

Politique de signalement

Les déclarants peuvent formuler leurs préoccupations en vertu de la présente politique en utilisant les modes de signalement ci-après.

Par Internet à l'adresse suivante :

www.igmfinancial.ethicspoint.com

Par courriel au chef de la conformité ou au chef du contentieux de la Société financière IGM, à la boîte courriel suivante :

Whistleblower Reporting Mailbox

Par téléphone à la ligne de signalement :

Au Canada et aux É.-U. : 1-844-231-3603

En Irlande : 1-800-550-000

À Hong Kong : 800-961763

Afin de permettre une juste évaluation, le déclarant doit fournir tous les détails des irrégularités dont il croit avoir été témoin, y compris les dates des faits suspects, dans son courriel ou sa déclaration téléphonique ou Web (collectivement le « signalement »).

A. Objectif

La Société financière IGM Inc. et ses filiales (collectivement « IGM ») se sont engagées à maintenir des normes élevées en matière d'éthique et de pratiques commerciales. L'objectif de la présente politique consiste à **encourager** les employés et autres personnes à **soulever des préoccupations en lien avec toute conduite inappropriée ou contraire à l'éthique qui contreviendrait à des lois, à des règlements, à des normes éthiques ou à des politiques d'IGM**. La politique vise expressément à :

- définir quels types de préoccupations peuvent être formulées et par qui;
- décrire comment ces préoccupations seront reçues, examinées et résolues.

B. Champ d'application de la politique

La présente politique s'applique à toutes les personnes travaillant à IGM ou avec IGM et comprend tous les employés, conseillers, associés, directeurs, entrepreneurs ainsi que les personnes embauchées par les conseillers pour fournir des services à IGM (collectivement appelés « travailleurs » dans la présente politique).

La présente politique régit les préoccupations ou les plaintes relatives à une violation potentielle ou réelle du Code de conduite, des politiques ou des normes, notamment :

- Activités frauduleuses ou malhonnêtes comme le vol, le détournement de fonds, la falsification ou la modification de documents.
- Conflits d'intérêts.
- Manquements à la protection des renseignements personnels confiés par des clients, des employés ou d'autres personnes.
- Actes de corruption ou d'extorsion ou tentatives d'avoir une influence inappropriée dans le but d'obtenir un avantage commercial ou de recevoir un traitement de faveur.
- Appropriation illicite, vol ou utilisation frauduleuse ou inappropriée des ressources de la Société.
- Irrégularités, fausses déclarations ou non-respect dans la production d'un rapport financier, la divulgation de renseignements financiers, les contrôles comptables internes ou l'audit.
- Toute autre préoccupation quant à la législation, à la conformité ou à la réglementation (collectivement les « préoccupations »).

Les signalements relatifs au harcèlement et à la discrimination en milieu de travail devraient être conformes au processus de signalement énoncé dans la politique d'IGM en matière de prévention du harcèlement et de la discrimination. Ce signalement peut être fait en communiquant une préoccupation à la boîte Whistleblower Reporting Mailbox ou par Internet tel que décrit plus bas.

C. Communication des préoccupations

Les préoccupations peuvent être envoyées par courriel, par Internet ou par téléphone. Les déclarations de préoccupations seront traitées dans la plus stricte confidentialité, sous réserve de toute loi applicable.

Les travailleurs peuvent signaler leurs préoccupations sous le couvert de l'anonymat. Dans la mesure du possible, l'identité des parties mises en cause dans une enquête restera confidentielle. Les noms ne seront pas divulgués sauf s'il est jugé nécessaire de le faire pour mener une enquête juste et complète ou évaluer et prendre les mesures nécessaires.

Les signalements par écrit peuvent être soumis au moyen du formulaire joint à la présente politique et les mêmes renseignements peuvent être fournis pour les signalements par téléphone ou par Internet. Le signalement doit être sincère et comporter tous les renseignements que le travailleur connaît au sujet de ses préoccupations. Autant que faire se peut, le signalement doit aussi comprendre autant de renseignements que possible pour justifier l'ouverture d'une enquête. La Société financière IGM peut, à sa discrétion et dans la mesure du raisonnable, décider de ne pas ouvrir une enquête si le signalement ne contient que des allégations vagues ou imprécises, sans preuve apparente.

D. Traitement des préoccupations

À la réception d'un signalement, le chef de la conformité ou le chef du contentieux de la Société financière IGM peut, en consultation avec d'autres personnes appropriées (chacun étant un « enquêteur »), examiner les allégations afin de juger s'il existe un motif raisonnable de déclencher une enquête formelle. Si le dossier concerne du harcèlement ou de la discrimination en milieu de travail, il sera transmis à la vice-présidente, Pratiques d'emploi (RH), pour évaluation.

La décision de l'enquêteur ou des enquêteurs sera communiquée au chef de la conformité et au chef du contentieux de la Société financière IGM. Le chef de la conformité ou le chef du contentieux de la Société financière IGM évalue ensuite la pertinence de déclencher une enquête formelle.

Le chef de la conformité de la Société financière IGM, en consultation avec le chef du contentieux d'IGM, peut retenir les services d'un avocat, d'un comptable ou d'un autre spécialiste, s'il le juge approprié, pour mener l'enquête conformément à la présente politique, ou faire appel à l'enquêteur ou aux enquêteurs.

La présente politique ne vise pas à empêcher ou à dissuader un travailleur d'exercer tout autre droit reconnu de déposer une plainte ou de demander de l'information ou de l'aide aux termes des lois applicables, y compris des lois provinciales en matière de droits de la personne, de santé et de sécurité au travail ou de signalement, du Code criminel du Canada ou de tout processus de gestion des plaintes prévu par un organisme de réglementation professionnelle applicable au contrevenant présumé. La Société financière IGM se réserve le droit de signaler le problème à la police ou à un organisme de réglementation applicable si une telle mesure est justifiée, d'après les conclusions de l'enquête ou la nature du cas signalé.

E. Mesures correctives, surveillance et contrôles

Le chef de la conformité ou le chef du contentieux d'IGM et, au besoin, l'enquêteur et la direction d'IGM ou de la filiale concernée, évalue(nt) la validité des préoccupations et l'à-propos des mesures correctives. Il incombe au chef de la conformité et au chef du contentieux de la Société financière IGM de signaler au président et chef de la direction d'IGM, au comité d'audit d'IGM et au conseil d'administration, selon ce qui est approprié, toute violation à la législation, à la conformité ou à la réglementation et d'assurer qu'IGM prenne les mesures correctives appropriées.

F. Aucunes représailles

IGM accorde de la valeur aux communications claires et ouvertes et respecte les contributions de tous les travailleurs. La présente politique vise à permettre à toute personne de soulever des préoccupations pour qu'une enquête soit effectuée et que des mesures appropriées soient prises. Les déclarants ne subiront aucunes représailles pour avoir signalé de l'information. Aucun déclarant ne subira une cessation d'emploi, une résiliation de contrat, une rétrogradation, une mutation à un poste non désiré ou un traitement discriminatoire ou entraînant des conséquences défavorables de la part d'IGM pour avoir signalé une préoccupation aux termes de la présente politique.

L'intimidation ou l'imposition de quelque autre forme de représailles contre un employé ou un conseiller qui signale une conduite illégale ou contraire à l'éthique, qu'elle soit fondée ou suspectée, constitue une violation des politiques d'IGM. IGM traite les allégations de représailles avec le plus grand sérieux. Elle enquêtera sur les allégations de représailles, et toute personne reconnue responsable de représailles contre un déclarant sera passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement et à une poursuite en justice.

Rien dans la présente politique ne limite l'autorité d'IGM de sanctionner, de pénaliser, de suspendre ou de mettre fin à l'emploi d'un travailleur pour des raisons justes et suffisantes. Le droit d'un travailleur, aux

termes de la présente politique, à une protection contre les représailles, ne lui confère pas l'immunité à l'égard de toute complicité dans les faits faisant l'objet d'un signalement ou de toute enquête subséquente.

G. Confidentialité

La confidentialité des signalements, des préoccupations et des enquêtes subséquentes doit être strictement préservée, sous réserve de toute loi applicable, en cohérence avec le besoin de mener des enquêtes adéquates. Le chef de la conformité ou le chef du contentieux de la Société financière IGM doit prendre des mesures raisonnables pour protéger l'identité des déclarants. Le contenu d'un signalement ne sera pas communiqué à une personne qui n'a pas un besoin spécifique d'en prendre connaissance.

H. Maintien d'un registre

Le chef de la conformité de la Société financière IGM consignera tous les signalements dans un registre, notamment les renseignements concernant la date de réception, l'enquête et la résolution. La confidentialité des signalements sera préservée dans la mesure du possible, comme mentionné précédemment. Tous les documents liés aux signalements et aux enquêtes seront conservés pendant au moins sept ans.

Approuvé par le conseil d'administration le 10 février 2017. Dernière révision : novembre 2018 (modifications ne nécessitant pas l'approbation du conseil d'administration).

Formulaire de plainte

Ce formulaire peut être utilisé pour déposer une plainte en vertu de la politique de signalement d'IGM.

Première partie (*facultative*)

N'inscrivez rien dans cette partie si vous désirez faire une déclaration anonyme.

Nom : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____

Deuxième partie (*obligatoire*)

Services ou personnes en cause.

Décrivez tous les éléments pertinents de la plainte ou de la préoccupation (où, quand, qui, quoi) :

Expliquez comment vous avez pris connaissance de cette affaire et indiquez s'il y a d'autres témoins :

Décrivez toute mesure prise pour remédier à la situation, y compris toute transmission du dossier à un échelon supérieur :
