobiliser davantage les entreprises dans lesquelles nous investissons afin de les aider à s'adapter à une économie carboneutre et résiliente sur le plan climatique. Mackenzie accorde la priorité aux engagements de carboneutralité auprès de 100 sociétés qui représentent 70 % de ses émissions totales financées dans les actions cotées en bourse.

Nous participons au dialogue sur la réglementation et les politiques et collaborons avec les autres acteurs de notre secteur pour faire progresser les approches fondées sur la science. Pour ce faire, nous soutenons ou mobilisons des organisations telles que le CDP, Engagement climatique Canada, Ceres, l'initiative Net Zero Asset Managers et le PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials).

Objectifs et cibles

OBJECTIF
Le personnel est mobilisé et participe aux initiatives de la société en matière de développement durable

CIBLE
80 % du personnel améliore sa littératie climatique et environnementale d'ici 2030

OBJECTIF
Instaurer un programme percutant de mobilisation et de gérance pour notre entreprise et celles dans lesquelles nous investissons

CIBLE
Étendre les engagements avec les entités détenues au-delà des 100 principaux émetteurs de GES de Mackenzie

La mobilisation active du personnel, de la clientèle, des conseillères et conseillers, des entités détenues, des autres acteurs de notre secteur, des organismes de réglementation et des normalisateurs est une composante essentielle et continue de notre approche concernant la transition vers la carboneutralité, à l'échelle mondiale comme nationale.



IGM EN ACTION

Prix du partenaire pour la lutte contre les changements climatiques

Le Centre d'excellence du développement durable de Mackenzie a remporté le prix du partenaire pour la lutte contre les changements climatiques (Climate Change Partner Award) lors de la remise des prix d'Institutional Connect pour sa stratégie proactive en matière de changements climatiques et son accent sur la gérance et la mobilisation des actionnaires.

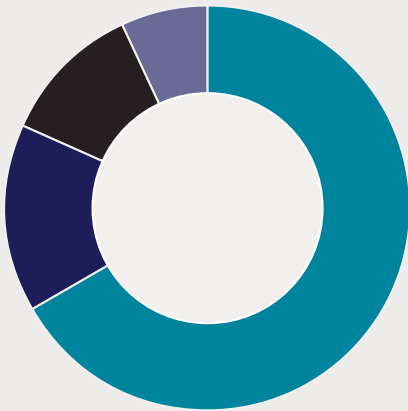
« C'était un grand honneur et une reconnaissance de l'approche pragmatique de notre équipe qui s'appuie sur les données pour soutenir la transition nécessaire à l'action contre les changements climatiques », a déclaré Fate Saghir, vice-présidente principale, Marque et développement durable à Mackenzie. « Nous savons que la transition ne sera pas facile, mais nous croyons que toutes les entreprises, peu importe leur taille, leur secteur d'activité ou leur situation géographique, ont un rôle à jouer dans la décarbonation. »

Faits saillants de 2024

Orienter par la communication et l'actionnariat

En 2024, Mackenzie a collaboré avec 209 sociétés du monde entier sur 891 sujets englobant divers thèmes, dont la stratégie de carboneutralité, les cibles d'émissions de GES et le rendement, l'énergie renouvelable et la divulgation. Le programme d'engagement de Mackenzie se concentre sur la gestion des risques systémiques et matériels liés à la durabilité. La société a élargi ses initiatives afin de couvrir un éventail plus vaste de risques spécifiques aux entreprises et aux secteurs, tels que la qualité des produits, la gouvernance d'entreprise et la gestion de la chaîne d'approvisionnement.

Total des actions de mobilisation de Mackenzie par thème



594 Environnemental
136 Social
100 Gouvernance
61 Stratégie, risque et communications



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Action pour l'autonomisation économique

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

Aider les Canadiennes et Canadiens à s'approprier leur avenir financier

IGM se fait un devoir d'aider la population canadienne à atteindre ses objectifs financiers. Nous offrons des produits, des services, des ressources, des formations et du soutien qui permettent aux gens d'améliorer leur bien-être financier et d'accéder à la sécurité et à la liberté financières.

À IG, les conseillères et conseillers travaillent en étroite collaboration avec la clientèle pour élaborer des plans financiers sur mesure et fournir des conseils de planification intégrés afin d'aider les clients et les clientes à atteindre leurs objectifs et à gérer le patrimoine qu'ils et elles se sont constitué. À mesure que les besoins de la clientèle évoluent, les conseillères et conseillers IG offrent un accompagnement toujours plus poussé, notamment des services de gestion de patrimoine privé pour les personnes fortunées et des services-conseils pour les propriétaires de petites et moyennes entreprises canadiennes.

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

Cependant, nous reconnaissons que tout le monde n'a pas les moyens d'accéder à nos produits et services de base. Nous aidons également les Canadiennes et Canadiens à surmonter les obstacles systémiques et à acquérir la confiance financière nécessaire pour progresser vers une plus grande sécurité économique. Nous donnons la priorité aux besoins des peuples autochtones (voir la [page 20](#)), des femmes, des personnes âgées et des communautés dignes d'équité (groupes de personnes ayant vécu une expérience d'exclusion systémique et qui cherchent activement à participer pleinement et équitablement à la société).



Nous avons à cœur de favoriser le bien-être financier de la population canadienne. Pour ce faire, nous nous concentrons sur ce que nous faisons le mieux : la planification financière et le soutien aux collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. »

– **Damon Murchison, président et chef de la direction, IG Gestion de patrimoine**



LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

L'ensemble de l'organisation porte la responsabilité d'accroître le bien-être financier. La cheffe de la planification financière à IG, la vice-présidente principale, stratégie et expérience conseiller et client à IG et la vice-présidente de l'expérience et de l'engagement de la clientèle à Mackenzie sont responsables des activités liées à la clientèle et aux conseillères et conseillers. Nos équipes des ressources humaines et de l'inclusion sont chargées des initiatives destinées au personnel, et le vice-président de l'engagement communautaire supervise la programmation communautaire.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

IGM EN ACTION

Évaluer la confiance financière

Selon la septième édition de l'[indice de confiance financière IG Gestion de patrimoine](#), un sondage mené à l'échelle nationale, l'année 2024 a marqué un retour à la stabilité financière pour les Canadiennes et les Canadiens, après des années de volatilité. Mais il a également révélé que la confiance des Canadiennes et Canadiens dans l'économie est chancelante. Voici les principales conclusions du rapport :

54 % craignent une récession

Bien que plusieurs Canadiennes et Canadiens craignent toujours une récession, la confiance s'améliore par rapport à l'année dernière, où ce pourcentage était de 68 %.

50 % expriment leur anxiété face au climat politique et aux enjeux mondiaux

La moitié de la population canadienne s'attend à une détérioration de la situation politique et des économies canadienne et américaine en 2025.

Le niveau de confiance financière des personnes qui ont un conseiller ou une conseillère était supérieur de 15 points au niveau de confiance des autres

« Compte tenu de la plus grande complexité du monde qui nous entoure, de la vitesse à laquelle les choses changent et des conditions volatiles des dernières années, il n'est pas étonnant que les personnes qui font affaire avec un conseiller ou une conseillère se sentent plus rassurées sur leur situation », fait observer Damon Murchison, président et chef de la direction d'IG Gestion de patrimoine. « Un bon conseiller ou une bonne conseillère peut mettre les choses en perspective, vous aider à dégager une vue d'ensemble et concevoir un plan financier intégré qui tient compte de tous les aspects de votre vie financière. »



Renforcer les connaissances financières

IG et Mackenzie proposent à leurs clientèles des webinaires et des ressources pour les aider à développer leurs connaissances et leur bien-être en matière financière. Des contenus éducatifs sont également mis à la disposition du grand public en ligne. Sur le site Web d'IG, la [section Perspectives](#) comprend des commentaires sur le marché, des balados et des articles sur la retraite, l'investissement et les questions fiscales. Sur le site Web de Mackenzie, la page [Connaissances et éducation](#) vise à favoriser la compréhension des enjeux du monde du placement grâce à des perspectives et des commentaires proposés par les spécialistes de Mackenzie.

Le personnel d'IGM a accès à du contenu éducatif destiné à la clientèle ainsi qu'à un programme de mieux-être financier personnel qui couvre des sujets tels que l'établissement d'un budget, la gestion de la dette et du crédit, et des explications sur le fonctionnement des actes d'hypothèque et des assurances.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement



Notre approche

Nous voulons vraiment contribuer à lever les barrières structurelles et à promouvoir les changements systémiques nécessaires pour permettre à un plus grand nombre de personnes de participer à l'économie, d'accéder à des ressources et des opportunités, et de renforcer leur sécurité financière. Dans le cadre du pilier Action pour l'autonomisation économique, nous avons établi deux axes prioritaires assortis d'objectifs et de cibles, qui sont présentés ci-après.

AXE PRIORITAIRE

Renforcer l'autonomisation économique des femmes et accroître leur participation dans la gestion de patrimoine et d'actifs

Malgré leur nombre croissant, les femmes restent sous-représentées dans la finance, en particulier dans les fonctions dirigeantes. En 2021, les femmes représentaient 47 % de la main-d'œuvre du secteur canadien des services financiers, mais seulement 21 % des sièges dans les conseils d'administration, 19 % des postes de cadres, et 5 % des postes de chef de la direction¹.

Notre travail dans ce domaine s'appuiera sur les efforts que nous avons déployés depuis de nombreuses années pour accélérer l'inclusion dans la finance. À l'extérieur de l'entreprise, nous collaborons au programme Return to Bay Street de VersaFi (anciennement Women in Capital Markets) pour aider les femmes expérimentées qui ont interrompu leur carrière en finance et souhaitent réintégrer ce secteur. Nous attribuons également des bourses à des étudiantes à temps plein qui s'identifient comme femmes, à la Ivey School of Business de l'Université Western, afin qu'elles puissent suivre les études auxquelles elles aspirent dans la finance.

La plateforme communautaire Mackenzie Ensemble vise à créer un monde plus inclusif pour tous, en mettant l'accent sur le soutien à l'autonomisation économique des femmes. Grâce à son programme de subventions Mackenzie Ensemble, Mackenzie verse 500 000 \$ sur cinq ans afin de soutenir des organismes de bienfaisance canadiens qui cherchent à rehausser l'autonomisation économique des femmes partout au pays, tout en soutenant également leurs familles par le biais de possibilités d'éducation financière et de formations.

À l'interne, nous avons établi des cibles de représentation et intégré un haut degré de redevabilité de la haute direction en vue de promouvoir les femmes dans notre entreprise. Des événements et des programmes sur mesure soutiennent leur progression de carrière, notamment : mentorat éclair, salons de l'emploi et séances de la Journée internationale des femmes. Nous parrainons et encourageons les femmes à participer à des programmes de perfectionnement professionnel sur mesure offerts par VersaFi.

Notre groupe-ressource des femmes défend les intérêts des employées d'IGM, et leur offre la possibilité d'entrer en contact avec des cadres supérieures, d'échanger des idées, de tisser des liens significatifs et de faire progresser leur carrière.

Objectifs et cibles

OBJECTIF

Soutenir les femmes souhaitant faire carrière dans la gestion d'actifs et de patrimoine

CIBLE

Plus de **300 femmes** auront obtenu du soutien d'ici 2030

OBJECTIF

Soutenir l'autonomisation économique des femmes

CIBLE

Plus de **2 000 femmes** auront obtenu du soutien d'ici 2030

OBJECTIF

Augmenter la représentation des femmes à tous les niveaux de l'organisation, en particulier celles issues des communautés dignes d'équité

CIBLES

Pas moins de **30 %** de femmes au conseil d'administration

Au moins **40 %** de femmes au palier VPA+, **35 %** de femmes au palier VP+

50 % des personnes embauchées dans des fonctions de conseillère titulaire de permis (conseiller(ère)s et associé(e)s) au sein des canaux organisationnel et entrepreneurial d'IG sont des femmes

Hausse de **150 à 200 %** des mentorats internes créés pour les femmes d'ici 2030

¹ [Advancing more women leaders in financial services: A global report](#), Deloitte Insights (juin 2022)



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

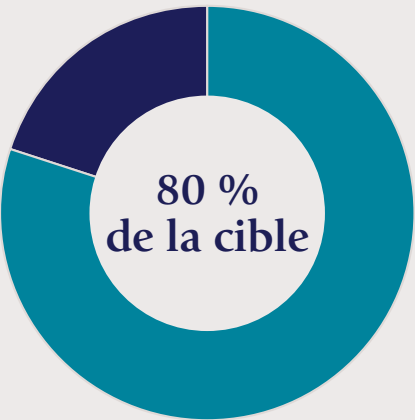
Pratiques commerciales responsables

Rendement

Faits saillants de 2024

Avancées par rapport aux cibles de représentation de 2025 (au 31 décembre 2024)

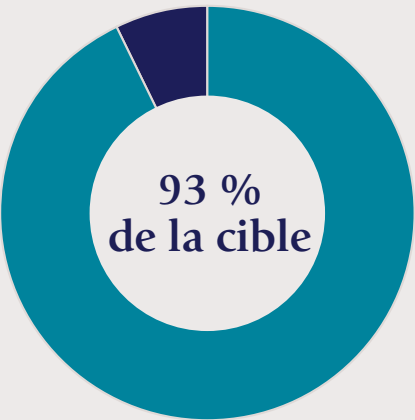
Femmes recrutées à des postes de conseillères



AVANCÉE
40 %

CIBLE
50 %

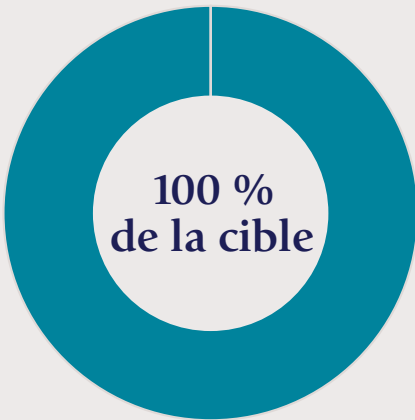
Femmes VP+



AVANCÉE
33 %

CIBLE
35 %

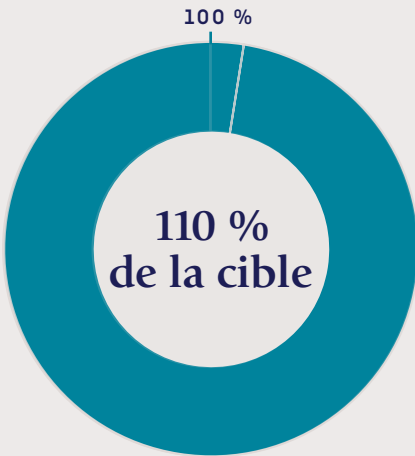
Femmes VPA+



AVANCÉE
40 %

CIBLE
40 %

Femmes siégeant au conseil d'administration



AVANCÉE
33 %

CIBLE
Au moins 30 %



Plus de 80 personnes ont participé au deuxième événement de mentorat éclair du groupe-ressource des femmes, qui comprenait une grande séance de groupe et une séance de réseautage en tête-à-tête avec des leaders de l'entreprise.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Subventions Mackenzie Ensemble

Pour sa deuxième année, le programme de subventions Mackenzie Ensemble a reçu un nombre important de demandes. Sélectionnés par un panel de doyens de Mackenzie, les cinq lauréats en 2024 ont été :

Canadian Muslim Women's Institute (CMWI) : un centre de ressources familiales basé au Manitoba qui aide les immigrantes et les réfugiées à acquérir une confiance financière grâce à une formation en littératie financière et en gestion de l'argent.

Femmes du monde à Côte-des-Neiges : un centre pour femmes basé à Montréal qui renforce le bien-être financier des femmes par le biais d'ateliers de littératie financière, de soutien à l'emploi et de programmes d'entrepreneuriat.

Foundations Learning & Skills Saskatchewan : un organisme à but non lucratif qui améliore et élargit les programmes de littératie financière et l'accompagnement, en particulier pour les femmes issues de milieux divers et mal desservis, y compris les femmes à faible revenu et les femmes autochtones.

Society for Canadian Women in Science & Technology (SCWIST) : un organisme national axé sur la promotion des femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), et plus particulièrement sur l'acquisition par ses membres de connaissances financières grâce à des programmes de développement professionnel.

The Excel Empowerment Centre (TEEC) : un organisme d'édification de la paix basé à Winnipeg qui aide les nouvelles arrivantes touchées par la guerre à acquérir des connaissances financières en les formant à l'établissement d'un budget, aux impôts, à la protection contre la fraude et à d'autres compétences cruciales en matière de gestion de l'argent.



**MACKENZIE
ENSEMBLE**

IGM EN ACTION

Série « Five Questions With »

Dans le cadre de sa série [Five Questions With](#) (Cinq questions à...), Women of Influence (WOI+) a interrogé Lesley Marks, cheffe des placements, Actions à Mackenzie. Voici ce qu'elle a dit lorsqu'on lui a demandé son avis sur la diversité de genre dans la finance :

« La diversité de genre dans le secteur de la gestion d'actifs est encore en deçà des niveaux que nous attendons et, surtout, les progrès restent limités en ce qui concerne les fonctions décisionnaires en matière de placements. »

« Même si on y a fait plus attention au cours de la dernière décennie, la tendance s'est stabilisée. Cependant, il est encourageant d'observer la quasi-parité entre les genres dans les programmes STIM au niveau universitaire, en particulier dans le domaine des affaires et en ingénierie. Du point de vue du recrutement, c'est le domaine dans lequel il nous semble possible d'avoir le plus grand impact si nous pouvons effectivement contribuer à éduquer les étudiant(e)s et, au final, attirer plus de femmes dans notre secteur. »

« Notre démarche a amélioré l'équilibre entre les genres au sein de notre entreprise, où les femmes représentent environ 30 % de nos spécialistes des placements. C'est une fierté d'être au-dessus de la moyenne de notre secteur en matière de représentation féminine, mais nous reconnaissons qu'il y a encore du travail à accomplir. »





Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Financière
IGM
Gestion de patrimoine
Gestion d'actifs

Société financière IGM |
Rapport sur le développement durable 2024

AXE PRIORITAIRE

Aider les personnes âgées et les communautés dignes d'équité à accroître leur sécurité économique

Grâce à l'accompagnement des conseillères et conseillers IG, du personnel et des partenaires communautaires, le programme IG Soyez maître de votre avenir offre à des collectivités dignes d'équité les ressources et la confiance nécessaires pour prendre en charge leur avenir financier. Nous renforçons notre engagement à aider les personnes âgées à développer leurs connaissances et compétences financières grâce à l'éducation et à la formation, en collaboration avec des partenaires de longue date, tels que la FCEE et la Société Alzheimer du Canada.

En interne, nous nous engageons à offrir des possibilités d'emploi intéressantes pour les communautés dignes d'équité et à les appuyer dans leur réussite. Nous avons établi des cibles de recrutement et de représentation, et nous nous efforçons de les atteindre grâce à nos pratiques d'embauche, nos mentorats, nos stages, nos groupes-ressources et nos programmes de perfectionnement professionnel sur mesure, comme les programmes Management Accelerator et Leadership Essentials. Proposés par McKinsey & Company, ces dispositifs visent à promouvoir la progression des talents qui s'identifient comme étant membres des communautés noires ou asiatiques.



IG s'associe à la FCEE pour offrir aux personnes âgées du Canada des ressources financières et des ateliers adaptés, accessibles gratuitement. En 2024, plus de 400 personnes ont participé à 20 ateliers axés sur le programme « L'argent et vous : Édition des aînés », qui appuie l'éducation financière des personnes qui avancent en âge.

Objectifs et cibles

- OBJECTIF**
Enrichir les connaissances et les compétences financières pour mieux soutenir les personnes âgées

CIBLES
Plus de 2 000 personnes âgées mobilisées chaque année dans des programmes d'éducation financière
Au moins 65 % des personnes âgées mobilisées dans des programmes d'éducation financière signalent un impact positif
- OBJECTIF**
Favoriser l'accès à des possibilités d'emploi intéressantes pour les communautés dignes d'équité

CIBLES
3,5 % de personnes noires à des postes de haute direction et au conseil d'administration en 2025
5 % d'embauche de personnes noires parmi la main-d'œuvre étudiante
50 % des stagiaires issu(e)s de collectivités dignes d'équité
- OBJECTIF**
Créer un milieu de travail sécuritaire et accueillant, axé sur une culture favorisant l'apprentissage et l'inclusion

CIBLES
Le personnel estime que les gens provenant d'horizons variés peuvent réussir (maintenir +/- 2 % du résultat actuel)
Une ou deux occasions d'apprentissage organisées annuellement par chaque groupe-ressource
Augmenter de 100 % les relations de mentorat internes pour chaque communauté digne d'équité d'ici 2030



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

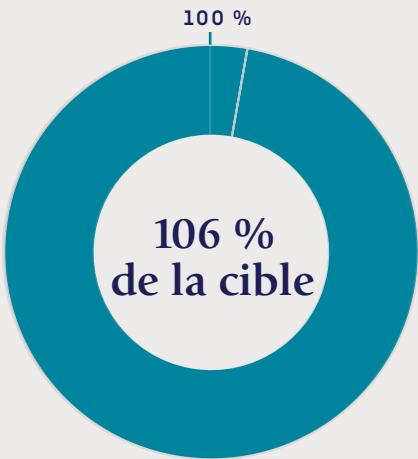
Pratiques commerciales responsables

Rendement

Faits saillants de 2024

Avancées par rapport aux cibles de représentation de 2025

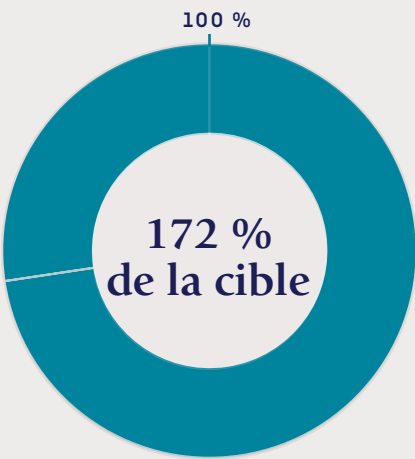
Personnes noires VP+



AVANCÉE
3,7 %

CIBLE
3,5 %

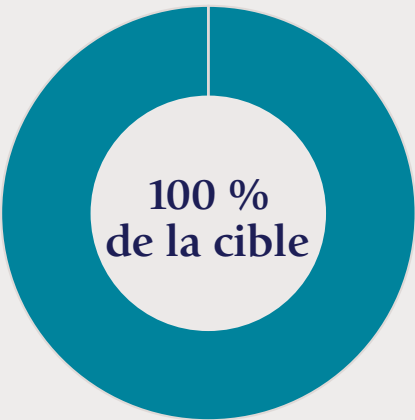
Stagiaires issu(e)s de communautés dignes d'équité



AVANCÉE
86 %

CIBLE
50 %

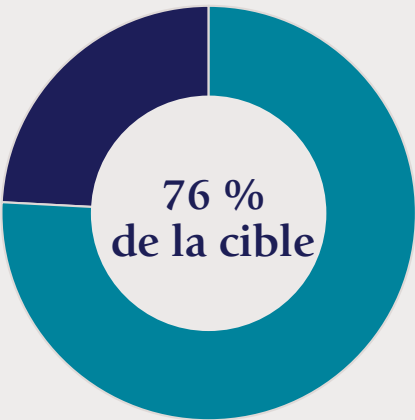
Embauche de personnes noires parmi la main-d'œuvre étudiante



AVANCÉE
5 %

CIBLE
5 %

Employés et employées autochtones



AVANCÉE
1,3 %

CIBLE
1,7 %



Notre groupe-ressource des causes noires a lancé un programme de parrainage pour les nouveaux membres du personnel s'identifiant comme des personnes noires. Ce programme est conçu pour aider à créer un sentiment d'appartenance et de communauté à IGM, tout en offrant des ressources en vue de mieux comprendre l'organisation et s'y orienter.



Notre programme pilote de mentorat du groupe-ressource panasiatique a été lancé en mai 2024. D'une durée de six mois, il vise à promouvoir le développement des membres du personnel panasiatiques en les mettant en relation avec des gestionnaires d'IGM.



Introduction

Approche en
matière de
développement
durable

Piliers de
développement
durable

**Pratiques
commerciales
responsables**

Rendement

Pratiques commerciales responsables

35

Éthique et
conformité →

37

Gestion du
risque →

38

Sécurité
informatique et
protection des
renseignements
personnels →

39

Investissement
durable →

43

Talents et culture →

46

Inclusion →

48

Soutien à
la collectivité →



Introduction

Approche en
matière de
développement
durable

Piliers de
développement
durable

**Pratiques
commerciales
responsables**

Rendement



Éthique et conformité

Nous nous efforçons d’agir dans l’intérêt supérieur de notre clientèle, et nous estimons qu’une conduite professionnelle exemplaire permet de préserver la réputation de notre société et de maintenir la confiance du public ainsi que des investisseurs et investisseuses dans notre secteur d’activité et dans le système financier canadien.

Notre approche

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

Les principales politiques comprennent :

- Notre Code de conduite sert de guide en matière de conduite éthique et tous les membres du conseil d’administration, de la direction et du personnel doivent le consulter et en prendre acte chaque année. Le personnel suit une formation annuelle sur nos politiques en matière de confidentialité, de lutte contre le blanchiment d’argent et le financement du terrorisme, de lutte contre la corruption, et de signalement.

- Notre Code de conduite des conseillères et conseillers et notre Code de conduite du fournisseur énoncent des attentes similaires en ce qui a trait à la déontologie de ces personnes.
- Notre Politique de signalement encourage les membres de notre effectif et les conseillères et conseillers à signaler de façon confidentielle des soupçons d’infraction aux lois, aux règlements, ainsi qu’au Code ou aux politiques d’IGM.
- Notre Politique anticorruption nous oblige à respecter des normes élevées, même si les normes et pratiques locales peuvent varier quant à ce qui constitue un pot-de-vin. Toutes nos activités font l’objet d’une évaluation annuelle des risques de corruption. Aucun problème majeur n’a été relevé en 2024.

Notre comité des conflits d’intérêts a pour mandat d’expliquer ce qui constitue un conflit d’intérêts dans le cadre des modèles d’affaires d’IGM, d’examiner les conflits entre sociétés affiliées, de promouvoir une approche cohérente de la gestion des conflits d’intérêts dans l’intérêt supérieur de la clientèle et de soutenir la tenue de registres des conflits d’intérêts, conformément aux exigences réglementaires.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Marketing et ventes responsables

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

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

Connaissance de notre clientèle et de nos produits

Les conseillères et conseillers IG sont tenus de respecter les règles « Connaître son client (CSC) » et « Connaître son produit (CSP) » énoncées dans le *Règlement 31-103 sur les obligations et dispenses d'inscription et les obligations continues des personnes inscrites*. Ces règles permettent de s'assurer de la convenance des placements recommandés à la clientèle et de leur correspondance avec leurs objectifs financiers. Mackenzie distribue ses produits par l'entremise de conseiller(ère)s et de courtiers externes qui sont assujetti(e)s à ses règles internes.

Résolution des problèmes

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

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

LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

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



Faits saillants de 2024

Nous avons amélioré notre formation annuelle obligatoire pour la rendre plus conviviale et accessible pour les employé(e)s et les conseiller(ère)s, et pour améliorer le suivi et le rapport. Aux cours relatifs à la conformité, nous avons ajouté un cours d'introduction à la sécurité au travail et un cours sur les meilleures pratiques pour utiliser Microsoft Copilot (nouvel outil d'intelligence artificielle générative).



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Gestion du risque

Notre société fait face à un éventail de risques inhérents à nos activités. Il s'agit notamment des risques financiers, opérationnels et commerciaux traditionnels, et des menaces émergentes et évolutives. Pour continuer de réussir, il est indispensable de gérer ces risques avec efficacité.

Notre approche

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

liés au climat et au développement durable ont été intégrés à la taxonomie des risques révisée d'IGM, qui est segmentée en risques financiers, non financiers et stratégiques/commerciaux.

Pour en savoir plus sur notre cadre et nos processus de gestion du risque et sur les améliorations que nous y apportons, consultez les pages 78–80 de notre [rapport annuel](#).

LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

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





Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Sécurité informatique et protection des renseignements personnels

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

Notre approche

Sécurité de l'information

Nos politiques à l'échelle de l'entreprise, notre formation, nos normes et nos processus de gouvernance sont arrimés aux cadres et aux meilleures pratiques du secteur et, avec notre assurance de cybersécurité, nous aident à gérer les cyberrisques. Une gamme d'outils de sécurité, des spécialistes et des partenariats avec des prestataires de premier plan nous aident à détecter les menaces de cybersécurité, à nous en protéger et à intervenir rapidement. Nous continuons à renforcer la sécurité de notre entreprise grâce à des améliorations constantes en matière de prévention des pertes de données, de sécurité des systèmes, de sécurité des courriels et de surveillance d'Internet, afin de garantir que nos défenses évoluent au même rythme que les menaces.

Les membres du personnel et les conseillères et conseillers ont l'obligation de suivre une formation annuelle sur la cybersécurité, qui passe en revue les fraudes psychologiques courantes et présente des conseils et les meilleures pratiques en matière d'autodéfense informatique.

En cas d'interruption majeure de nos activités, nous tirons parti à l'échelle de l'entreprise d'un programme de gestion de la continuité des activités et d'intervention en cas d'incident, qui englobe les activités de correction, la continuité des activités et processus critiques, et le rétablissement des systèmes. Des évaluations régulières de nos procédures de sécurité, tant par nos équipes internes que par des tiers, en assurent la pertinence

et l'efficacité. De plus, nous participons à des forums organisés dans notre secteur d'activité et échangeons avec nos homologues sur l'analyse approfondie des menaces et les principales menaces à la sécurité dans le secteur mondial des services financiers.

Protection des renseignements personnels

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

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

L'Avis sur la protection des renseignements personnels d'IGM décrit comment nous recueillons et utilisons les renseignements personnels, et les circonstances dans lesquelles nous transférons ou communiquons ces

renseignements à des tiers, notamment les cas où la loi nous y oblige. Selon le type de communication et lorsque la loi le permet, IGM peut en aviser la clientèle. Nous révisons et mettons à jour régulièrement notre avis de protection des renseignements personnels, et conformément aux changements législatifs.

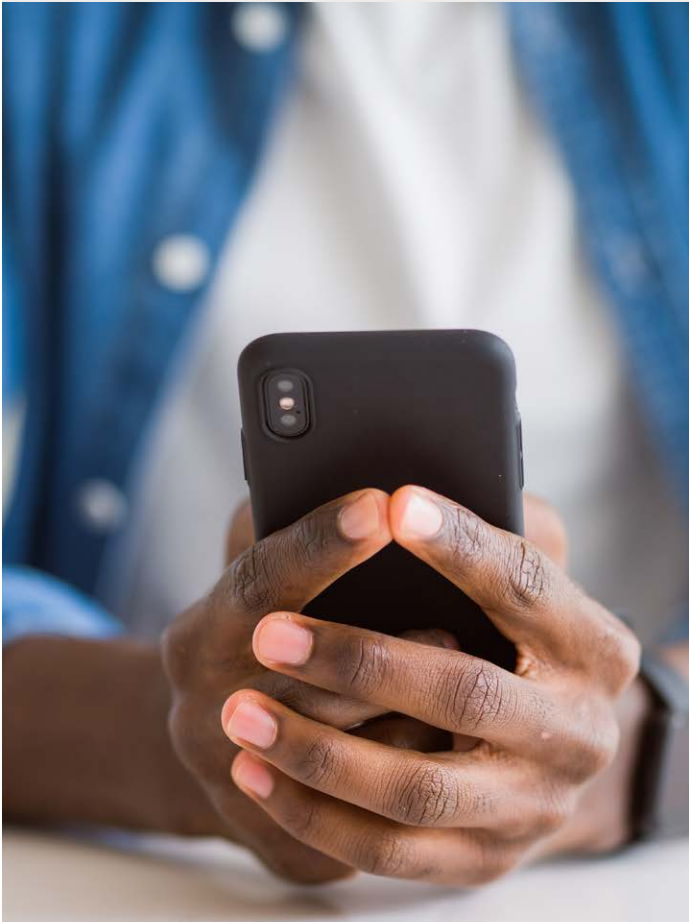
LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

Notre chef des technologies de l'information, en collaboration avec le chef de la sécurité informatique, est responsable de la mise en œuvre, de la gestion et de l'exécution de notre cadre de la sécurité, des risques et de la conformité des technologies de l'information. Ensemble, ils veillent au respect de toutes les normes, lois et règlements, et rendent régulièrement des comptes au conseil d'administration en ce qui concerne la stratégie liée à la cybersécurité, aux risques informatiques et à la sécurité de l'information.

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

Faits saillants de 2024

Nous avons mis en œuvre des outils de sécurité du courriel basés sur l'IA qui tirent parti de la modélisation du comportement humain et des capacités d'autoapprentissage pour apporter une protection contre les attaques par courriel.





Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Investissement durable

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

Notre approche

Nos sociétés en exploitation ont formalisé leurs engagements par l'adoption de politiques d'investissement responsable, qui décrivent l'approche adoptée pour intégrer les critères ESG dans les processus d'analyse et de décision et permettre un actionnariat actif par la communication avec les parties prenantes et le vote par procuration. En raison de leurs modèles d'affaires distincts, il existe des différences dans la façon dont IG et Mackenzie abordent l'investissement durable :

- En tant que gestionnaire de patrimoine, IG offre des fonds de placement à sa clientèle de détail, principalement gérés par des sous-conseillers externes (gestionnaires d'actifs). Le rôle d'IG consiste à surveiller et à évaluer les pratiques des sous-conseillers en matière d'investissement durable, puis à sélectionner ceux qui sont le mieux placés pour s'acquitter de certains mandats des fonds.

- Mackenzie est une société de gestion d'actifs qui propose des solutions de placement à une clientèle composée d'investisseurs particuliers et institutionnels grâce à une structure multiboutique comprenant 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 plus conventionnelles d'atténuation des risques ESG importants aux placements thématiques qui ciblent des tendances macroéconomiques et s'attachent à produire des rendements intéressants.

IG et Mackenzie offrent une gamme de solutions durables présentées à la page suivante.



LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

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



Introduction

Approche en matière de développement durable

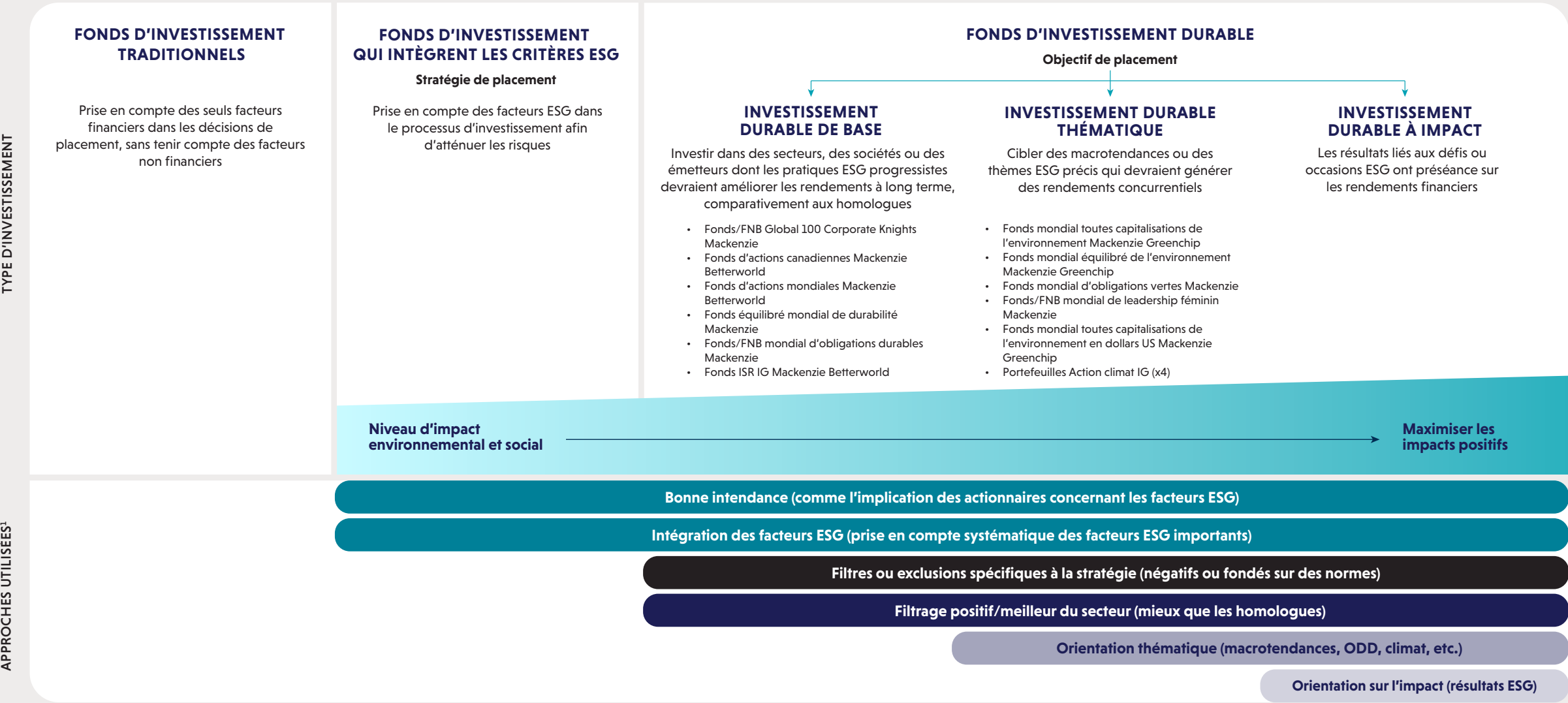
Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Fonds et FNB durables

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



1 Les fonds de placement durables peuvent utiliser la totalité ou une partie des approches d'investissement durable décrites dans le cadre. Veuillez vous référer au prospectus applicable pour plus de détails.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement



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

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

Intégration des facteurs ESG – Nous encourageons nos sous-conseillers à intégrer les facteurs ESG importants dans leur analyse des placements et leur prise de décisions afin de mieux comprendre les risques et de cerner les occasions qui pourraient maximiser les rendements de placement. Lorsque l'intégration des facteurs ESG constitue un élément important de la stratégie de placement d'un sous-conseiller, cela sera indiqué dans le prospectus du Fonds.

Actionnariat actif – Nos sous-conseillers doivent exercer leur droit de vote par procuration et intervenir auprès des sociétés afin d'influencer leurs pratiques de développement durable et de les améliorer. Des exemples d'activités de vote par procuration et d'intervention auprès de sociétés sont demandés annuellement et font partie des discussions lors des réunions de concertation.

Efforts de collaboration – IG et ses sous-conseillers collaborent avec des organisations qui partagent leur vision afin de promouvoir et de faire avancer le secteur de l'investissement durable.

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



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

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

Le Centre d'excellence du développement durable de Mackenzie est une équipe dévouée de spécialistes d'expérience cherchant à accroître les capacités en matière d'investissement durable à l'échelle de Mackenzie.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Faits saillants de 2024

Examen de la période 2024 des votes par procuration de Mackenzie

Mackenzie a inauguré son premier [rapport d'examen de la période des votes par procuration](#). Parmi les tendances notées figuraient une amélioration et une augmentation des divulgations en matière climatique dans l'ensemble des sociétés, que Mackenzie a attribuées au renforcement des exigences réglementaires et à un intérêt croissant de la part des investisseurs et investisseuses et des activistes.

Le rapport a également fourni des études de cas illustrant l'approche de Mackenzie concernant la gérance intégrée, qui vise à créer une stratégie cohérente où l'engagement et les votes par procuration sont souvent interreliés. L'objectif de ce cadre intégré est de s'assurer que les renseignements recueillis dans le cadre de nos thématiques servent à éclairer de façon générale la recherche de Mackenzie en matière de vote par procuration, et que les résultats des votes par procuration favorisent les discussions avec les entreprises.

Conférence PRI in person 2024

En tant que commanditaire principal, Mackenzie avait une forte présence à la conférence PRI in person à Toronto, qui a attiré plus de 2 000 délégué(e)s et leaders du secteur. Les conférencières et conférenciers, qui provenaient de l'ensemble de l'écosystème de l'investissement, ont présenté les pratiques de pointe en matière d'investissement responsable et ont débattu des conséquences des enjeux ESG émergents et des nouvelles tendances mondiales sur les contextes politiques et réglementaires en rapide évolution.

Essor de la gamme de produits d'investissement durable d'IG

Bien que l'approche d'investissement durable d'IG s'applique à l'ensemble de sa gamme de produits, la société propose également des produits qui correspondent aux valeurs ou préférences spécifiques de sa clientèle. Sa gamme de fonds et de FNB thématiques durables est passée de 1 à 12 depuis 2021.



IGM EN ACTION

Intérêt grandissant pour l'investissement durable

L'étude annuelle sur le Jour de la Terre de Mackenzie a montré que l'intérêt des Canadiens et Canadiennes à l'égard des placements durables est en hausse. Toutefois, un nombre important d'investisseurs et investisseuses demeurent préoccupés par cette catégorie de placements. Cette étude, menée en collaboration avec Pollara Strategic Insights, a révélé ce qui suit :

- Près du quart (23 %) des Canadiens et Canadiennes ont adopté l'investissement durable à ce jour, contre 20 % en 2023.
- Près de la moitié (45 %) des investisseurs et investisseuses estiment qu'ils ajouteront probablement des placements durables à leurs portefeuilles au cours des deux prochaines années.
- Cependant, six Canadiens et Canadiennes sur dix (61 %, proportion stable par rapport à 2023) continuent de s'inquiéter de l'écoblanchiment et de la transparence de la gouvernance d'entreprise dans le domaine de l'investissement durable.

Voici ce qu'en dit Fate Saghir, vice-présidente principale, Marque et développement durable, à Mackenzie : « Il est encourageant de constater un intérêt croissant pour l'investissement durable et son adoption, qui témoigne d'un virage vers l'harmonisation des objectifs financiers avec les contreparties environnementales et sociales. Toutefois, il est également clair que notre secteur a encore du travail à faire pour répondre aux préoccupations et aux idées fausses concernant l'écoblanchiment, la transparence et le rendement. »



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Talents et culture

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

Notre approche

Stratégie de gestion des talents et de culture

Notre stratégie est axée sur les initiatives suivantes :



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



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



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



Fournir des expériences de mobilisation du personnel mises en valeur par des récompenses

Dans un marché du travail fortement concurrentiel, nous avons un processus centralisé pour attirer les talents qui vise à développer et diversifier nos bassins et nos réseaux, et à tirer parti des médias sociaux, des données et des talents internes pour cibler les recrues potentielles.

Mobilisation des employé(e)s

Nous nous efforçons de créer un sentiment de communauté et de bâtir une culture inclusive qui optimise la productivité, l'engagement et la satisfaction globale. Nos gestionnaires donnent le ton avec des mises à jour émises par nos chefs de la direction et par des membres de la haute direction au moyen de communications par courriel, de webémissions, de forums et de réunions générales au niveau des divisions.

Notre sondage annuel sur la mobilisation du personnel nous aide à mesurer la santé de notre organisation, et de courts sondages fournissent des rétroactions sur des sujets précis comme la culture et les programmes visant à soutenir le travail hybride. Les résultats et les plans de suivi sont largement partagés au sein de l'organisation. Les gestionnaires ont accès aux résultats anonymisés du sondage sur la mobilisation dans leur division afin de faciliter les discussions après le sondage et de prendre des mesures appropriées. Une partie de la rémunération des cadres est liée aux résultats généraux du sondage.

Rendement et perfectionnement

Nous facilitons le développement professionnel de nos équipes par le biais de formations officielles, de rétroactions, d'activités d'encadrement et d'expériences pratiques de travail, le tout reposant sur les plans de développements individuels élaborés chaque année avec le soutien des gestionnaires. L'Université IGM, notre plateforme de formation en ligne, offre une variété de cours que les membres du personnel peuvent compléter à leur propre rythme et selon leurs intérêts.

Les gestionnaires, qui doivent établir des attentes claires par rapport aux objectifs de rendement et aux compétences, fournissent encadrement et rétroaction continus. Les objectifs annuels sont alignés sur la stratégie de l'entreprise et les gestionnaires doivent tenir des réunions trimestrielles pour évaluer les progrès. Toutes les tâches sont effectuées au moyen d'un système informatique de gestion des talents qui intègre les outils de gestion de la performance et de rémunération. Notre cadre de compétences donne au personnel des

indicateurs clairs de ce qui est attendu à chaque niveau de carrière et contribue à l'élaboration des plans de développement individuels.

Nous offrons aussi une formation spécialisée pour les conseillères et conseillers. L'Université IG leur propose des programmes axés sur la planification financière, la responsabilité professionnelle, les produits et services, la gestion de la pratique et le perfectionnement en leadership. Mackenzie offre aux conseillères et conseillers des ressources éducatives pour les aider à développer leurs activités et à approfondir leurs connaissances. Cela comprend des cours accrédités, disponibles dans le Centre FC de Mackenzie, visant à aider les conseillères et conseillers à se tenir au courant des exigences réglementaires, des conditions du marché et des besoins des personnes qui investissent.

LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

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



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Faits saillants de 2024

Faits saillants du sondage annuel sur la mobilisation

81 %

indice de mobilisation globale (en hausse de 3 % par rapport à 2023 et 6 % de plus que l'indice mondial de référence)

87 %

sont satisfaits de leur milieu de travail chez IGM

Constance des points forts concernant l'efficacité de gestion, l'inclusion et le développement durable

88 %

estiment que leur gestionnaire est un leader efficace

90 %

déclarent que tout le monde au sein de leur équipe peut réaliser son plein potentiel, peu importe de qui il s'agit

91 %

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

Chaque gestionnaire a des objectifs de performance axés sur les personnes. En 2024, l'un des objectifs était de tenir compte des résultats du sondage sur la mobilisation des employé(e)s afin d'améliorer l'expérience des membres de leur équipe. D'autres objectifs concernaient la promotion de l'inclusion au sein de l'équipe et la création d'activités de développement professionnel du personnel en phase avec l'approche de travail hybride d'IGM.

Engagement résolu à l'égard du développement durable

88 %

estiment qu'IGM a le développement durable à cœur dans ses activités et les produits et services qu'elle offre à la clientèle

Un de nos objectifs à l'égard du développement durable est de faire en sorte que le personnel soit mobilisé et qu'il participe aux initiatives de la société en la matière. Nous avons divisé cet objectif en deux cibles :

Au moins 80 % du personnel doit être d'avis qu'IGM a le développement durable à cœur

Au moins 80 % du personnel doit avoir été encouragé à participer aux initiatives de développement durable de la société

IGM EN ACTION

Formation spécialisée pour les conseillères et conseillers

Pour aider les conseillères et conseillers IG à répondre aux besoins complexes des propriétaires d'entreprise, des médecins et autres professionnel(le)s de la santé, des personnes à la retraite et d'autres segments de la clientèle aisée, l'Université IG a offert de nombreuses formations en 2024. Le programme comprenait des guides d'encadrement, des sessions de formation de formateurs, des évaluations en ligne, des modules électroniques, des sessions techniques pour les spécialistes en hypothèques, en assurance et en placements, ainsi qu'un événement pour la Journée nationale de l'éducation, auquel ont participé plus de 3 000 conseiller(ère)s et employé(e)s. Au total, les apprenantes et apprenants ont consacré environ 6 000 heures aux seuls modules électroniques.

« Comme les conseillères et conseillers prennent en charge une clientèle plus importante de personnes fortunées, nous voulions les aider à dépasser les méthodes traditionnelles de gestion d'une pratique de planification financière et à saisir de nouvelles occasions », a expliqué Valérie Lemieux, vice-présidente adjointe, formation et développement, IG Gestion de patrimoine.

Apprentissage renforcé

Nous avons lancé un nouveau portail d'apprentissage, le portail d'apprentissage de l'Université IGM, qui permet aux employé(e)s et aux conseiller(ère)s de suivre des cours et de les consigner plus facilement. Le portail présente les caractéristiques suivantes :

Recommandations de contenu adaptées selon les intérêts personnels et les préférences relatives à l'apprentissage.

Évaluations pratiques qui permettent aux personnes de mesurer leurs aptitudes dans les concepts de base, de repérer des lacunes dans leurs compétences et de travailler à les corriger.

Parcours d'apprentissage spécifiques au poste ou aux priorités de chaque personne.

Entre son lancement en septembre et la fin de l'année, 1 200 utilisatrices et utilisateurs se sont inscrits au portail et 1 158 heures de formation avaient été accomplies. À ce jour, le réseau de conseiller(ère)s IG et les employé(e)s d'IGM ont suivi près de 145 000 cours.

Leadership AU PRÉSENT

Offerte tout au long de 2024, la série Leadership AU PRÉSENT a été conçue pour fournir des séances mensuelles de développement des compétences aux dirigeant(e)s d'IGM à partir de la direction générale. Au total, 232 gestionnaires ont suivi 1 076 heures de formation.

Parmi les thèmes abordés dans la série figuraient les discussions cruciales, le développement de la résilience et d'autres métacompétences comme l'empathie et la créativité, le maintien de la motivation de l'équipe, le leadership dans un monde hybride et l'accompagnement des personnes pour atteindre leur plein potentiel.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

IGM EN ACTION

Pleins feux sur la santé et le mieux-être

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

Au cours des dernières années, nous avons mis l'accent sur le mieux-être mental, notamment en élargissant notre régime d'avantages sociaux afin d'offrir une prise en charge annuelle de 1 500 \$ des soins dispensés par des spécialistes de la santé mentale. D'autres améliorations ont également été apportées récemment :

Séances et activités régulières de sensibilisation à la santé mentale qui cadrent avec les quatre piliers du mieux-être (financier, social, émotionnel et physique) et infolettre trimestrielle Mouvement mieux-être

Réduction des heures d'été et jours de congé payé supplémentaires pour coïncider avec les week-ends prolongés

Journées des chiots d'IGM où les membres du personnel peuvent interagir avec des chiots et des chiens qui viennent d'un refuge local

Congé parental pour l'ensemble du personnel d'IGM ainsi que pour les conseiller(ère)s et associé(e)s d'IG, qui apporte un soutien financier aux jeunes parents et comprend un supplément de revenu pour les employé(e)s d'IGM

Prise en charge des soins d'affirmation de genre pouvant atteindre 15 000 \$ sur la durée de vie

Santé et sécurité au travail

Nous sommes déterminés à favoriser un environnement de travail qui priorise la sécurité, la santé et le bien-être de notre personnel, des membres du réseau et de toutes les autres personnes présentes dans nos locaux, y compris les client(e)s et fournisseur(euse)s.

Notre Politique sur la santé et la sécurité au travail guide notre approche. Notamment, la politique demande aux employé(e)s de signaler à leurs gestionnaires les conditions dangereuses, les accidents ou les incidents, conformément aux exigences légales et de manière que nous puissions faire le suivi des problèmes potentiels, résoudre certaines situations et comprendre les risques de sécurité. Conformément à notre politique, nous parrainons des initiatives de santé et de sécurité au travail supervisées par des comités locaux conjoints.



 SÉCURITÉ	 LIENS	 ÉQUILIBRE	 VITALITÉ
Financier	Social	Émotionnel	Physique
Rémunération concurrentielle comportant des programmes incitatifs	Politique sur les jours de congé de premier plan	Programme d'aide aux employés et à la famille	Soins de santé mentale, physique et dentaire
Assurance vie	Congés (10 journées de bien-être, deux journées de bénévolat par année)	Lutte contre les préjugés sur la santé mentale (Ça va pas aujourd'hui)	Télémédecine
Assurance invalidité (ICD/ILD)	Milieu de travail/ communauté bienveillants	Webinaires sur la résilience	Programme d'aide aux employés et à la famille
Assurance maladie grave	Groupes-ressources	Séances mieux-être virtuelles	Formation sur l'ergonomie à la maison
Régimes de retraite à PD et à CD, REER collectif	Initiatives de développement durable	AbilitiTCCI	Séances de conditionnement physique virtuelles
Régime d'achat d'actions	Activités et programmes du comité mieux-être	Télémédecine	
Programme complémentaire de congé de maternité/parental	Jours de congé spéciaux	Formation en santé mentale	
Titres de transport			
Assurance habitation et auto collective			
Conseils sur le crédit			
Programme hypothécaire			



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Inclusion

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

Notre approche

L'inclusion est une priorité de longue date chez IGM. L'un des objectifs de notre stratégie consiste à créer un milieu de travail sécuritaire et accueillant, axé sur une culture favorisant l'apprentissage et l'inclusion.

Nos groupes-ressources dirigés par des membres du personnel bénévoles ont été créés pour contribuer à favoriser un milieu de travail plus inclusif. Leur travail se concentre sur le perfectionnement professionnel, le mentorat, le réseautage et l'impact sur les activités. Les personnes qui coprésident et les cadres délégués des GR peuvent consacrer de 5 % à 10 % de leurs objectifs de performance à cette activité. Nous soutenons six GR pour faire progresser nos objectifs d'inclusion (Femmes, Causes noires, Panasiatique, 2SLGBTQIA+, CapableAutrement, Autochtones) ainsi que le GR Vert pour soutenir notre démarche en faveur de l'environnement. Les GR élaborent des stratégies d'activités annuelles, qui sont présentées à notre cheffe des ressources humaines.

Nous concertons nos efforts pour veiller à ce que tout le monde comprenne son rôle dans la création d'un milieu de travail plus inclusif. Depuis 2020, plus de 90 % de nos effectifs (au moins 3 700 personnes) ont participé à des ateliers d'équipe sur les comportements inclusifs. Ces séances continuent d'être offertes aux nouveaux membres du personnel.

Nous nous engageons à respecter les principes d'équité salariale et nous nous conformons à toutes les exigences législatives provinciales et fédérales sur l'équité salariale. Nous effectuons des audits salariaux périodiques pour identifier et rectifier les écarts entre hommes et femmes à travail équivalent.

La reconnaissance et la célébration des événements culturels et religieux sont un aspect tout aussi important de notre culture. Cela inclut, entre autres, le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois du patrimoine asiatique, le Mois national de l'histoire autochtone, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, la Journée internationale des femmes, le Mois de la Fierté, la Journée internationale des personnes handicapées. Nous animons des événements virtuels et en personne en interne et profitons de l'occasion pour diffuser nos actions sur les médias sociaux, souvent en collaboration avec nos partenaires externes.

Accessibilité

Nous avons pris des mesures pour améliorer l'accessibilité au sein de notre groupe de sociétés. Après évaluation des besoins organisationnels, nous avons élaboré un plan d'action pour l'accessibilité afin de traiter les questions nécessitant une attention particulière. Nous avons aussi rendu obligatoire la formation annuelle sur l'accessibilité pour l'ensemble du personnel. Par ailleurs, nous avons révisé notre plan d'intervention d'urgence accessible afin de tenir compte de notre modèle de travail hybride et de garantir que la sécurité du personnel et l'accessibilité demeurent des priorités absolues. Notre partenaire, Disability:IN, nous aide à promouvoir nos processus, politiques et connaissances en matière d'accessibilité, et nous sommes représentés dans ses comités mondiaux.



LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

Sous la direction de la vice-présidente, Inclusion et Transformation technologique des RH d'IGM, notre équipe chargée de l'inclusion travaille directement avec les gestionnaires pour amplifier les pratiques d'inclusion et favoriser le succès de l'entreprise.





Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Faits saillants de 2024

Accessibilité au travail

Notre groupe-ressource CapableAutrement et notre équipe de l'immobilier ont uni leurs forces pour réaliser des analyses d'accessibilité dans les bureaux de Toronto et de Winnipeg. Ils ont documenté l'ensemble des caractéristiques et équipements clés de nos salles de réunion, telles que la présence de tables et chaises hautes ou d'éclairages à intensité variable. Les résultats ont ensuite été téléversés sur le site SharePoint d'accessibilité pour que tout le personnel puisse y accéder.

Dans le cadre de notre démarche de modernisation du lieu de travail, nous avons ajouté des salles tranquillité et des espaces de travail silencieux dans notre bureau de Toronto afin de répondre aux divers besoins et styles de travail des membres de notre personnel. Conçus en collaboration avec le groupe-ressource CapableAutrement, les espaces de travail silencieux sont des locaux sans réservation qui offrent un espace dépourvu de distractions aux personnes qui ont besoin de tranquillité pour travailler efficacement. Les salles tranquillité constituent un environnement calme et tranquille propice à la réflexion silencieuse ou à la méditation.

Le groupe-ressource 2SLGBTQIA+ a collaboré avec nos équipes des installations et de l'inclusion en vue d'ajouter des toilettes inclusives dans notre bureau de Winnipeg. Ces toilettes sont conçues pour éliminer les obstacles tels que le manque d'accessibilité physique, le manque d'intimité et les normes culturelles restrictives liées à l'identité et à l'expression de genre.

Programme de formation sur l'alliance inclusive

Grâce à un nouveau programme de formation sur l'alliance inclusive et à un badge numérique, les membres du personnel et les conseillères et conseillers se dotent des connaissances, compétences et attitudes essentielles pour devenir une personne alliée efficace et créer des environnements inclusifs, tant au travail que dans la collectivité.



IGM EN ACTION

La force du mentorat

Le mentorat joue un rôle essentiel dans la promotion d'un milieu de travail inclusif, rehaussant la mobilisation et le maintien en poste du personnel, tout en favorisant l'évolution des carrières et le perfectionnement en leadership. Après un premier programme réussi en 2023, qui comptait 17 binômes, notre groupe-ressource des causes noires et notre groupe consultatif des personnes noires ont lancé leur deuxième cohorte en 2024.

Fatoumata Camara, directrice principale, Ressources humaines, Société financière IGM, a participé au programme la première année et était responsable du recrutement des mentor(e)s et des mentoré(e)s. Fatoumata siège également au sein de l'équipe de la direction du GR des causes noires. Dans un [magazine spécial](#) dévoilant les meilleurs employeurs pour la diversité au Canada (2024), elle a déclaré que cette expérience lui avait servi professionnellement : « J'ai développé des compétences en gestion qui m'ont aidée à devenir un leader polyvalent. Je vois toutes sortes de possibilités pour continuer d'apprendre et de progresser. »



Nous voulons que tous les membres du personnel se sentent vus, soutenus et valorisés. Nous sommes très heureux que 20 % d'entre eux fassent partie de nos sept groupes-ressources, un pourcentage qui a considérablement augmenté ces dernières années. »

– Cynthia Currie, vice-présidente exécutive et cheffe des ressources humaines, Société financière IGM

Comptez sur MOI!

Notre initiative *Comptez sur MOI!* permet d'orienter nos stratégies, ressources et programmes d'inclusion afin de répondre aux besoins de l'ensemble des membres du personnel et conseiller(ère)s, et d'offrir un milieu de travail équitable pour tout le monde.

Nous sommes fiers que 87 % de nos effectifs (contre 84 % en 2023) et 48 % de nos conseiller(ère)s et associé(e)s d'IG aient fourni de l'information dans le cadre de cette initiative. Nous continuerons d'en faire la promotion en 2025.

Voici ce que notre sondage 2024 révèle au sujet de notre personnel :

33,3 %

de personnes racialisées ↑

2023 : 31,1 %

2,8 %

de personnes handicapées ↑

2023 : 2,3 %

7,4 %

de personnes noires ↑

2023 : 7,1 %

3,4 %

de personnes 2SLGBTQIA+ →

2023 : 3,4 %

1,3 %

de personnes autochtones ↓

2023 : 1,4 %



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Soutien à la collectivité

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

Notre approche

Nous encourageons nos employés et employées à faire du bénévolat dans leur collectivité, et nous soulignons les contributions exceptionnelles en attribuant différents prix qui récompensent le service communautaire. Les membres du personnel ont droit à deux journées de bénévolat rémunérées chaque année pour soutenir des causes qui leur tiennent à cœur et qui sont importantes pour leur collectivité. À l'échelle d'IG et de Mackenzie, le personnel et les conseillères et conseillers peuvent profiter des programmes de jumelage de dons et de bénévolat, qui sont facilités par une plateforme en ligne conviviale. La fondation de bienfaisance Placements Mackenzie est dirigée par des membres du personnel et appuie plus de 30 organismes de bienfaisance.

Dans le cadre du réseau d'entreprises engagées PRISME d'Imagine Canada, IG et Mackenzie s'engagent à verser au moins 1 % de leur bénéfice avant impôts aux collectivités où vivent et travaillent les membres de leur personnel.

IGM a du cœur

IGM EN ACTION

Pleins feux sur Mission Saint-Michael

Depuis 1999, la Fondation de bienfaisance Placements Mackenzie a versé des dons à plus de 90 organismes de bienfaisance. L'un de ces organismes partenaires, la Mission Saint-Michael, fournit des repas chauds, des vêtements et des sacs de nourriture, et offre des installations de douche aux résidents de Montréal en proie à l'insécurité alimentaire, à l'itinérance et à la pauvreté.

Patrick Doré, directeur principal de produits chez Mackenzie, est membre de la Fondation de bienfaisance Placements Mackenzie et ambassadeur auprès de la Mission Saint-Michael. Son rôle au sein de la Mission est d'organiser des activités de bénévolat, de soutenir la sensibilisation et de recueillir des fonds.

« Les défis croissants posés par l'itinérance et les enjeux d'abordabilité à Montréal n'ont fait que renforcer ma volonté de soutenir la Mission Saint-Michael dans son travail crucial. Je me trouve vraiment chanceux d'avoir eu l'occasion de jouer un rôle dans la formation de ce partenariat entre notre organisation et la leur », a déclaré Patrick.

Objectifs et cibles

OBJECTIF

Accorder des congés et du financement pour le bénévolat du personnel et le jumelage de dons

CIBLES

Participation de 30 % du personnel et des conseiller(ère)s à des programmes de jumelage de dons et de bénévolat

Au moins 1 M\$ en dons versés par le personnel et les conseiller(ère)s ont été jumelés par IGM

Au moins 800 000 \$ investis annuellement par les bureaux régionaux d'IG dans leur collectivité locale

LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

Les stratégies de philanthropie et d'engagement du personnel de chacune de nos sociétés en exploitation sont approuvées par leur président et chef de la direction respectif. Le vice-président, Communications d'entreprise et 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. Un conseil indépendant assure la surveillance stratégique de la Fondation de bienfaisance Placements Mackenzie, qui est dirigée par des membres du personnel.

Faits saillants de 2024

8 M\$

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

6,8 M\$

recueillis à l'échelle nationale grâce aux plus de 26 000 personnes qui ont participé à la Marche pour l'Alzheimer IG Gestion de patrimoine afin de soutenir les sociétés Alzheimer.

1,5 M\$

recueillis grâce à la campagne annuelle de dons IGM pour Centraide et la Fondation de bienfaisance Placements Mackenzie, ainsi que 4 500 livres de nourriture pour les banques alimentaires locales.

100 000 \$

de dons à un projet communautaire dans le cadre de la compétition Au sommet avec Mackenzie, un appel à l'action pour les communautés de ski à travers le Canada. En 2024, le concours a encouragé les participants à montrer qu'ils rendaient leur station de ski plus durable. Le lauréat a été le Mont Adstock, à Adstock, au Québec.



Société Alzheimer



Introduction

Approche en
matière de
développement
durable

Piliers de
développement
durable

Pratiques
commerciales
responsables

Rendement

Rendement

50

Tableaux de
données →

64

Index du
contenu GRI →

70

Index SASB →



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Tableaux de données

Les tableaux de données suivants s’appliquent à la Société financière IGM et à ses sociétés en exploitation.

Gouvernance

Sujet	Mesure	2024	2023	2022	2021	2020
COMPOSITION DU CONSEIL ¹ (GRI 2-9, 405-1)						
Administrateur(trice)s siégeant au conseil	Nombre	15	15	15	15	15
Membres du conseil provenant de la haute direction	Nombre	1	1	1	1	1
Membres du conseil ne provenant pas de la haute direction	Nombre	14	14	14	14	14
Femmes siégeant au conseil	Nombre	5	5	5	5	5
Diversité de genre au conseil	Pourcentage du conseil	33	33	33	33	33
Âge des membres du conseil						
Plus de 70 ans	Nombre	3	2	2	2	2
50 à 70 ans	Nombre	11	13	13	13	13
30 à 49 ans	Nombre	1	0	0	0	0
Nombre d'années à siéger au conseil	Nombre d'années moyen	14	13	12	11	11
Membres indépendants du conseil ²	Nombre	9	9	9	9	9
Indépendance du conseil	Pourcentage	60	60	60	60	60
Indépendance du comité d'audit	Pourcentage	100	100	100	100	100
Indépendance du comité des entités reliées et de révision	Pourcentage	100	100	100	100	100
Indépendance du comité des ressources humaines	Pourcentage	57	57	57	57	50
Indépendance du comité de gestion des risques	Pourcentage	57	57	57	57	–
Indépendance du comité de gouvernance et des candidatures	Pourcentage	50	50	50	50	50
Taux de participation moyen aux réunions du conseil et des comités	Pourcentage	98	98	96	98	98
Administrateur(trice)s cumulant quatre mandats ou moins ³	Pourcentage	100	100	100	100	100
HONORAIRES DES AUDITEURS ⁴						
Honoraires d'audit	Milliers de dollars	2 531	3 684	2 574	2 773	2 427
Frais connexes à l'audit	Milliers de dollars	83	202	49	192	110
Taxes	Milliers de dollars	48	62	64	114	163
Autres frais	Milliers de dollars	321	310	1 426	310	236
Frais payés pour des services autres que l'audit	Pourcentage	12	9	36	13	14

1 Toutes les données sur la composition du conseil 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 des 31 décembre.

2 Le conseil de la société est composé de 15 administrateurs et administratrices. 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, les neuf administrateurs et administratrices 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, Jake Lawrence et R. Jeffrey Orr, 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.

3 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).

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



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Éthique et conformité

Sujet	Mesure	2024	2023	2022	2021
CONTRIBUTIONS À DES PARTIS POLITIQUES (GRI 415-1)					
Montant des contributions à des partis politiques	\$	0	0	0	0
ÉTIQUETAGE DES PRODUITS ET DES SERVICES (GRI 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 ¹ .	Nombre total	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2024.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2023.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2022.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2021.
COMMUNICATIONS MARKETING (GRI 417-3)					
Cas de non-conformité à la réglementation et aux codes volontaires portant sur les communications marketing, notamment la publicité, la promotion et les commandites, par type de résultat ^{2,3}	Nombre total	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2024.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2023.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2022.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2021.
PROTECTION DE L'INFORMATION DES CLIENTS (GRI 418-1)					
Plaintes étayées concernant des manquements à la protection de l'information des clients et à la perte de données clients	Nombre total	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 2024 ⁴ .	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 2023 ⁴ .	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 2022.	Aucune plainte fondée à l'encontre de la Société financière IGM et de ses sociétés en exploitation n'a été déposée auprès du Bureau du Commissaire à la protection de la vie privée ou d'un commissaire provincial en 2021.
LOIS ET RÈGLEMENTS (GRI 2-27)					
Nombre total de cas importants de non-respect des lois et règlements entraînant des amendes ou des sanctions non monétaires, et nombre total de sanctions pécuniaires et leur valeur ⁵	Nombre total, valeur totale en dollars	Reportez-vous à la section Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la Notice annuelle de 2024.	Reportez-vous à la section Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la Notice annuelle de 2023.	Reportez-vous à la section Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la Notice annuelle de 2022.	Reportez-vous à la section Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la Notice annuelle de 2021.

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

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

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

4 À la fin de mars 2023, l'une des sociétés en exploitation a été avisée par l'un de ses fournisseurs de services externes, InvestorCOM Inc., que ce dernier avait été compromis par un incident de cybersécurité lié à l'un de ses fournisseurs de technologies, GoAnywhere. La société en exploitation a avisé les clients et les clientes concernés et a offert à la clientèle une surveillance du crédit sans frais pendant deux ans, période qui a été prolongée de trois ans. Se reporter à la note 27 Passifs éventuels dans le [Rapport annuel de 2024](#) de la Société financière IGM Inc.

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



Introduction

Approche en
matière de
développement
durable

Piliers de
développement
durable

Pratiques
commerciales
responsables

Rendement

Impôts

Sujet	Mesure	2024	2023 ¹	2022	2021	2020
IMPÔTS (GRI 201-1)						
Impôts sur le revenu, par territoire de compétence						
Gouvernement fédéral ²	Millions de dollars	172,5	142,4	162,6	174,6	123,7
Colombie-Britannique	Millions de dollars	3,3	1,7	2,6	1,4	1,0
Alberta ²	Millions de dollars	2,4	1,2	1,7	1,1	0,9
Saskatchewan ²	Millions de dollars	1,1	0,5	0,7	0,5	0,3
Manitoba ²	Millions de dollars	19,6	14,5	19,6	37,0	13,9
Ontario ²	Millions de dollars	39,9	32,9	38,6	37,4	22,3
Québec ²	Millions de dollars	8,8	5,7	7,3	4,0	2,9
Nouveau-Brunswick	Millions de dollars	0,5	0,2	0,3	0,2	0,1
Nouvelle-Écosse	Millions de dollars	0,6	0,3	0,4	0,1	0,1
Île-du-Prince-Édouard	Millions de dollars	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Terre-Neuve-et-Labrador	Millions de dollars	0,4	0,1	0,2	0,1	0,1
Total des impôts sur le revenu canadiens	Millions de dollars	249,3	199,6	234,1	256,5	165,4
Chine	Millions de dollars	7,3	6,9	3,1	2,7	1,4
Irlande	Millions de dollars	1,5	1,2	1,0	1,5	1,0
Hong Kong	Millions de dollars	0,7	0,6	0,7	1,0	0,8
États-Unis	Millions de dollars	6,0	1,2	0,5	0,1	(0,2)
Total des impôts sur le revenu internationaux	Millions de dollars	15,5	9,9	5,3	5,3	3,0
Total des impôts exigibles	Millions de dollars	264,8	209,5	239,4	261,8	168,4
Total des impôts reportés	Millions de dollars	10,8	5,8	15,3	56,8	32,3
Total des impôts sur le revenu	Millions de dollars	275,6	215,3	254,7	318,6	200,7
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 ²	Millions de dollars	26,0	29,4	28,4	34,0	29,8

1 Pour 2023, les montants comprennent les taxes provenant des activités interrompues et d'autres éléments.
2 Depuis 2021, les montants comprennent les impôts qui ont été classés et enregistrés au moyen de bénéfices non répartis.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Investissement durable

Sujet	Mesure	2024	2023	2022	2021	2020
PLACEMENTS MACKENZIE						
Nombre de sociétés mobilisées par les enjeux ESG						
Interventions de Mackenzie ¹	Nombre	209	205	369	467	621
Participation des fournisseurs	Nombre	s. o.	s. o.	974	969	973
Participations liées au climat ²	Nombre	181	147	635	743	s. o.
Votes exprimés par procuration au cours de l'année par Mackenzie ³	Pourcentage	100	100	100	100	100
Sous-conseillers qui sont signataires des PRI	Pourcentage de l'actif géré	100	100	100	100	100
IG GESTION DE PATRIMOINE						
Votes exprimés par procuration au cours de l'année par les sous-conseillers en valeurs ³	Pourcentage	99	99	98	99	100
Sous-conseillers qui sont signataires des PRI	Pourcentage de l'actif géré	100	100	100	100	100
PRODUITS CONÇUS POUR OFFRIR DES AVANTAGES ENVIRONNEMENTAUX OU SOCIAUX PARTICULIERS – FINANCIÈRE IGM (GRI FS7, FS11)						
Fonds d'investissement thématiques, de premier ordre et à impact – actif géré ⁴	Millions de dollars	5 800,0	6 020,0	4 814,0	4 320,0	1 648,0
Fonds philanthropiques – IG Gestion de patrimoine et Placements Mackenzie	Millions de dollars	484,6	402,9	347,1	373,0	298,2
Régimes enregistrés d'épargne-invalidité	Millions de dollars	2 951,2	2 343,9	1 783,1	1 792,6	1 384,2
Pourcentage de l'actif géré total assujetti à des filtres environnementaux ou sociaux négatifs ⁵	Pourcentage	93,8	93,4 ⁶	93,7 ⁶	94,2 ⁶	95,8 ⁶

1 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.

2 Pour 2023 et 2024, représente tous les engagements liés au climat menés à l'échelle de Mackenzie. Pour la période 2021–2022, les participations liées au climat comprennent les « participations menées par Mackenzie » et les « participations des fournisseurs ».

3 Conformément aux exigences des PRI en matière de rapports et de politique de vote par procuration qui se trouvent sur le site [ici](#) (en anglais seulement).

4 Chaque boutique de placement de Mackenzie utilise les facteurs ESG dans son processus de placement. Les 5,8 G\$ d'actif géré 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.

5 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.

6 Nous avons révisé les chiffres précédemment déclarés afin de maintenir la cohérence avec les rapports historiques et d'assurer la continuité des données.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Talents

Sujet	Mesure	2024	2023	2022	2021	2020
EMPLOYÉ(E)S PAR RÉGION (GRI 2-7)						
Colombie-Britannique	Nombre total	121	119	113	99	95
Alberta	Nombre total	133	110	129	99	90
Saskatchewan	Nombre total	20	21	19	19	15
Manitoba	Nombre total	1 230	1 285	1 284	1 331	1 327
Ontario	Nombre total	1 551	1 637	1 981	1 924	1 750
Québec	Nombre total	465	462	466	425	414
Canada atlantique	Nombre total	51	s. o.	s. o.	44	36
Nouveau-Brunswick	Nombre total	21	18	19	s. o.	s. o.
Nouvelle-Écosse	Nombre total	14	14	22	s. o.	s. o.
Terre-Neuve-et-Labrador	Nombre total	8	9	9	s. o.	s. o.
Île-du-Prince-Édouard	Nombre total	8	6	4	s. o.	s. o.
Yukon	Nombre total	0	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Territoires du Nord-Ouest	Nombre total	0	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Nunavut	Nombre total	0	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Canada – Total	Nombre total	3 571	3 681	4 046	3 941	3 727
Chine	Nombre total	3	3	3	1	2
Irlande	Nombre total	12	13	14	11	12
Royaume-Uni	Nombre total	1	0	0	0	0
Hong Kong	Nombre total	13	13	11	12	13
États-Unis	Nombre total	14	13	13	14	13
Total des employé(e)s à l'échelle mondiale ^{1,2}	Nombre total	3 614	3 723	4 087	3 979	3 767

1 Le nombre total d'employé(e)s et de conseiller(ère)s a été comptabilisé aux 31 décembre.
2 Au cours de la période, aucune variation importante du nombre de travailleur(euse)s qui sont des employé(e)s et des non-employé(e)s.



Introduction

Approche en
matière de
développement
durable

Piliers de
développement
durable

Pratiques
commerciales
responsables

Rendement

Talents (suite)

Sujet	Mesure	2024	2023	2022	2021	2020
CONSEILLER(ÈRE)S D'IG GESTION DE PATRIMOINE PAR RÉGION (GRI 2-8)						
Alberta	Nombre total	405	415	437	447	435
Canada atlantique	Nombre total	s. o.	s. o.	s. o.	219	218
Nouveau-Brunswick	Nombre total	70	67	75	s. o.	s. o.
Nouvelle-Écosse	Nombre total	52	52	68	s. o.	s. o.
Terre-Neuve-et-Labrador	Nombre total	44	47	47	s. o.	s. o.
Île-du-Prince-Édouard	Nombre total	35	35	28	s. o.	s. o.
Yukon	Nombre total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Territoires du Nord-Ouest	Nombre total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Nunavut	Nombre total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Colombie-Britannique	Nombre total	318	319	350	368	381
Manitoba	Nombre total	185	191	198	202	194
Ontario	Nombre total	1 136	1 113	1 171	1 167	1 198
Québec	Nombre total	774	730	744	735	734
Saskatchewan	Nombre total	117	118	125	140	144
Nombre total de conseiller(ère)s ^{1,2}	Nombre total	3 136	3 087	3 243	3 278	3 304
ADJOINT(E)S D'IG GESTION DE PATRIMOINE PAR RÉGION (GRI 2-7)						
Alberta	Nombre total	179	185	185	191	179
Canada atlantique	Nombre total	s. o.	s. o.	s. o.	108	91
Nouveau-Brunswick	Nombre total	26	27	30	s. o.	s. o.
Nouvelle-Écosse	Nombre total	21	22	32	s. o.	s. o.
Terre-Neuve-et-Labrador	Nombre total	24	21	24	s. o.	s. o.
Île-du-Prince-Édouard	Nombre total	18	20	16	s. o.	s. o.
Yukon	Nombre total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Territoires du Nord-Ouest	Nombre total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Nunavut	Nombre total	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Colombie-Britannique	Nombre total	162	174	191	191	193
Manitoba	Nombre total	84	83	79	81	69
Ontario	Nombre total	468	481	504	501	467
Québec	Nombre total	345	335	339	338	270
Saskatchewan	Nombre total	36	42	46	54	48
Nombre total d'adjoint(e)s ^{1,2}	Nombre total	1 363	1 390	1 446	1 464	1 317

1 Le nombre total d'employé(e)s et de conseiller(ère)s a été comptabilisé aux 31 décembre.
2 Au cours de la période, aucune variation importante du nombre de travailleur(euse)s qui sont des employé(e)s et des non-employé(e)s.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Talents (suite)

Sujet	Mesure	2024	2023	2022	2021	2020
EMPLOYÉ(E)S PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE (GRI 2-7)						
Total des employé(e)s (toutes les régions géographiques) ^{1,2}	Nombre total	3 614	3 723	4 087	3 979	3 767
Femmes	Nombre total	1 993	2 109	2 327	2 279	2 128
Hommes	Nombre total	1 608	1 602	1 745	1 694	1 637
Non-binaires/genre non inscrit ³	Nombre total	13	12	15	6	2
Permanent	Nombre total	3 533	3 651	4 010	3 827	3 525
Femmes	Nombre total	1 952	2 066	2 275	2 177	1 993
Hommes	Nombre total	1 576	1 573	1 720	1 644	1 530
Non-binaires/genre non inscrit ³	Nombre total	5	12	15	6	2
Temporaire	Nombre total	46	64	65	152	242
Femmes	Nombre total	30	37	41	102	135
Hommes	Nombre total	16	27	24	50	107
Non-binaires/genre non inscrit ³	Nombre total	0	0	s. o.	s. o.	s. o.
Occasionnel	Nombre total	27	8	12	s. o.	s. o.
Femmes	Nombre total	11	6	11	s. o.	s. o.
Hommes	Nombre total	16	2	1	s. o.	s. o.
Non-binaires/genre non inscrit ³	Nombre total	0	0	s. o.	s. o.	s. o.
Employé(e)s à temps plein	Nombre total	3 541	3 606	4 017	3 921	3 696
Femmes	Nombre total	1 949	2 025	2 288	2 230	2 063
Hommes	Nombre total	1 587	1 569	1 016	1 685	1 631
Non-binaires/genre non inscrit ³	Nombre total	5	12	10	6	2
Employé(e)s à temps partiel (comprend les employé(e)s occasionnel(le)s)	Nombre total	65	45	70	58	71
Femmes	Nombre total	44	41	62	49	65
Hommes	Nombre total	21	4	7	9	6
Non-binaires/genre non inscrit ³	Nombre total	0	0	1	s. o.	s. o.
CONVENTIONS COLLECTIVES (GRI 2-30)						
Employé(e)s couvert(e)s par des conventions collectives	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	0	0	0	0	0

1 Le nombre total d'employé(e)s et de conseiller(ère)s a été comptabilisé aux 31 décembre.

2 Au cours de la période, aucune variation importante du nombre de travailleur(euse)s qui sont des employé(e)s et des non-employé(e)s.

3 En 2024, ce ratio a été établi en fonction du nombre d'employé(e)s situés dans toutes les régions géographiques. De 2019 à 2021, le ratio était établi en fonction des employé(e)s permanent(e)s seulement.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Talents (suite)

Sujet	Mesure	2024	2023	2022	2021	2020
NOUVELLES EMBAUCHES (GRI 401-1)						
Total des nouvelles embauches (toutes les régions géographiques) ¹	Nombre total	755	844	941	s. o.	s. o.
Pourcentage du nombre total de nouvelles embauches (toutes les régions géographiques)	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	20,9	22,7	23,0	s. o.	s. o.
Nombre total de nouvelles embauches permanentes ¹	Nombre total	544	s. o.	s. o.	592	317
Pourcentage du nombre total de nouvelles embauches permanentes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	15,1	s. o.	s. o.	15,5	9,0
Groupes d'âge des employé(e)s						
Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	48,9	43,2	45,2	29,6	31,2
30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	42,5	46,1	40,6	54,2	58,0
Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	8,6	10,7	14,2	16,2	10,7
Genre des employé(e)s						
Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	48,6	51,2	52,4	55,4	46,1
Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	50,7	48,2	47,0	44,1	53,9
Non-binaires/genre non inscrit ²	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	0,7	0,6	0,6	0,5	s. o.
ROULEMENT DU PERSONNEL (GRI 401-1)						
Roulement total du personnel – employé(e)s permanent(e)s	Nombre total	699	582	638	491	275
Pourcentage total du roulement	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	19,3	15,9	15,9	12,8	7,8
Roulement volontaire du personnel – employé(e)s permanent(e)s	Nombre total	330	311	583	400	191
Pourcentage du roulement volontaire	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	9,3	8,5	14,5	10,5	5,4
Groupes d'âge des employé(e)s						
Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	23,0	18,0	34,6	25,7	24,4
30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	49,1	54,0	46,2	54,2	53,8
Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	27,9	28,0	19,2	20,2	21,8
Genre des employé(e)s						
Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	58,0	51,7	52,6	51,9	54,9
Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	41,6	47,8	46,9	47,7	45,1
Non-binaires/genre non inscrit ²	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	0,4	0,5	0,5	0,3	s. o.
FORMATION ET ÉDUCATION (GRI 404-3)						
Employé(e)s recevant des évaluations du rendement	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s admissibles	100	100	100	100	100

1 Au T3 2022, le poste de VPR a été reclassifié et est passé de directeur(trice) régional(e) à employé(e) à temps plein.
2 En 2024, ce ratio a été établi en fonction du nombre d'employé(e)s situés dans toutes les régions géographiques. De 2019 à 2021, le ratio était établi en fonction des employé(e)s permanent(e)s seulement.



Introduction

Approche en
matière de
développement
durable

Piliers de
développement
durable

Pratiques
commerciales
responsables

Rendement

Talents (suite)

Sujet	Mesure	2024	2023	2022	2021	2020
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (GRI 405-1)						
Genre des employé(e)s						
Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	55,1	56,7	56,9	57,3	56,5
Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	44,5	43,0	42,7	42,5	43,4
Non-binaires/genre non inscrit ¹	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	0,4	0,3	0,4	0,2	0,1
Identité ethnique/raciale des employé(e)s ^{2,3}						
Communauté blanche	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	42,4	40,6	40,3	37,6	s. o.
Communautés racisées (panasiatique, latino-américaine)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	28,5	31,1	24,5	21,9	s. o.
Communauté noire	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	7,4	7,1	5,8	5,0	s. o.
Autochtones	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	1,3	1,4	1,3	1,3	s. o.
Non inscrit/préfère ne pas répondre	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	20,3	19,8	28,1	34,1	s. o.
Employé(e)s qui s'identifient comme membres de la communauté 2SLGBTQIA+ ^{2,3}	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	3,4	3,4	2,8	1,5	s. o.
Employé(e)s ayant une limitation ^{2,3}	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	2,8	2,3	1,8	1,3	s. o.
Groupes d'âge des employé(e)s						
Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	16,3	16,7	15,4	15,0	13,5
30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	56,8	56,7	56,8	58,8	61,0
Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	26,9	26,6	27,8	26,2	25,5
Membre de la haute direction (cadres supérieurs) ^{2,3}						
Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	28,0	33,8	32,5	31,8	33,3
Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	71,6	65,7	67,1	67,8	66,7
Non-binaires/genre non inscrit	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	0,4	0,5	0,4	0,4	s. o.
Communauté blanche ⁴	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	72,8	69,7	67,9	s. o.	s. o.
Communautés racisées (panasiatique, latino-américaine) ⁴	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	14,1	16,2	15,4	s. o.	s. o.
Communauté noire ⁴	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	2,9	3,5	2,8	s. o.	s. o.
Autochtones	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	1,6	1,5	0,8	s. o.	s. o.
Non inscrit/préfère ne pas répondre ⁴	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	8,6	9,1	13,0	s. o.	s. o.
Employé(e)s qui s'identifient comme membres de la communauté 2SLGBTQIA+ ⁴	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	1,6	2,0	2,0	s. o.	s. o.
Employé(e)s ayant une limitation ⁴	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	1,2	1,5	2,0	s. o.	s. o.
Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	0,0	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	41,2	46,0	49,3	51,1	54,0
Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	58,8	54,0	50,7	48,9	46,0

1 En 2024, ce ratio a été établi en fonction du nombre d'employé(e)s situés dans toutes les régions géographiques. De 2019 à 2021, le ratio était établi en fonction des employé(e)s permanent(e)s seulement.

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

3 Comprend les postes de vice-président(e) et échelons supérieurs.

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



Introduction

Approche en
matière de
développement
durable

Piliers de
développement
durable

Pratiques
commerciales
responsables

Rendement

Talents (suite)

Sujet	Mesure	2024	2023	2022	2021	2020
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (GRI 405-1) (SUITE)						
Personnel-cadre (intermédiaire) ^{1,2}						
Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	47,3	46,7	47,6	46,4	47,4
Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	52,4	53,1	52,2	53,5	52,6
Non-binaires/genre non inscrit	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	0,4	0,2	0,2	0,1	s. o.
Communauté blanche	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	49,3	49,6	49,7	s. o.	s. o.
Communautés racisées (panasiatique, latino-américaine)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	29,0	25,4	20,0	s. o.	s. o.
Communauté noire	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	4,6	4,5	3,8	s. o.	s. o.
Autochtones	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	1,1	1,2	1,1	s. o.	s. o.
Non inscrit/préfère ne pas répondre	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	16,0	19,3	25,4	s. o.	s. o.
Employé(e)s qui s'identifient comme membres de la communauté 2SLGBTQIA+	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	3,0	2,9	2,2	s. o.	s. o.
Employé(e)s ayant une limitation	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	2,5	2,1	1,4	s. o.	s. o.
Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	8,2	8,3	7,9	7,8	7,0
30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	64,3	66,0	63,4	64,6	67,8
Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	27,5	25,7	28,7	27,7	25,3
Personnel non cadre (débutant) ³						
Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	66,6	68,0	67,9	67,3	65,6
Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	33,0	31,6	31,6	32,5	34,3
Non-binaires/genre non inscrit	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	0,4	0,4	0,5	0,2	0,1
Communauté blanche	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	31,5	29,1	28,9	s. o.	s. o.
Communautés racisées (panasiatique, latino-américaine)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	40,1	37,8	29,5	s. o.	s. o.
Communauté noire	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	10,7	9,7	7,7	s. o.	s. o.
Autochtones	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	1,5	1,6	1,4	s. o.	s. o.
Non inscrit/préfère ne pas répondre	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	16,2	21,7	32,5	s. o.	s. o.
Employé(e)s qui s'identifient comme membres de la communauté 2SLGBTQIA+	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	4,0	4,0	3,3	s. o.	s. o.
Employé(e)s ayant une limitation	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	3,3	2,5	2,0	s. o.	s. o.
Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	26,4	25,6	23,1	19,5	19,6
30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	51,8	50,6	53,0	56,9	57,0
Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	21,8	23,8	23,9	23,6	23,5

1 Au T3 2022, le poste de VPR a été reclassifié et est passé de directeur(trice) régional(e) à employé(e) à temps plein.
2 Exclut la haute direction.
3 En 2024, ce ratio a été établi en fonction du nombre d'employé(e)s situés dans toutes les régions géographiques. De 2019 à 2021, le ratio était établi en fonction des employé(e)s permanent(e)s seulement.



Introduction

Approche en
matière de
développement
durable

Piliers de
développement
durable

Pratiques
commerciales
responsables

Rendement

Talents (suite)

Sujet	Mesure	2024	2023	2022	2021	2020
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (GRI 405-1) (SUITE)						
IG Gestion de patrimoine – vice-président(e)s régionaux(ales) ¹						
Femmes	Pourcentage de VPR	11,5	13,0	10,0	s. o.	s. o.
Hommes	Pourcentage de VPR	88,5	87,0	90,0	s. o.	s. o.
IG Gestion de patrimoine – conseiller(ère)s ²						
Femmes	Pourcentage du nombre total de conseiller(ère)s	29,0	29,0	29,0	28,0	27,0
Hommes	Pourcentage du nombre total de conseiller(ère)s	71,0	71,0	71,0	72,0	73,0
Conseiller(ère)s d’IG Gestion de patrimoine – nouvelles recrues						
Femmes	Pourcentage du nombre total de nouveaux(elles) conseiller(ère)s	40,0	40,0	40,0	35,0	26,0
Hommes	Pourcentage du nombre total de nouveaux(elles) conseiller(ère)s	60,0	60,0	60,0	65,0	74,0
CONGÉ PARENTAL (GRI 401-3)						
Employé(e)s admissibles à un congé parental						
Femmes	Nombre total	–	2 470			
Hommes	Nombre total	–	1 939			
Non-binaires/genre non inscrit ³	Nombre total	–	–			
Employé(e)s ayant pris un congé parental						
Femmes	Nombre total	67	31			
Hommes	Nombre total	32	30			
Non-binaires/genre non inscrit ³	Nombre total	0				

1 Comprend les postes de vice-président(e) et échelons supérieurs.
2 Le nombre total d'employé(e)s et de conseiller(ère)s a été comptabilisé aux 31 décembre.
3 En 2024, ce ratio a été établi en fonction du nombre d'employé(e)s situés dans toutes les régions géographiques. De 2019 à 2021, le ratio était établi en fonction des employé(e)s permanent(e)s seulement.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Environnement

Sujet	Mesure	2024	2023	2022	2021	2020	2013 – Année de référence
ÉNERGIE CONSOMMÉE AU SEIN DE L'ORGANISATION ^{1,2,3} (GRI 302-1)							
Gaz naturel (chauffage) ⁴	Mégawattheures	2 953	3 119	3 239	2 469	3 421	5 872
Carburant diesel de réserve ⁵	Mégawattheures	12	9	16	–	14	–
Énergie directe consommée	Mégawattheures	2 965	3 129	3 254	2 469	3 435	5 872
Énergie (électricité) indirecte consommée	Mégawattheures	5 008	5 012	4 406	3 676	4 298	6 648
Énergie (distribution de l'eau) indirecte consommée	Mégawattheures	2	2	1	1	2	4
Énergie totale consommée au sein de l'organisation	Mégawattheures	7 976	8 142	7 661	6 146	7 735	12 525
Pourcentage d'électricité consommée au sein de l'organisation provenant de sources à faible émission de carbone ⁶	Pourcentage du total	100	100	100	100	100	100
Pourcentage de l'énergie consommée au sein de l'organisation provenant de sources à faibles émissions de carbone ⁶	Pourcentage du total	100	100	100	100	100	53
ÉNERGIE CONSOMMÉE À L'EXTÉRIEUR DE L'ORGANISATION (GRI 302-2)							
Propriétés louées en amont	Mégawattheures	30 722	32 436	34 284	31 947	35 222	43 563
Propriétés des fonds d'investissement ⁷	Mégawattheures	266 179	274 233	266 245	257 246	240 770	232 795
Déplacements d'affaires – en avion ⁸	Milliers de milles terrestres	8 440	6 759	3 275	178	1 976	15 506
Déplacements d'affaires – au sol ⁸	Milliers de kilomètres	1 452	1 438	993	278	624	2 458
EAU ET DÉCHETS (GRI 303-1, 306-2)							
Eau consommée dans le cadre des activités	Milliers de mètres cubes	102	100	107	74	99	181
Déchets produits dans le cadre des activités – Installations appartenant à l'organisation ⁹	Tonnes	48	46	47	46	41	100
INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE (GRI 302-3)							
Quantité totale d'énergie consommée dans les immeubles à bureaux loués par l'organisation ou lui appartenant ¹⁰	Mégawattheures	38 697	40 578	41 945	38 093	42 957	56 087
Nombre de personnes dans les locaux loués par l'organisation ou lui appartenant ¹¹	Nombre	8 377	7 808	8 035	7 741	7 823	8 822
Immeubles de bureaux au Canada ¹²	Pieds carrés (moyenne)	1 555 736	1 628 460	1 665 220	1 749 541	1 838 275	1 877 291
Énergie consommée par personne	Mégawattheures par personne	4,62	5,20	5,22	4,92	5,49	6,36
Énergie consommée par pied carré	Mégawattheures par pied carré	0,025	0,025	0,025	0,022	0,023	0,030

1 L'année de référence 2013 et toutes les années historiques subséquentes (2014–2023) ont été recalculées pour refléter les mises à jour des facteurs d'émission historiques tirés du dernier document source publié, garantissant ainsi la cohérence avec notre méthodologie de déclaration historique. Nous procédons à la révision de notre méthode de recalcul.

2 Les émissions de GES ont été mesurées conformément au Protocole des gaz à effet de serre : une norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise (2004) (Protocole des GES), à l'aide de l'approche de consolidation du contrôle financier qui englobe la Société financière IGM.

3 En raison de la vente d'Investment Planning Counsel (IPC) en novembre 2023, les paramètres associés aux propriétés louées d'IPC ont été retirés de toutes les périodes de déclaration.

4 La conversion en mégawattheures du volume de gaz naturel consommé a été effectuée avec l'outil de conversion accessible [ici](#). Le gaz naturel sert au chauffage.

5 La conversion en mégawattheures du volume de carburant diesel de réserve consommé a été effectuée avec l'outil de conversion accessible [ici](#).

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

7 Depuis 2019, le Fonds de biens immobiliers IG a été inclus dans cet inventaire. Les données liées à l'énergie déclarées en 2024 correspondent à une superficie moyenne de 12 187 602 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. En 2024, les données historiques concernant certains biens immobiliers ont été disponibles pour la première fois, ce qui a entraîné une révision des données de 2013 à aujourd'hui. En 2024, les installations au 1090, rue Homer ont commencé à se procurer 100 % de gaz naturel vert directement auprès de FortisBC.

8 Comprend uniquement les transports aériens réservés via notre système de réservation de voyages, soit le processus d'approvisionnement standard. Les déplacements terrestres s'effectuent uniquement par l'utilisation de véhicules personnels. Ces paramètres ne comprennent pas les déplacements professionnels des conseillers et conseillères IG mentionnés à la note 11 ci-dessous.

9 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.

10 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 7 ci-dessus.

11 Comprend 3 589 employés et employées, basé sur des équivalents temps plein (ETP), et 4 788 conseillers et conseillères IG, basé sur le nombre d'employés et employées en 2024.

12 La superficie en pieds carrés est modifiée au besoin selon les mises à jour et les mesures les plus récentes. Lorsqu'il n'y a pas de raison spécifique de modifier une superficie (expansion, etc.), le changement est effectué pour toutes les années de 2013 à 2024.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Environnement (suite)

Sujet	Mesure	2024	2023	2022	2021	2020	2013 – Année de référence
ÉMISSIONS TOTALES DE GAZ À EFFET DE SERRE ^{1,2,3,4} (GRI 305-1, 305-2, 305-3)							
Émissions directes de GES avant l'application des crédits d'énergie renouvelable (CER) ³	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	639	593	617	468	632	1 078
Moins : CER achetés ⁵	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	(559)	(591)	(613)	(468)	(628)	–
Émissions directes de GES (périmètre 1)	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	80	2	4	–	4	1 078
Moins : crédits compensatoires pour les GES achetés pour le périmètre 1 ⁶	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	(80)	(2)	(4)			
Émissions nettes après l'application des crédits	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	–	–	–	–	4	1 078
Émissions indirectes de GES (périmètre 2 – Selon le marché)	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	7	7	2	4	2	22
Moins : crédits compensatoires pour les GES achetés pour le périmètre 2 ⁶	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	(7)	(7)	(2)			
Émissions nettes après l'application des crédits	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	–	–	–	4	2	22
Autres émissions indirectes de GES liées aux activités (périmètre 3)							
Émissions brutes provenant des propriétés louées en amont	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	3 983	4 150	4 409	4 081	4 550	7 069
Moins : CER achetés ⁵	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	–	(49)	(138)	(123)	(130)	–
Catégorie 8 : Émissions des immeubles loués en amont	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	3 983	4 102	4 271	3 958	4 420	7 069
Catégorie 6 : Déplacements d'affaires – en avion ⁷	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	1 145	938	468	58	480	3 385
Catégorie 6 : Déplacements d'affaires – au sol ⁷	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	269	267	184	52	116	456
Catégorie 5 : Déchets produits dans le cadre des activités	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	103	98	100	98	88	214
Autres émissions indirectes de GES liées aux activités (périmètre 3)	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	5 501	5 405	5 023	4 166	5 103	11 124
Moins : crédits compensatoires pour les GES achetés pour le périmètre 3 ⁶	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	(5 501)	(5 405)	(5 023)			
Émissions nettes après l'application des crédits	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	–	–	–	4 166	5 103	11 124
Total des émissions liées aux activités (périmètres 1, 2 et 3) avant l'application des crédits ⁸	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	5 588	5 414	5 030	4 170	5 109	12 225
Total des émissions liées aux activités (périmètres 1, 2 et 3) après l'application des crédits	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	–	–	–	4 170	5 109	12 225
Total des autres émissions indirectes de GES liées aux fonds d'investissement (périmètre 3)							
Catégorie 15 : Immeubles de fonds de placement ⁹	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	46 719	48 490	47 333	45 708	42 663	47 610

1 L'année de référence 2013 et toutes les années historiques subséquentes (2014–2023) ont été recalculées pour refléter les mises à jour des facteurs d'émission historiques tirés du dernier document source publié, garantissant ainsi la cohérence avec notre méthodologie de déclaration historique. Nous procédons à la révision de notre méthode de recalcul.

2 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 9 ci-dessous; l'année de référence est 2013 – première année de publication de notre rapport. Nous avons appliqué les potentiels de réchauffement planétaire du sixième rapport d'évaluation du GIEC et les facteurs d'émissions canadiennes du Rapport d'inventaire national 1990–2023 : Sources et puits de gaz à effet de serre au Canada, partie 1, partie 2 et partie 3 (Ottawa : Environnement et changement climatique Canada, 2025).

3 Le périmètre 1 comprend les émissions de gaz naturel, les combustibles d'appoint et les réfrigérants. Selon le Protocole des GES, les GES réglementés par le Protocole de Montréal relatif à des substances qui appauvrissent la couche d'ozone doivent être déclarés en dehors des portées d'un inventaire d'entreprise. Ainsi, 77,34 tonnes d'équivalent CO₂ en 2024 et 31,12 tonnes d'équivalent CO₂ en 2020 provenant du réfrigérant R-22 ne sont pas inclus.

4 En raison de la vente d'IPC en novembre 2023, les paramètres associés aux propriétés louées d'IPC ont été retirés de toutes les périodes de déclaration.

5 Depuis 2015, IGM a acheté des certificats thermiques renouvelables (de Bullfrog Power) afin de compenser 100 % de la consommation de gaz naturel dans les installations dont nous sommes propriétaires ainsi que dans le campus de la Canada Vie à Toronto de 2015 à 2021 (avec des achats excédentaires utilisés en 2022 et 2023). Notre volume d'achat est basé sur la consommation mesurée en mètres cubes (m³). Le facteur d'émission associé à la combustion de ce gaz naturel renouvelable compense efficacement les émissions d'équivalent CO₂ qui auraient été produites par le gaz naturel conventionnel, réduisant ainsi nos émissions de gaz naturel.

6 IGM achète des crédits pour compenser les émissions suivantes : i) les émissions résiduelles des périmètres 1, 2 et 3 dans les installations dont nous sommes propriétaires après déduction des certificats thermiques renouvelables de Bullfrog Power, ii) les émissions du périmètre 3 provenant des propriétés louées et iii) les émissions du périmètre 3 provenant des déplacements d'affaires (transport routier et voyages en avion par des représentants de la Société). En 2024, 4 000 tonnes d'équivalent CO₂ de crédits compensatoires certifiés Gold Standard ont été achetés alors qu'en 2023, 7 900 tonnes d'équivalent CO₂ de crédits compensatoires certifiés Gold Standard ont été achetés. Pour compenser des émissions de 5 588 tonnes d'équivalent CO₂ en 2024, 3 457 tonnes d'équivalent CO₂ de crédits compensatoires reportés de 2023 ont été appliqués et 2 131 tonnes d'équivalent CO₂ de crédits compensatoires reportés de 2024 ont été appliqués. IGM a révisé son processus d'approvisionnement en crédits carbone afin de réduire le nombre de crédits carbone reportés des années précédentes.

7 Comprend uniquement les transports aériens réservés via notre système de réservation de voyages, soit le processus d'approvisionnement standard. Les déplacements terrestres s'effectuent uniquement par l'utilisation de véhicules personnels. Ces paramètres ne comprennent pas les déplacements professionnels des conseillers et conseillères IG mentionnés à la note de bas de page 11 à la page précédente.

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

9 Depuis 2019, le Fonds de biens immobiliers IG a été inclus dans cet inventaire. Les données liées à l'énergie déclarées en 2024 correspondent à une superficie moyenne de 12 187 602 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. En 2024, les données historiques concernant certains biens immobiliers ont été disponibles pour la première fois, ce qui a entraîné une révision des données de 2013 à aujourd'hui. En 2024, les installations au 1090, rue Homer ont commencé à se procurer 100 % de gaz naturel vert directement auprès de FortisBC.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Environnement (suite)

Sujet	Mesure	2024	2023	2022	2021	2020	2013 – Année de référence
INTENSITÉ DES ÉMISSIONS (GRI 305-4)							
Émissions totales provenant des locaux loués par l'organisation ou lui appartenant ¹	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂	5 588	5 414	5 030	4 170	5 109	12 225
Nombre de personnes dans les locaux loués par l'organisation ou lui appartenant	Nombre	8 377	7 808	8 035	7 741	7 823	8 822
Immeubles de bureaux au Canada ²	Pieds carrés (moyenne)	1 555 736	1 628 460	1 665 220	1 749 541	1 838 275	1 877 291
Émissions par personne	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂ par personne	0,67	0,69	0,63	0,54	0,65	1,39
Émissions par pied carré	Tonnes métriques d'équivalent CO ₂ par pied carré	0,004	0,003	0,003	0,002	0,003	0,007

1 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 9 à la page précédente.
2 La superficie en pieds carrés est modifiée au besoin selon les mises à jour et les mesures les plus récentes. Lorsqu'il n'y a pas de raison spécifique de modifier une superficie (expansion, etc.), le changement est effectué pour toutes les années de 2013 à 2024.



Introduction

Approche en
matière de
développement
durable

Piliers de
développement
durable

Pratiques
commerciales
responsables

Rendement

Index du contenu GRI

Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication – 2024
GRI 1 : FONDEMENT 2021		
	Déclaration d'utilisation	Dans ce rapport sur le développement durable 2024, la Société financière IGM Inc. a déclaré de l'information conformément aux normes de la GRI pour la période du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2024.
GRI 2 : ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION 2021		
L'organisation et ses pratiques en matière de divulgation		
2-1	Renseignements sur l'organisation	Société financière IGM Inc. Rapport sur le développement durable 2024 – À propos d'IGM (page 5) Notice annuelle 2024 – Structure de l'entreprise (page 5); Description des activités (page 6)
2-2	Entités incluses dans le rapport sur le développement durable de l'organisation	Rapport sur le développement durable 2024 – À propos du présent rapport (page 4) Rapport annuel de 2024 – Rapport de gestion (pages 18 à 101)
2-3	Période couverte, fréquence et point de contact	Rapport sur le développement durable 2024 – À propos du présent rapport (page 4)
2-4	Reformulation de l'information fournie dans les rapports antérieurs	Rapport sur le développement durable 2024 – Données sur les ESG – Note de bas de page 1 (page 53)
2-5	Assurance externe	Rapport sur le développement durable 2024 – À propos du présent rapport (page 4) Rapport 2024 d'assurance limitée de Deloitte sur les GES (en anglais) <i>Omissions : b (iii) renseignements indisponibles/incomplets</i>
Activités et travailleurs		
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales	Rapport sur le développement durable 2024 – À propos d'IGM (page 5) Notice annuelle 2024 – Structure de l'entreprise (page 5); Description des activités (page 6); Évolution de l'entreprise au cours des trois derniers exercices (page 7)
2-7	Employé(e)s	Rapport sur le développement durable 2024 – À propos d'IGM (page 5); Tableaux de données – Talents (pages 54 à 60) <i>Omissions : b (i,ii,iii,iv,v), d – renseignements indisponibles/incomplets</i>
2-8	Travailleurs(euses) qui ne sont pas des employé(e)s	Rapport sur le développement durable 2024 – À propos d'IGM (page 5); Tableaux de données – Talents (pages 55 et 56)
Gouvernance		
2-9	Structure et composition de la gouvernance	Rapport sur le développement durable 2024 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 15 et 16); Tableaux de données – Gouvernance (page 50) Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025 – Élection des administrateurs (pages 16 à 34) <i>Omissions : c (vi,viii) – renseignements indisponibles/incomplets</i>
2-10	Mise en candidature et sélection des membres de l'instance supérieure de gouvernance	Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025 – Mise en candidature et évaluation des administrateurs et diversité (pages 85 à 87) Énoncé des pratiques en matière de gouvernance <i>Omission : a,b(i,ii,iv) – renseignements indisponibles/incomplets</i>
2-11	Présidence de l'instance supérieure de gouvernance	Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025 – Élection des administrateurs (pages 16 à 34)
2-12	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance	Rapport sur le développement durable 2024 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 15 et 16); Gestion du risque (page 37) Rapport annuel de 2024 – Gestion des risques (pages 78 à 95)



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication – 2024
Gouvernance (suite)		
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Rapport sur le développement durable 2024 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 15 et 16) Rapport annuel de 2024 – Gestion des risques (pages 78 à 95) Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025 – Mandats du conseil et des comités (pages 79 et 80) Énoncé des pratiques en matière de gouvernance
2-14	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans la déclaration d'information sur le développement durable	Rapport sur le développement durable 2024 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 15 et 16)
2-15	Conflits d'intérêts	Rapport sur le développement durable 2024 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 15 et 16); Éthique et conformité (pages 35 et 36) Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025 – Règlement des conflits (page 79); Conduite professionnelle et éthique commerciale (page 84) Énoncé des pratiques en matière de gouvernance <i>Omissions : b (i, ii, iii, iv) – renseignements indisponibles/incomplets</i>
2-16	Communication des préoccupations majeures	Rapport sur le développement durable 2024 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 15 et 16)
2-17	Savoir collectif de l'instance supérieure de gouvernance	Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025 – Mise en candidature et évaluation des administrateurs et diversité (pages 85 à 87); Orientation et formation continue (pages 82 à 84) Énoncé des pratiques en matière de gouvernance
2-18	Évaluation du rendement de l'instance supérieure de gouvernance	Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025 – Rémunération des administrateurs (pages 35 à 37) <i>Omissions : a, b, c – renseignements indisponibles/incomplets</i>
2-19	Politiques de rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025 – Rémunération des administrateurs (pages 35 à 37); Rémunération des hauts dirigeants (pages 39 à 41)
2-20	Processus de détermination de la rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025 – Rémunération des administrateurs (pages 35 à 37); Rémunération des hauts dirigeants (pages 39 à 41)
2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	<i>Omissions : a, b, c – renseignements indisponibles/incomplets</i>
Stratégies, politiques et pratiques		
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Rapport sur le développement durable 2024 – Message du président et chef de la direction (page 7)
2-23	Engagements fondamentaux	Rapport sur le développement durable 2024 – Éthique et conformité (pages 35 et 36); Gestion du risque (page 37) Rapport annuel de 2024 – Gestion des risques (pages 78 à 95) Déclaration relative au développement durable de l'entreprise Code de conduite Code de conduite du fournisseur <i>Omissions : a(ii,iii,iv),b(i,ii),c,d,e,f – renseignements indisponibles/incomplets</i>
2-24	Intégration des engagements	Rapport sur le développement durable 2024 – Éthique et conformité (pages 35 et 36); Gestion du risque (page 37) Rapport annuel de 2024 – Gestion des risques (pages 78 à 95) Déclaration relative au développement durable de l'entreprise Code de conduite Code de conduite du fournisseur <i>Omissions : a (i, iii, iv) – renseignements indisponibles/incomplets</i>
2-25	Processus d'atténuation des impacts négatifs	Rapport sur le développement durable 2024 – Éthique et conformité (pages 35 et 36)



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication – 2024
Stratégies, politiques et pratiques (suite)		
2-26	Mécanismes pour obtenir des conseils et signaler des préoccupations	Rapport sur le développement durable 2024 – Éthique et conformité (pages 35 et 36) Politique de signalement Code de conduite <i>Omissions : a (i) – renseignements indisponibles/incomplets</i>
2-27	Conformité aux lois et règlements	Rapport sur le développement durable 2024 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 15-16); Éthique et conformité (pages 35 et 36); Tableaux de données – Éthique et conformité (page 51) Code de conduite Notice annuelle 2024 – Poursuites judiciaires et mesures d’application de la réglementation (page 15)
2-28	Affiliations	Rapport sur le développement durable 2024 – Action contre les changements climatiques (pages 22 à 26); Éthique et conformité (pages 35 et 36) Nos partenariats – Société financière IGM Reconnaissance et engagements
Mobilisation des parties prenantes		
2-29	Approche de l’organisation pour mobiliser les parties prenantes	Les parties prenantes désignent les personnes ou les organisations qui ont une incidence sur notre réussite ou peuvent avoir des répercussions sur nos activités. Rapport sur le développement durable 2024 – Priorisation des enjeux (page 14); Gouvernance en matière de développement durable (pages 15 et 16); Mobilisation des parties prenantes (page 17); Action pour l’autonomisation économique (pages 27 à 33); Talents et culture (page 43); Soutien à la collectivité (page 48)
2-30	Conventions collectives	Rapport sur le développement durable 2024 – Tableaux de données – Talents (pages 54 à 60) <i>Omissions : b – renseignements indisponibles/incomplets</i>
GRI 3 : THÈMES IMPORTANTS		
3-1	Processus de détermination des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2024 – À propos du présent rapport (page 4); Priorisation des enjeux (page 14)
3-2	Liste des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2024 – À propos du présent rapport (page 4); Priorisation des enjeux (page 14)
3-3	Gestion des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2024 – Action pour l’autonomisation économique (pages 27 à 33); Éthique et conformité (pages 35 et 36); Gestion du risque (page 37); Sécurité de l’information et protection des renseignements personnels (page 38); Favoriser l’investissement durable (page 39); Talents et culture (page 43); Soutien à la collectivité (page 48) Rapport annuel de 2024 – Gestion des risques (pages 78 à 95)
CATÉGORIE : ÉCONOMIE		
201 Rendement économique		
3-3	Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2024 – Gestion du risque (page 37) Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025 Réponse au sondage 2024 du CDP
201-1	Valeur économique directe créée et distribuée	Rapport annuel de 2024 – États financiers consolidés (pages 102 à 111)
201-2	Incidences financières et autres risques et perspectives liés aux changements climatiques	Rapport sur le développement durable 2024 – Gestion du risque (page 37) Réponse au sondage 2024 du CDP
201-3	Régimes de retraite à prestations déterminées et autres régimes de retraite	Rapport annuel de 2024 – Sommaire des estimations comptables critiques – Avantages du personnel (pages 98 et 99); Notes annexes des états financiers consolidés – Avantages du personnel (pages 115 et 116)



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication – 2024
203 Impacts économiques indirects		
3-3	Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2024 – Action pour l'autonomisation économique (pages 27 à 33); Éthique et conformité (pages 35 et 36); Investissement durable (page 39) Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025 – Mandats du conseil et des comités (pages 79 et 80) Énoncé des pratiques en matière de gouvernance
203-2	Impacts économiques indirects substantiels	Rapport sur le développement durable 2024 – Action pour l'autonomisation économique (pages 27 à 33); Éthique et conformité (pages 35 et 36); Favoriser l'investissement durable (page 39); Tableaux de données – Éthique et conformité (page 51)
205 Anticorruption		
3-3	Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2024 – Éthique et conformité (pages 35 et 36) Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025 – Conduite professionnelle et éthique commerciale (page 84) Politique anticorruption Énoncé des pratiques en matière de gouvernance
205-2	Communication et formation sur les politiques anticorruption et les procédure	Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025 – Conduite professionnelle et éthique commerciale (page 84) Politique anticorruption Énoncé des pratiques en matière de gouvernance
205-3	Cas de corruption confirmés et mesures prises	Rapport sur le développement durable 2024 – Éthique et conformité (pages 35 et 36) Notice annuelle 2024 – Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation (page 15)
CATÉGORIE : ENVIRONNEMENT		
302 Énergie		
3-3	Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2024 – Action contre les changements climatiques (pages 22 à 26); Gestion du risque (page 37); Investissement durable (page 39) Réponse au sondage 2024 du CDP Politique environnementale
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Rapport sur le développement durable 2024 – Tableaux de données – Environnement (page 61)
302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	Rapport sur le développement durable 2024 – Tableaux de données – Environnement (page 61)
302-3	Intensité énergétique	Rapport sur le développement durable 2024 – Tableaux de données – Environnement (page 61)
302-4	Réduction de la consommation énergétique	Rapport sur le développement durable 2024 – Tableaux de données – Environnement (page 61) Réponse au sondage 2024 du CDP



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication – 2024
305 Émissions		
3-3	Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2024 – Action contre les changements climatiques (pages 22 à 26); Gestion du risque (page 37); Investissement durable (page 39) Réponse au sondage 2024 du CDP Politique environnementale
305-1	Émissions directes de GES (périmètre 1)	Rapport sur le développement durable 2024 – Tableaux de données – Environnement (page 62)
305-2	Émissions indirectes de GES (périmètre 2) liées à l'énergie	Rapport sur le développement durable 2024 – Tableaux de données – Environnement (page 62)
305-3	Autres émissions indirectes de GES (périmètre 3)	Rapport sur le développement durable 2024 – Action contre les changements climatiques (pages 22 à 26); Tableaux de données – Environnement (page 62)
305-4	Intensité des émissions de GES	Rapport sur le développement durable 2024 – Tableaux de données – Environnement (page 63)
305-5	Réduction des émissions de gaz à effet de serre	Rapport sur le développement durable 2024 – Action contre les changements climatiques (pages 22 à 26) Réponse au sondage 2024 du CDP
CATÉGORIE : SOCIAL		
401 Emploi		
3-3	Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2024 – Éthique et conformité (pages 35 et 36); Talents et culture (page 43)
401-1	Nouveaux salariés embauchés et taux de roulement du personnel	Rapport sur le développement durable 2024 – Tableaux de données – Talents – Roulement du personnel (page 57)
401-2	Avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein et non aux salariés temporaires ou à temps partiel	Rapport sur le développement durable 2024 – Talents et culture (page 45) Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025 – Rémunération des hauts dirigeants – Prestations aux termes des régimes de retraite (pages 71 à 74)
401-3	Congé parental	Rapport sur le développement durable 2024 – Talents et culture (page 45) Rapport annuel de 2024 – Société financière IGM Inc. – Estimations et méthodes comptables critiques (pages 97 à 99)
404 Formation et éducation		
3-3	Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2024 – Éthique et conformité (pages 35 et 36); Talents et culture (page 43)
404-2	Programmes de perfectionnement des compétences et d'aide à la transition	Rapport sur le développement durable 2024 – Action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones (pages 19 à 21); Talents et culture (page 43)
404-3	Pourcentage de salarié(e)s bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	Rapport sur le développement durable 2024 – Tableaux de données – Talents – Formation et éducation (page 57)
405 Diversité et égalité des chances		
3-3	Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2024 – Éthique et conformité (pages 35 et 36); Talents et culture (page 43)
405-1	Composition des instances de gouvernance et répartition des salariés	Rapport sur le développement durable 2024 – Mobilisation des parties prenante (page 17); Tableau des données ESG – Talents – Diversité, équité et inclusion (pages 58 à 60)
415 Politiques gouvernementales		
3-3	Approche de gestion	Politique de lobbying
415-1	Contributions à des partis politiques	Rapport sur le développement durable 2024 – Tableaux de données – Éthique et conformité (page 51) Politique de lobbying



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication – 2024
417 Commercialisation et étiquetage		
3-3	Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2024 – Principaux thèmes en matière de développement durable (page 14); Éthique et conformité (pages 35 et 36); Sécurité informatique et protection des renseignements personnels (page 38) Rapport annuel de 2024 – Gestion de patrimoine – Revue des activités (pages 35 à 43)
417-1	Type d'information sur les produits et services et leur étiquetage selon les exigences énoncées	Rapport sur le développement durable 2024 – Éthique et conformité – Marketing et ventes responsables (pages 35 et 36)
417-2	Incidents de non-conformité concernant les informations et l'étiquetage des produits et services	Rapport sur le développement durable 2024 – Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 51)
417-3	Incidents de non-conformité concernant les communications marketing	Rapport sur le développement durable 2024 – Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 51)
418 Protection de l'information des clients		
3-3	Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2024 – Sécurité de l'information et protection des renseignements personnels (page 38) Rapport annuel de 2024 – Gestion des risques – Cyberrisque et risque lié aux technologies (pages 86 et 87)
418-1	Nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et pour la perte de données des clients	Rapport sur le développement durable 2024 – Éthique et conformité (pages 35 et 36); Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 51)
INFORMATION SUR LE SECTEUR		
Portefeuille de produits		
3-3	Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2024 – Investissement durable (page 39) Rapport annuel de 2024 – Gestion de patrimoine – Revue des activités (pages 35 à 43)
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 2024 – Tableaux de données – Investissement durable (page 53)
Actionnariat actif		
3-3	Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2024 – Investissement durable (page 39) Rapport annuel de 2024 – Gestion de patrimoine – Revue des activités (pages 35 à 43) Politique d'investissement durable et responsable d'IG Gestion de patrimoine Politique d'investissement durable de Placements Mackenzie Rapport sur la transparence PRI d'IG Gestion de patrimoine (en anglais) Rapport sur la transparence PRI de Placements Mackenzie (en anglais)
FS10	Pourcentage de sociétés dont les titres sont détenus dans le portefeuille de l'institution avec laquelle l'organisation déclarante a eu des échanges sur des questions environnementales et sociales	Rapport sur le développement durable 2024 – Action contre les changements climatiques (pages 22 à 26); Investissement durable (page 39); Tableaux de données – Investissement durable (page 53) Rapport sur la transparence PRI d'IG Gestion de patrimoine (en anglais) Rapport sur la transparence PRI de Placements Mackenzie (en anglais)
FS11	Pourcentage des actifs faisant objet d'un filtrage/tamisage positif ou négatif en matière environnementale ou sociale	Rapport sur le développement durable 2024 – Tableaux de données – Investissement durable (page 53)
Étiquetage des produits et des services		
3-3	Approche de gestion	Rapport sur le développement durable 2024 – Éthique et conformité (pages 35 et 36) Rapport annuel de 2024 – Situation financière consolidée (pages 68 à 71)



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Index SASB

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

Thème SASB	Code SASB	Paramètre de comptabilisation	Catégorie	Réponse
Communication transparente de l'information et conseils équitables aux clients	FN-AC-270a.2	Total des pertes financières attribuables à des litiges liés au marketing et à la communication d'information sur des produits financiers à des clients nouveaux et existants	Éléments quantitatifs	Rapport sur le développement durable 2024 – Tableaux de données – Éthique et conformité (page 51)
	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 2024 – Éthique et conformité (pages 35 et 36); Sécurité informatique et protection des renseignements personnels (page 38)
Diversité et inclusion des employé(e)s	FN-AC-330a.1	Pourcentages de représentation hommes/femmes et des groupes de la diversité au sein 1) de la haute direction, 2) des paliers intermédiaires de direction, 3) des professionnel(le)s et 4) des autres membres du personnel	Éléments quantitatifs	Rapport sur le développement durable 2024 – Tableaux de données – Talents (pages 58 à 60)
Intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la gestion des placements et les services-conseils	FN-AC-410a.1	Proportion de l'actif géré, par catégorie d'actif, 1) qui intègre les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), 2) qui est investi dans une perspective de développement durable, et 3) qui fait l'objet d'un filtrage	Éléments quantitatifs	Rapport sur la transparence PRI d'IG Gestion de patrimoine (en anglais) Rapport sur la transparence PRI de Placements Mackenzie (en anglais)
	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	Politique d'investissement durable et responsable d'IG Gestion de patrimoine Politique d'investissement responsable de Placements Mackenzie
	FN-AC-410a.3	Description des politiques et procédures de vote par procuration et d'engagement auprès des entités détenues	Discussion et analyse	Rapport sur la transparence PRI d'IG Gestion de patrimoine (en anglais) Rapport sur la transparence PRI de Placements Mackenzie (en anglais)
Émissions financées	FN-AC-410b.1	Émissions brutes financées absolues, ventilées par (1) périmètre 1, (2) périmètre 2 et (3) périmètre 3	Éléments quantitatifs	Rapport sur le développement durable 2024 – Action contre les changements climatiques (page 22)
	FN-AC-410b.2	Montant total de l'actif géré inclus dans l'information sur les émissions financées	Éléments quantitatifs	Non divulgué
	FN-AC-410b.3	Pourcentage de l'actif géré inclus dans le calcul des émissions financées	Éléments quantitatifs	Non divulgué
	FN-AC-410b.4	Description de la méthodologie utilisée pour calculer les émissions financées	Discussion et analyse	Non divulgué
Éthique professionnelle	FN-AC-510a.1	Total des pertes financières attribuables à des litiges liés à la fraude, à des opérations d'initié, à des contraventions aux lois antitrust, à des pratiques anticoncurrentielles, à la manipulation des marchés, à des fautes professionnelles ou à des contraventions à d'autres lois ou règlements connexes du secteur financier	Éléments quantitatifs	Rapport sur le développement durable 2024 – Tableaux de données – Éthique et conformité (page 51)
	FN-AC-510a.2	Description des politiques et procédures de signalement	Discussion et analyse	Rapport sur le développement durable 2024 – Éthique et conformité – Politique de signalement (pages 4 et 35)
Paramètres d'activité	FN-AC-000.A	Total de l'actif géré	Éléments quantitatifs	253,6 G\$ d'actif géré et sous services-conseils au 31 décembre 2024.



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Déclarations prospectives

Certaines déclarations contenues dans le présent rapport, à l'exception des énoncés de faits historiques, sont de nature prospective; elles sont fondées sur des hypothèses et sont l'expression des attentes actuelles de la Société financière IGM Inc. (la « Société financière IGM », « IGM » ou la « Société ») et, le cas échéant, des attentes actuelles de ses filiales et de ses investissements stratégiques. Les déclarations prospectives sont fournies afin de vous aider à comprendre la situation financière et les résultats d'exploitation de la Société, de ses filiales et de ses investissements stratégiques 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 ses filiales et de ses investissements stratégiques, de même que les perspectives économiques en Amérique du Nord et à l'échelle mondiale, pour l'exercice en cours et les périodes à venir. Les déclarations prospectives comprennent des énoncés de nature prévisionnelle, dépendent de conditions ou d'événements futurs ou s'y rapportent, comprennent des termes tels que « s'attendre à », « anticiper », « planifier », « croire », « estimer », « chercher à », « avoir l'intention de », « viser », « projeter » et « prévoir », ainsi que les formes négatives de ces termes et d'autres expressions semblables, ou se caractérisent par l'emploi de la forme future ou conditionnelle de verbes tels que « être », « devoir » et « pouvoir ».

Les déclarations prospectives sont fondées sur des facteurs ou des hypothèses significatifs ayant permis de tirer la conclusion ou d'effectuer la prévision ou la projection dont il est question. Ces facteurs et

ces hypothèses comprennent les perceptions des tendances historiques, des conditions actuelles et de l'évolution future prévue ainsi que d'autres facteurs considérés comme appropriés dans les circonstances. Bien que la Société considère ces hypothèses comme étant raisonnables en fonction de l'information dont dispose actuellement la direction, elles pourraient se révéler inexactes.

Les déclarations prospectives sont exposées à des risques et à des incertitudes intrinsèques, tant généraux que particuliers, qui font en sorte que des prédictions, des prévisions, des projections, des attentes et des conclusions pourraient se révéler inexactes, que des hypothèses pourraient être incorrectes et que des objectifs, y compris environnementaux et sociaux, 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 et investissements stratégiques dans bien des cas, touchent les opérations, le rendement et les résultats de la Société et de ses filiales et investissements stratégiques ainsi que leurs activités. En raison de ces facteurs, les résultats réels peuvent différer sensiblement des attentes actuelles à l'égard des événements ou des résultats estimés ou attendus. Ces facteurs comprennent, notamment, l'incidence ou les conséquences imprévues de la conjoncture économique, de la situation politique et des marchés en Amérique du Nord et dans le monde, des taux d'intérêt et des taux de change, des marchés boursiers et financiers mondiaux, de la gestion des risques de liquidité des marchés et de financement et des changements de méthodes comptables ayant trait à la présentation de l'information financière (y compris les incertitudes liées aux hypothèses et aux estimations comptables critiques), l'incidence de l'application de changements comptables futurs, des risques opérationnels et à la réputation, des risques

environnementaux et sociaux, de la concurrence, des changements liés aux technologies, à la réglementation gouvernementale, à la législation et aux lois fiscales, des incidences des relations commerciales, 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 et investissements stratégiques pour ce qui est de prévoir ou de gérer les facteurs susmentionnés.

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

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

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

Avis et notice juridique concernant les licences

Certaines informations contenues dans ce document (les « Informations ») proviennent de/ sont protégées par les droits d'auteur de MSCI Inc., MSCI ESG Research LLC, ou de leurs affiliés (« MSCI »), ou de fournisseurs d'informations (ensemble les « Parties MSCI ») et peuvent avoir été utilisées pour calculer des scores, des signaux ou d'autres indicateurs. Les Informations sont à usage interne uniquement et ne peuvent être reproduites ou diffusées en tout ou en partie sans autorisation écrite préalable. Les Informations ne peuvent être utilisées pour, ni ne constituent, une offre d'achat ou de vente, ou une promotion ou recommandation de tout titre, instrument financier ou produit, stratégie de négociation ou indice, et ne doivent pas être considérées comme une indication ou une garantie de toute performance future. Certains fonds peuvent être basés sur, ou liés aux indices MSCI, et MSCI peut être rémunéré en fonction des actifs sous gestion du fonds ou d'autres mesures. MSCI a établi une barrière d'information entre la recherche sur les indices et certaines Informations. Aucune des Informations ne peut être utilisée seule pour déterminer quels titres acheter ou vendre ou quand les acheter ou les vendre. Les Informations sont fournies « telles quelles » et l'utilisateur assume l'entière responsabilité de toute utilisation faite des Informations. Aucune Partie MSCI ne garantit l'originalité, l'exactitude et/ou l'exhaustivité des Informations et chacune décline expressément toutes garanties expresses ou implicites. Aucune Partie MSCI ne sera responsable de toute erreur ou omission en relation avec les Informations contenues dans ce document ni de toute responsabilité pour tout dommage direct, indirect, spécial, punitif, consécutif ou autre (y compris les pertes de profits) même si elle a été informée de la possibilité de tels dommages.

Société financière IGM | TSX : IGM

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

Concept et design : [worksdesign.com](https://www.worksdesign.com)