

Rapport sur le développement durable 2020 de la Société financière IGM

---

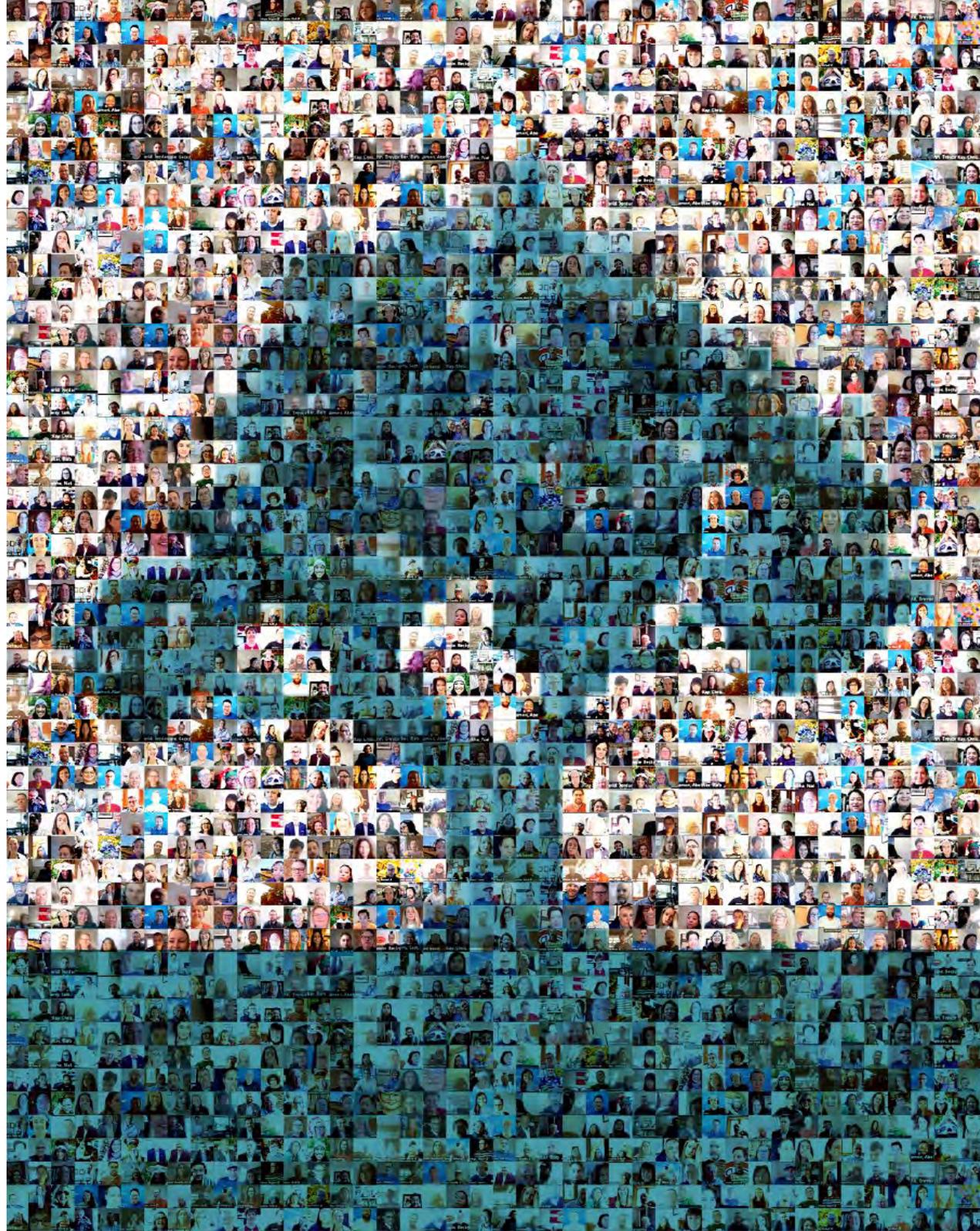
# Bâtissons l'avenir ensemble

Financière  
**IGM**

**IG** GESTION DE PATRIMOINE

**MACKENZIE**  
Placements

**Investment Planning Counsel**  
SOLUTIONS FINANCIÈRES POUR LA VIE



# Bâtissons l'avenir ensemble

Notre famille d'entreprises a pour mission d'améliorer le bien-être financier des Canadiens et de les aider à réaliser leurs objectifs à toutes les étapes de leur vie. Après l'une des années les plus difficiles dans l'histoire récente, il nous tarde de bâtir l'avenir avec nos clients et nos partenaires dans le secteur et les collectivités.

## Aperçu 3

À propos du présent rapport	3
À propos de nous	4
Message du président et chef de la direction	5
Entrevue avec notre VP, Finances et développement durable	7
Stratégie de développement durable	9
Enjeux ESG importants	10
Relations avec les parties prenantes	11
Objectifs de développement durable	14
Création d'une valeur commune	15
Adhésions et initiatives	16
Prix et reconnaissance	17

## Gagner et conserver la confiance 18

Faits saillants de 2020	19
Gouvernance	20
Éthique et conformité	23
Gestion des risques	27
Sécurité informatique et protection des renseignements personnels	30

## Aider les canadiens à assurer leur avenir financier 32

Faits saillants de 2020	33
Confiance financière	34
Investissement durable	38

## Donner des moyens à nos gens 43

Faits saillants de 2020	44
Talents et culture	45
Diversité, équité et inclusion	53

## Renforcer nos collectivités 56

Faits saillants de 2020	57
Soutien à la collectivité	58
Empreinte écologique	61

## Annexes 64

Données sur les ESG	64
Index du contenu GRI	75
Indice SASB	82
Présentation des rapports au GIFCC	84

## TERMES CLÉS

**Développement durable** – Nous avons remplacé le terme « responsabilité d'entreprise » par « développement durable » pour suivre la tendance actuelle associée à la reconnaissance croissante de l'interrelation entre la dimension environnementale, la dimension sociale et la dimension économique

**Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)** – Nous utilisons ce terme pour désigner les questions non financières traditionnellement associées au développement durable ou à la responsabilité d'entreprise et considérées comme ayant un impact financier significatif sur la viabilité à court/long terme des sociétés

**Investissement durable** – Nous utilisons ce terme pour décrire notre pratique d'intégration des facteurs ESG dans nos décisions et processus de placement afin de mieux gérer le risque et de générer des rendements durables (voir la page 38)



## À propos du présent rapport

Le présent document est notre septième rapport annuel sur le développement durable, qui expose l'approche de gestion et les résultats de la Société financière IGM (IGM) et de ses trois principales sociétés en exploitation : IG Gestion de patrimoine (IG), Placements Mackenzie (Mackenzie) et Investment Planning Counsel (IPC).

Auparavant intitulé « Rapport de responsabilité d'entreprise », le rapport a été rebaptisé « Rapport sur le développement durable » pour suivre la terminologie actuelle. Les sujets abordés sont les mêmes. Vous trouverez les rapports antérieurs archivés sur notre [site Web](#).

À moins d'indication contraire, les renseignements présentés ici sont en date du 31 décembre 2020 et tous les montants en dollars sont en devise canadienne. Vous trouverez les données regroupées sur les résultats dans le Tableau des données ESG 2020 commençant à la [page 64](#).

Notre rapport a été établi conformément aux normes Global Reporting Initiative (GRI), option de conformité essentielle. Vous trouverez l'index du contenu GRI à la [page 75](#). Nous déclarons également les données stipulées dans la norme du SASB pour les activités les plus pertinentes par rapport à nos spécialités (gestion d'actifs et activités de garde), et nous avons commencé à harmoniser nos déclarations relatives à la lutte contre les changements climatiques avec les recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques. Voir les [page 82](#) et [page 84](#), respectivement.

### Sujets traités

Les sujets traités ont été confirmés grâce à une évaluation des enjeux importants qui a été menée en 2019 conformément à la Norme GRI 101 : Principes généraux. Notre processus a tenu compte des quatre principes fondamentaux de l'inclusion des parties prenantes : la durabilité, le contexte, le degré d'importance et l'exhaustivité, pour recenser les divers enjeux ESG pour nos parties prenantes et notre société. Si nos enjeux ESG importants n'ont pas changé en 2020, nous avons légèrement modifié notre façon d'en rendre compte dans le cadre de notre examen annuel. Pour en savoir plus, voir [page 10](#).

### Certification externe

L'information et les données du présent rapport ont été recueillies et examinées par des spécialistes de notre organisation. Même si nous procédons à des vérifications internes pour en assurer l'exactitude et l'exhaustivité, nous reconnaissons le caractère incertain de certaines données.

Notre déclaration sur les émissions de gaz à effet de serre pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 a fait l'objet d'une vérification indépendante effectuée par PricewaterhouseCoopers LLP (PwC). PwC a été chargé d'une mission d'assurance limitée portant sur nos émissions totales des périmètres 1 et 2 et nos émissions liées aux déplacements d'affaires (aériens et terrestres) du périmètre 3. Les résultats de cette mission sont détaillés dans la déclaration d'assurance consultable [ici](#).

### COMMENTAIRES

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

### PUBLICATIONS CONNEXES

[Rapport annuel d'IGM](#)

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

[Rapport du CDP](#)

(en anglais seulement)

[IG Wealth Management PRI Report](#)

(en anglais seulement)

[Mackenzie Investments PRI Report](#)

(en anglais seulement)

## À propos de nous

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

Le siège social de la société est situé à Winnipeg, au Manitoba, et ses actions ordinaires se négocient à la Bourse de Toronto (TSX : IGM). Elle exerce ses activités essentiellement par l'entremise de ses trois sociétés en exploitation : IG Gestion de patrimoine, Placements Mackenzie et Investment Planning Counsel. La Société financière IGM compte un portefeuille de placements qui soutient nos principales activités tout en constituant de bons placements en tant que tels. La Société financière IGM Inc. est membre du groupe d'entreprises de Power Corporation du Canada.

		Employés <sup>1</sup>	Produits et services	Réseaux de distribution	Clients	Actifs des clients	Emplacement des bureaux
Gestion de patrimoine	 <b>IG GESTION DE PATRIMOINE</b>	<b>1 986</b>	Planification financière et conseils; fonds communs de placement; solutions de gestion privée; programmes de gestion de l'actif; titres, assurance, produits bancaires et hypothécaires.	<b>3 304</b> Conseillers financiers	<b>1 M+</b> Clients au détail	<b>103,3 G\$</b> Actif sous services-conseils	Bureaux administratifs à Winnipeg, Toronto et au Québec  <b>129</b> Bureaux régionaux dans tout le Canada
	 <b>Investment Planning Counsel®</b> SOLUTIONS FINANCIÈRES POUR LA VIE	<b>376</b>		<b>696</b> Conseillers financiers	<b>199 K+</b> Clients au détail	<b>29,3 G\$</b> Actif sous services-conseils	Bureaux administratifs et de distribution dans tout le Canada
Gestion d'actif	 <b>MACKENZIE Placements</b>	<b>1 163</b>	Fonds communs de placement; FNB; solutions de gestion privée; programmes de gestion de l'actif; autres services connexes.	<b>30 K+</b> Conseillers en placement externes et investisseurs institutionnels	<b>1 M+</b> Clients de détail et institutionnels	<b>186,8 G\$<sup>2</sup></b> Actif sous gestion	Bureaux administratifs au Canada et à Hong Kong, Beijing, Dublin, Londres et Boston
Investissements stratégiques	 <b>China AMC</b>		 <b>Northleaf</b> Capital Partners	 <b>Wealthsimple</b>	 <b>PORTAGE</b>	 <b>GREAT-WEST LIFECO INC.</b>	

<sup>1</sup> Représente le nombre d'employés permanents au 31 décembre 2020.

<sup>2</sup> Comprend 75,8 G\$ en mandats à honoraires de conseil auprès du secteur Gestion de patrimoine.

## Message du président et chef de la direction

Après une année dominée par le virus de la COVID-19, qui a bouleversé nos vies, la vaccination donne l'espoir de jours meilleurs. Au moment où j'écris ces quelques lignes, la pandémie est loin d'être terminée, mais on peut croire que le pire est passé.

La Société financière IGM est motivée par le rôle qu'elle peut jouer dans la construction d'un avenir plus radieux avec ses clients et partenaires. En offrant des services et des conseils en planification financière, nous pouvons aider les Canadiens à atteindre leurs objectifs et à assurer leur avenir financier. En investissant dans des entreprises et des solutions sensibles aux enjeux ESG, nous pouvons nous attaquer à des problèmes mondiaux tels que les changements climatiques et accroître la résilience de la société face aux défis de demain. En collaborant avec nos partenaires dans le secteur et les collectivités, nous pouvons amplifier notre impact positif et faire avancer les choses sur le plan du développement durable à l'échelle de la planète.

En réaction aux événements de 2020, qui nous ont montré que les problèmes systémiques peuvent bouleverser le monde en un rien de temps, on se mobilise de plus en plus pour bâtir un avenir plus équitable, plus inclusif et plus durable pour toutes les parties prenantes, y compris les actionnaires. Nous nous rallions à ce mouvement.

### Au service de nos employés, de nos clients et de nos collectivités

Notre priorité, en 2020, était bien évidemment de contribuer à freiner la propagation du virus de la COVID-19. Nous avons vite compris que, si nous voulions être là pour nos clients, nous devions à tout prix protéger nos employés et nos conseillers et veiller à leur bien-être. Ce principe a été à la base de bon nombre des décisions que nous avons prises tout au long de la pandémie : notre engagement à ne supprimer aucun emploi en raison de la COVID-19 en 2020, le passage en mode télétravail et la bonification de nos programmes de santé et de mieux-être, pour ne nommer que celles-là.

Comme nos clients étaient nombreux à vouloir se faire rassurer et guider relativement aux enjeux financiers engendrés par la crise de la COVID-19, nous leur avons tendu la main et sommes rapidement passés d'un service assuré principalement en personne à un environnement virtuel. Plutôt que de limiter nos services à nos seuls clients, nous avons mis en place des programmes comme Toujours présents, un programme d'IG Gestion de patrimoine qui offrait des conseils et des renseignements gratuits aux propriétaires de petites et de moyennes entreprises. Mackenzie, quant à elle, a mis des spécialistes et des analyses à la disposition des conseillers financiers canadiens dans le cadre d'une campagne sur la volatilité des marchés qui visait à offrir des « perspectives apaisantes en période d'incertitude sur les marchés ».

Tout au long de l'année, nous avons été actifs dans nos collectivités en aidant les citoyens les plus vulnérables à traverser la crise de la COVID-19 et en maintenant nos programmes de dons, de collecte de fonds et de bénévolat, quoique sous une forme modifiée.

### Progresser dans la voie du développement durable

À titre d'organisation de services financiers et de répartiteur de capital pour des entreprises et des gouvernements du monde entier, nous pouvons jouer un énorme rôle en militant pour les changements qui doivent s'opérer dans le monde. Je suis heureux d'être à la tête d'une entreprise dont le développement durable fait partie intégrante de l'identité et de la gestion de ses activités, et où les gens sont d'ardents acteurs de changement.



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

En 2020, nous nous sommes concentrés sur trois points qui revêtent de plus en plus d'importance pour la réussite de notre entreprise et où, en tant que gestionnaires de patrimoine et d'actif, nous pouvons avoir le plus grand impact :

**Bâtir la confiance en matière de finances** – En aidant les Canadiens à comprendre leurs finances personnelles et à assurer leur avenir financier, nous leur permettons de bâtir leur confiance en matière de finances et d'apaiser l'une de leurs plus grandes préoccupations. Ce principe est au cœur même de notre entreprise et de notre action sociale, et nous voulons en faire plus à cet égard. C'est dans cette optique qu'IG a pris son Engagement Soyez maître de votre avenir envers les Autochtones, en 2020, qui prévoit le versement de 5 millions de dollars sur cinq ans aux communautés autochtones du Canada. La pièce maîtresse de cette campagne est le nouveau partenariat avec Prospérité Canada qui vise à renforcer la confiance financière des Autochtones vivant dans des communautés rurales isolées.

**Améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion dans le secteur financier** – Même si ce n'est pas d'hier que nous accordons une place importante à la diversité et à l'inclusion, nous avons pris la résolution de militer plus activement pour le changement dans la foulée des incidents tragiques d'injustice raciale dont nous avons été témoins en 2020. Toutes les sociétés en exploitation d'IGM se sont engagées publiquement à mettre fin au racisme systémique envers les Noirs en signant l'Initiative BlackNorth. Mackenzie et IG Gestion de patrimoine sont également devenus des signataires fondateurs de la Déclaration des investisseurs canadiens sur la diversité et l'inclusion, qui scelle leur engagement à prendre des mesures concrètes pour promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de leurs organisations et dans l'ensemble de leurs portefeuilles.

« En réaction aux événements de 2020, qui nous ont montré que les problèmes systémiques peuvent bouleverser le monde en un rien de temps, on se mobilise de plus en plus pour bâtir un avenir plus équitable, plus inclusif et plus durable pour toutes les parties prenantes, y compris les actionnaires. Nous nous rallions à ce mouvement. »

**Favoriser l'investissement durable** – L'investissement durable gagne en popularité. De plus en plus de gens veulent obtenir de meilleurs rendements ajustés selon le risque tout en ayant un impact social et environnemental positif. Pour répondre à la demande, Mackenzie, IG Gestion de patrimoine et IPC continuent à améliorer leurs pratiques en matière d'investissement durable. En 2020, Mackenzie a fait l'acquisition de Greenchip Financial, une société canadienne qui se consacre exclusivement à l'économie environnementale depuis 2007. Le Fonds d'actions mondiales de l'environnement Mackenzie met l'accent sur les occasions dans le secteur de l'environnement, notamment dans la transition énergétique des énergies fossiles aux énergies renouvelables; fait intéressant, il s'agit du fonds ayant connu la plus forte croissance en 2020.

Nous prenons des mesures pour lutter contre les changements climatiques, et nous avons été reconnus par le CDP pour notre leadership en matière de divulgation de l'information relative aux changements climatiques pour la quatrième année consécutive en 2020. La mise en œuvre de toutes les recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) figure désormais en tête de nos priorités.

Pour être un chef de file de l'investissement durable et faire la promotion de pratiques d'affaires durables et responsables, il faut prêcher par l'exemple. Nous nous efforçons continuellement d'évoluer dans ce que nous faisons et d'être transparents pour nos parties prenantes. Et nous sommes fiers que nos efforts soient reconnus, notamment par Corporate Knights, qui nous a placés en 29<sup>e</sup> position de son palmarès 2021 des 100 sociétés les plus durables au monde. Nous nous y sommes également classés en première position parmi toutes les entreprises de services de placement au monde et les entreprises de services financiers en Amérique du Nord.

Toutes ces réalisations témoignent du talent et de l'engagement de nos employés, et nous leur en sommes reconnaissants. C'est grâce à eux que nous avons pu triompher de l'adversité en 2020. Nous sommes confiants en l'avenir que nous pouvons bâtir ensemble.

Cordialement,



**James O'Sullivan**

Président et chef de la direction

# Entrevue avec notre VP, Finances et développement durable

## Entrevue avec Andrea Carlson

### Pourquoi le développement durable est-il important pour la réussite d'IGM?

Pour nous, le développement durable est important pour plusieurs raisons. Entre autres, il y a le fait qu'on reconnaît de plus en plus que les entreprises doivent participer plus activement à la lutte contre les principaux défis de développement durable de la planète afin de créer un effet d'entraînement et d'investir pour faire face aux enjeux sociaux et environnementaux. Notre prospérité à long terme est tributaire d'un monde durable.

Nous constatons de plus en plus que les entreprises qui s'illustrent relativement aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) importants obtiennent de meilleurs résultats financiers et créent plus de valeur pour leurs parties prenantes à long terme. De plus, nous respectons nous-mêmes les normes que les entreprises faisant partie de nos portefeuilles de placement doivent respecter.

Enfin, nous prenons très au sérieux notre rôle de catalyseur de la réussite de nos clients, de nos employés, de nos collectivités et de nos parties prenantes. Cela fait partie de notre identité – avoir une vision à long terme pour notre entreprise et toutes nos parties prenantes.

### Quelles tendances devraient avoir le plus d'influence sur la stratégie d'IGM en matière de développement durable?

Les progrès technologiques et la numérisation, l'évolution démographique des consommateurs et des employés, ainsi que les risques systémiques comme les changements climatiques et les inégalités figurent parmi les tendances qui nous toucheront le plus. À cela s'ajoute le capitalisme des parties prenantes, selon lequel les entreprises créent de la valeur à long terme pour leurs actionnaires, de même que pour leurs employés, leurs clients, leurs collectivités et la planète.

À IGM, nous discutons davantage des enjeux ESG avec les investisseurs et les analystes. Nous constatons que nos clients s'intéressent de plus en plus à l'investissement durable et nous consultons plus souvent nos employés et d'autres parties au sujet des enjeux sociaux et environnementaux. La dynamique qu'engendre cette conception plus approfondie de nos activités est fort inspirante.

### Quelles mesures IGM a-t-elle prises récemment pour aller plus loin sur le plan du développement durable, et quel a été l'effet sur sa gouvernance, sa culture et sa réputation?

Ces dernières années, nous avons intégré davantage le développement durable dans notre stratégie d'affaires, selon trois axes prioritaires : développer notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion; accroître nos pratiques d'investissement durable; et bâtir la confiance des Canadiens en matière de finances.

Aujourd'hui, les enjeux ESG sont pris en considération plus largement dans notre entreprise et font partie intégrante des conversations et des décisions d'affaires. Des organisations comme le CDP et Corporate Knights et des agences de notation ESG nous ont reconnus comme un chef de file en la matière. Récemment, des analystes de sociétés de courtage nous ont qualifiés de leader de la divulgation.

Nous constatons aussi un intérêt croissant pour notre stratégie de développement durable de la part de nos nouveaux employés, ainsi qu'une participation accrue des employés à nos comités verts et nos équipes des Partenaires à l'œuvre.



« Aujourd'hui, les enjeux ESG sont pris en considération plus largement dans notre entreprise et font partie intégrante des conversations et des décisions d'affaires. »

Qui plus est, l'investissement durable gagne ses lettres de noblesse grâce à notre secteur, comme on peut le voir avec les solutions de fonds durables de Mackenzie, qui attirent de plus en plus d'attention et de capitaux.

C'est le moment parfait pour faire partie de l'équipe du développement durable de l'entreprise.

### Quel impact croyez-vous que la pandémie de COVID-19 aura sur les pratiques de développement durable des entreprises?

Il est impossible de prédire les impacts qu'aura la COVID-19 à long terme, parce que nous n'en connaissons pas encore tous les coûts humains et économiques. La dernière année nous a fait réaliser que le monde est extrêmement vulnérable aux bouleversements rapides et systémiques et à quel point il est important pour les entreprises de bien se préparer. Elle nous a également sensibilisés aux enjeux ESG et nous a montré que la société, l'économie et l'environnement sont étroitement liés.

Les entreprises s'intéressaient déjà à des enjeux comme les changements climatiques et la diversité au sein des conseils d'administration, mais aujourd'hui, en raison de la COVID-19, elles portent de plus en plus attention à la préparation aux catastrophes, à la cybersécurité, ainsi qu'aux programmes d'avantages sociaux et de mieux-être pour leurs employés.

Nous avons également vu que les gouvernements, les entreprises et l'humanité peuvent travailler ensemble, ce qui montre bien que la collaboration permet de s'attaquer à d'autres enjeux de développement durable dans le monde.

### Quelles sont vos priorités en matière de développement durable pour les prochaines années?

Nous voulons aller plus loin dans nos priorités actuelles : bâtir la confiance des Canadiens en matière de finances, être un chef de file de l'investissement durable et accélérer la diversité, l'équité et l'inclusion dans le secteur des services financiers.

Comme pour la plupart des sociétés de services financiers, les changements climatiques constituent pour nous une priorité. Nous nous sommes engagés à suivre les recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques. Nous collaborons davantage au sein d'IGM et à l'externe pour nous attaquer à ce problème complexe, notamment avec nos équipes responsables de l'investissement durable.

Nous prévoyons améliorer nos objectifs et nos indicateurs de rendement clés et amener nos employés, nos clients, nos conseillers, nos actionnaires et d'autres parties prenantes à participer davantage à la définition de notre stratégie et de notre mission futures. À titre à la fois d'émetteur et d'investisseur, nous aimerions également qu'on mette davantage l'accent sur la publication rapide de données ESG aux fins de comparaison, et nous essayons de trouver diverses façons d'améliorer la prestation et la diffusion des données.

« À IGM, nous discutons davantage des enjeux ESG avec les investisseurs et les analystes. Nous constatons que nos clients s'intéressent de plus en plus à l'investissement durable et nous consultons plus souvent nos employés et d'autres parties au sujet des enjeux sociaux et environnementaux. La dynamique qu'engendre cette conception plus approfondie de nos activités est fort inspirante. »

# Stratégie de développement durable

Notre stratégie de développement durable nous permet de nous concentrer sur ce qui importe le plus pour notre entreprise et nos parties prenantes, et elle vise à entraîner plus rapidement des changements positifs dans des domaines où nous pouvons, en tant que gestionnaires de patrimoine et d'actif, avoir le plus d'impact.



## ENJEUX ESG IMPORTANTS

### PRIORITÉS CLÉS

- Confiance financière
- Investissement durable
- Diversité, équité et inclusion
- Talents et culture
- Changements climatiques
- Soutien à la collectivité
- Empreinte écologique

### BASE DE CONFIANCE

- Expérience client
- Gouvernance
- Gestion des risques
- Éthique et conformité
- Sécurité informatique et protection des renseignements personnels

## AXES PRIORITAIRES



### BÂTIR LA CONFIANCE EN MATIÈRE DE FINANCES

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



### FAVORISER L'INVESTISSEMENT DURABLE

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



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

Faire tomber les obstacles dans notre secteur pour les femmes, les personnes noires, autochtones et de couleur et les autres groupes traditionnellement défavorisés.

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

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

## Enjeux ESG importants

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

Pour orienter la sélection des priorités, nous considérons les tendances et enjeux émergents qui revêtent la plus haute importance pour nos pairs – y compris les normes GRI et SASB et les recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques. Nous évaluons également les enjeux soulevés au cours de débats publics et de nos interactions avec les agences de notation ESG.

Nous classons ces enjeux par ordre de priorité en intégrant l'apport des parties prenantes aussi bien internes qu'externes, y compris les commentaires de nos leaders et du Comité du développement durable de l'entreprise. Si la majeure partie de nos relations avec les parties prenantes réside dans les interactions courantes que nous avons avec elles, nous avons également recours à des mécanismes de consultation structurés tels que les sondages, les groupes de discussion et les rencontres et réunions. Nous vous invitons à découvrir des exemples des enjeux de 2020 issus de nos interactions avec les parties prenantes aux [pages 11](#) et [12](#).

Notre processus nous permet de dresser une liste des principaux enjeux ESG d'actualité que nous intégrons à notre rapport et à notre stratégie de développement durable. Ils sont exposés dans la section sur la stratégie de développement durable ([page 9](#)).

À la lumière de nos conversations de 2020, nous avons modifié nos rapports et avons intégré du contenu lié aux politiques, aux indicateurs et aux résultats en matière d'expérience client aux sections pertinentes du présent rapport. Certains aspects de l'expérience client, notamment nos stratégies et réalisations en gestion du patrimoine et de l'actif, font également l'objet d'une analyse dans notre [Rapport annuel 2020](#).

Comme il est étroitement lié au sujet des changements climatiques, cet enjeu est également abordé dans les sections de la gestion du risque, de l'investissement durable et de l'empreinte environnementale du présent rapport, ainsi que dans le rapport sur les recommandations du GIFCC présenté en annexe.

### PROCESSUS DE MATÉRIALITÉ

#### Déterminer les thèmes ESG



Cadres de divulgation externe (GRI, SASB, GIFCC)



Évaluation des sujets d'importance selon les agences de notation ESG, le secteur d'activité et les tendances



Liste des thèmes ESG potentiels

#### Évaluer et établir les priorités



Stratégie d'affaires et entrevues avec les leaders



Mécanismes de rétroaction des parties prenantes



Équipe de gestion du développement durable de l'entreprise et comité d'examen

**Principaux enjeux ESG d'actualité**

# Relations avec les parties prenantes

Nous reconnaissons que des communications régulières et ouvertes, par des canaux officiels et informels, sont essentielles pour réagir aux opinions et aux préoccupations de nos parties prenantes et élaborer des stratégies d'affaires efficaces.



## Clients

### NOS MODES D'INTERACTION

- Sondage annuel auprès de la clientèle et des conseillers
- Centres de service à la clientèle
- Groupes consultatifs et groupes de discussion
- Communications en personne et virtuelles

*Consultez la page 13 pour en savoir plus sur la façon dont nous recueillons les commentaires de nos clients.*

### SUJETS CLÉS EN 2020

- Conseils en période de volatilité
- Compréhension et utilisation des programmes d'aide gouvernementaux
- Soutien en cas de difficultés financières
- Investissement durable



## Actionnaires

### NOS MODES D'INTERACTION

- Assemblée annuelle
- Téléconférences trimestrielles sur les bénéfices
- Conférences et tournées de présentation
- Réunions entre investisseurs et analystes, communications ponctuelles
- Réactions et discussions des agences de notation ESG
- Mécanismes de consultation du conseil

### SUJETS CLÉS EN 2020

- Segmentation de l'information
- Information sur les changements climatiques et les enjeux ESG
- Renforcement des exigences déclaratives en matière de gouvernance



## Employés

### NOS MODES D'INTERACTION

- Sondages et groupes de discussion réguliers
- Forum des employés, intranets
- Discussions sur le rendement et le perfectionnement
- Bulletins par courriel
- Réunions virtuelles d'équipe/avec l'équipe de direction immédiate
- Webémissions où l'équipe de direction répond à des questions

### SUJETS CLÉS EN 2020

- Mises à jour sur les activités/le rendement
- Santé physique et mentale et mieux-être
- Conseils pour le télétravail, y compris de la formation sur la technologie
- Activités et formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion



## Améliorations à la présentation de l'information

En 2020, nous avons amélioré notre présentation de l'information financière, notamment en réorganisant nos secteurs à présenter, pour qu'il soit plus facile pour les investisseurs de comprendre nos secteurs d'activité et leurs indicateurs clés respectifs.

## Relations avec les parties prenantes (suite)



### Conseillers financiers

#### NOS MODES D'INTERACTION

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

#### SUJETS CLÉS EN 2020

- Produits et nouveaux outils numériques pour le service à la clientèle
- Conseils pour le télétravail, y compris de la formation sur la technologie
- Formation sur la gestion d'une pratique
- Activités favorisant la DEI
- Santé et mieux-être
- Soutien à la collectivité



### Partenaires du secteur

#### NOS MODES D'INTERACTION

- Appartenance à des comités et à des organismes de réglementation du secteur
- Participation à des tables rondes sur la réglementation, à des appels de propositions publics, à des groupes de travail sectoriels et à des comités techniques
- Réunions, conférences et événements

#### SUJETS CLÉS EN 2020

- Protection des renseignements personnels, y compris le Règlement général sur la protection des données, projet de loi C-11
- Consultation du CFA Institute sur les normes de présentation de l'information pour les produits de placement ESG
- Clients âgés et vulnérables
- DEI
- Mise en œuvre de réformes axées sur le client des ACVM, qui renforcent les obligations relatives à la connaissance du client et des produits et à la convenance



### Collectivités

#### NOS MODES D'INTERACTION

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

#### SUJETS CLÉS EN 2020

- Planification financière
- Littératie financière
- Activités de collecte de fonds virtuelles
- Soutien aux collectivités pendant la période de volatilité de la COVID-19

## Sondages auprès des clients et des conseillers



IG sonde régulièrement les clients pour mesurer divers aspects de leur relation avec notre entreprise et leur conseiller financier, et de leur expérience de la planification financière. Les résultats permettent d'adapter la rémunération des employés et des conseillers selon la satisfaction de la clientèle. Réunis au sein d'un comité consultatif de clients présidé par la vice-présidente exécutive et chef du contentieux, des clients choisis communiquent leurs points de vue et donnent leur opinion à la haute direction. Nous effectuons également des sondages trimestriels auprès des conseillers financiers pour évaluer leur degré de satisfaction à l'égard de la qualité de leur relation professionnelle avec nous.



### 90 %

Pas moins de 90 % des clients d'IG ont dit que leur conseiller prend leurs besoins à cœur, et 73 % lui ont attribué la note la plus élevée en 2020.



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



### 3,92/5

L'indice du service aux conseillers IPC est passé de 3,68 sur 5 en 2019 à 3,92 en 2020.



Chez Mackenzie, la satisfaction des conseillers est mesurée au moyen de l'Étude sur les perceptions des conseillers réalisée annuellement par Environics. Il s'agit de la plus importante étude de suivi des sociétés de fonds de placement et des compagnies d'assurance au Canada. Ce précieux indicateur fournit de l'information essentielle sur la façon dont chacune des entreprises est perçue par les conseillers qui distribuent leurs produits.



### 8 à 10 sur 10

Dans les sondages sur la COVID-19 qu'elle a menés auprès des conseillers qui font affaire avec elle au printemps et à l'automne 2020, Mackenzie a maintenu une note de 8 à 10 sur 10 pour la qualité globale de ses contacts avec eux et l'affirmation « a été utile ou a ajouté de la valeur ».

## RÉSOLUTION DE PROBLÈMES

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

Dans un premier temps, le règlement de la plainte passe par le conseiller. Les centres de service de chaque société participent également aux enquêtes de routine et au règlement des plaintes. Les problèmes transmis aux échelons supérieurs sont soumis à un processus de résolution qui inclut un examen en profondeur de la plainte par des professionnels de la conformité. L'enquêteur communique avec le client et procède à une analyse personnalisée des doléances de ce dernier. Par la suite, le client reçoit un résumé écrit des conclusions de l'enquête effectuée. Si un client est insatisfait du traitement de la plainte relativement à ses comptes, il peut écrire à l'Ombudsman des services bancaires et d'investissement par l'intermédiaire de son site Web : [www.obsi.ca/fr](http://www.obsi.ca/fr).

# Objectifs de développement durable

Créés en 2015, les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies constituent un appel mondial à la collaboration pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité d'ici 2030.

Comme il reste moins de dix ans pour atteindre ces objectifs et que la pandémie mondiale met leur réalisation en péril, les entreprises et les sociétés doivent agir avec force pour mettre la planète sur une trajectoire plus durable. Même si nous contribuons directement et indirectement à chacun des 17 objectifs, nous avons retenu les cinq les plus pertinents au regard de nos activités, et pour lesquels nous estimons que nos efforts seraient les plus utiles.

## ODD Nos contributions



Inspirer la confiance financière par la prestation de conseils d'experts en planification financière reposant sur des produits et des services supérieurs, ainsi que des partenariats communautaires favorisant la littératie financière. Au sujet de la confiance financière, voir [page 34](#).



Donner le pouvoir aux femmes en mettant en œuvre des stratégies ciblées de recrutement de femmes et en appuyant des initiatives externes telles que les Principes de l'autonomisation des femmes des Nations Unies ainsi que des organisations consacrées aux femmes dans le secteur financier comme Catalyst, GATE et Women in Capital Markets. Au sujet de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, voir [page 53](#).



Gérer les risques et les occasions en matière de changements climatiques au moyen de nos processus d'investissement durable et de gestion du risque, interpellier les sociétés dans lesquelles nous investissons au sujet de leurs actions contre les changements climatiques, réduire notre empreinte environnementale et faire preuve de transparence dans nos déclarations liées au climat. Au sujet de la gestion du risque, voir [page 27](#); au sujet de l'investissement responsable, voir [page 38](#); et au sujet de notre empreinte environnementale, voir [page 61](#).



Jouer un rôle dans le secteur des services financiers au Canada en démontrant notre leadership au sein de plusieurs associations de réglementation, de gouvernance et de normalisation, qui travaillent dans l'intérêt du public investisseur. Au sujet de la gouvernance, voir [page 20](#); au sujet de l'éthique et de la conformité, voir [page 23](#); et au sujet de l'investissement durable, voir [page 38](#).

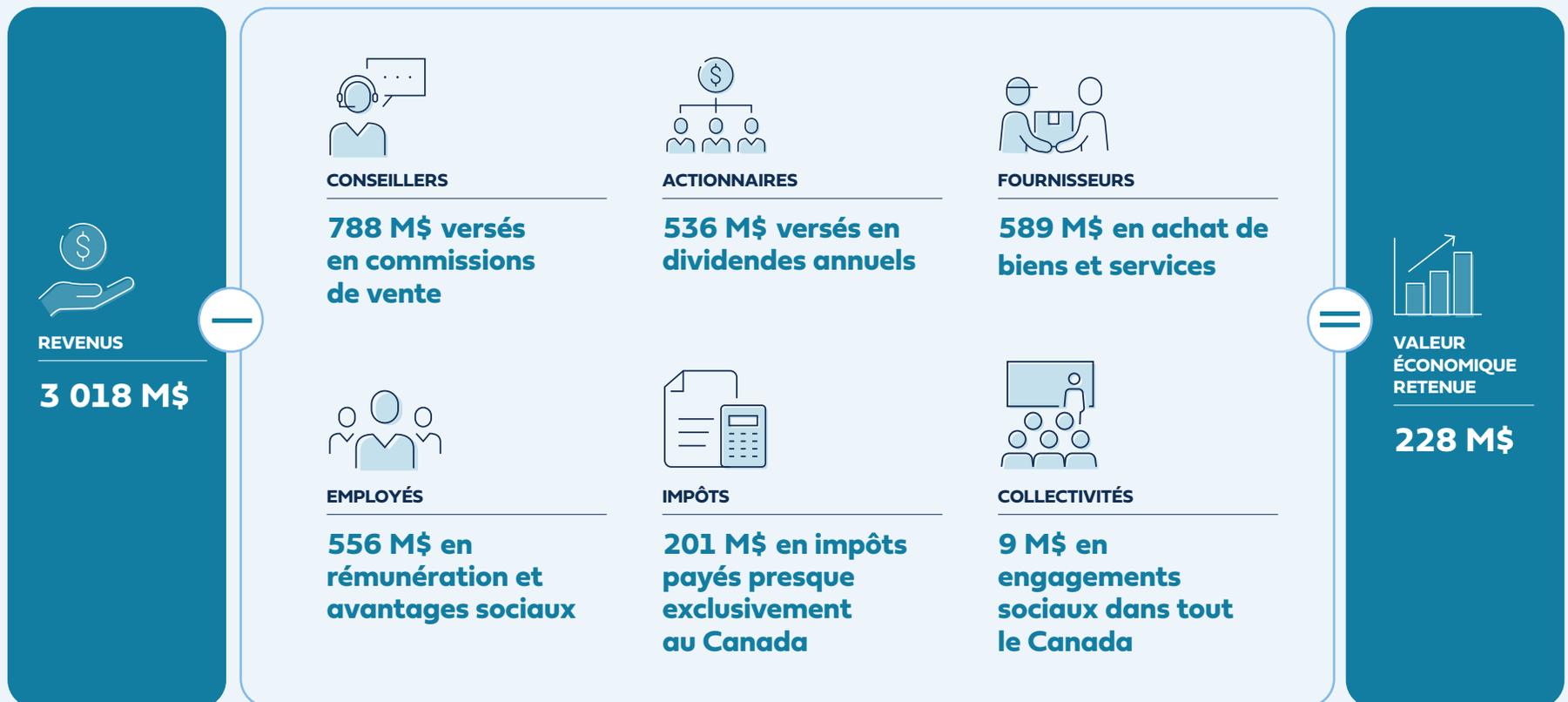


Pour réaliser les objectifs, il faut obtenir la collaboration de multiples parties prenantes et établir des partenariats. Nos engagements communs et nos collaborations sont présentés tout au long du présent rapport et incluent des initiatives comme les Principes pour l'investissement responsable (PRI), les Principes d'autonomisation des femmes, le Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques et le programme Entreprises généreuses d'Imagine Canada. Au sujet de notre adhésion à des organismes et des initiatives dans le secteur, voir [page 16](#).

## Création d'une valeur commune

En fournissant des services de planification financière et des solutions de placement de façon responsable, nous aidons les Canadiens à atteindre leurs objectifs financiers et à créer une valeur économique pour nos actionnaires, nos employés, nos conseillers financiers et nos partenaires. Nous contribuons également à la santé du système financier et des collectivités, pour le bien de tous les Canadiens. Se reporter au **rapport annuel d'IGM** pour en savoir plus.

### Valeur économique distribuée en 2020



## Adhésions et initiatives



Toutes les sociétés en exploitation se sont engagées à prendre des mesures pour mettre fin au racisme systémique envers les Noirs dans le cadre de l'**Initiative BlackNorth**, dirigée par le Conseil canadien des chefs d'entreprise contre le racisme systémique envers les Noirs.



Nous avons signé l'**Entente relative aux Autochtones de Winnipeg** dans le cadre de notre engagement à l'égard du cheminement vers la vérité et la réconciliation.



Mackenzie fait partie du programme de **SASB Alliance** avec d'autres organisations qui veulent élaborer et explorer des pratiques d'excellence pour intégrer l'information importante sur le développement durable aux processus actuels.



Mackenzie est signataire de **Climate Action 100+**, une initiative menée par des investisseurs qui vise à faire en sorte que les plus grands émetteurs de gaz à effet de serre du monde prennent les mesures nécessaires pour lutter contre les changements climatiques. IG se ralliera à cette initiative en 2021.



IGM et ses sociétés en exploitation sont partenaires de **Fierté au travail Canada**, qui donne aux employeurs des moyens d'établir des milieux de travail accueillants pour tous les employés peu importe leur expression de genre, leur identité de genre ou leur orientation sexuelle.



IGM et ses sociétés en exploitation ont signé les déclarations de soutien du **Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques**, qui comprennent un ensemble de recommandations à l'intention des intervenants des marchés financiers, et qui visent à leur faire comprendre et déclarer les risques et occasions relatifs aux changements climatiques.



Nous rendons compte chaque année au **CDP** de notre consommation énergétique et de nos résultats en matière d'émissions de gaz à effet de serre.

Signataire de



L'initiative des **Principes pour l'investissement responsable (PRI)**, appuyée par les Nations Unies, est un réseau international d'investisseurs, de gestionnaires de placements et d'autres professionnels qui travaillent de concert pour appliquer les six principes pour l'investissement responsable. IG Gestion de patrimoine et Mackenzie en sont signataires.



Les **Principes d'autonomisation des femmes** guident les entreprises qui cherchent à autonomiser les femmes dans leur milieu de travail, dans le monde des affaires et dans leur communauté. IG Gestion de patrimoine, Mackenzie et IPC en sont signataires.



**Imagine Canada** reconnaît à la fois IG Gestion de patrimoine et Mackenzie comme étant des « entreprises généreuses », qui s'engagent à faire une contribution d'au moins 1 % de leur bénéfice annuel moyen avant impôt à des organismes de bienfaisance et sans but lucratif.



IG Gestion de patrimoine et Mackenzie sont membres de l'**Association pour l'investissement responsable (AIR)**, qui est convaincue que l'intégration des facteurs ESG dans la sélection et la gestion des placements permet d'offrir des rendements supérieurs ajustés selon le risque et d'avoir un impact positif sur la société.

## Prix et reconnaissance



Nous avons été reconnus par le **CDP** pour notre leadership en matière de divulgation de l'information relative aux changements climatiques pour la quatrième année consécutive. En 2018 et 2019, nous avons figuré sur sa prestigieuse Liste A.



Nous nous sommes classés en 29<sup>e</sup> position au palmarès 2021 des **100 sociétés les plus durables au monde** de Corporate Knights, et en première position parmi toutes les entreprises de services de placement au monde et les organisations de services financiers en Amérique du Nord.



Corporate Knights nous a inscrits à son classement des 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada en 2020 pour notre engagement en matière de développement durable, qui a été évalué à partir de 15 indicateurs de rendement clés couvrant la gestion des ressources et du personnel et la gestion financière.



Nous sommes l'une des 50 entreprises qui composent l'**indice social Jantzi**, qui regroupe des sociétés canadiennes qui satisfont à des critères ESG diversifiés.



**FTSE4Good**

Nous faisons partie de la **série FTSE4Good**, une série d'indices boursiers conçue pour faciliter l'investissement dans des entreprises qui respectent des normes de responsabilité d'entreprise reconnues mondialement.



« Nous sommes très fiers d'être reconnus pour nos pratiques et nos déclarations en matière de développement durable. Nous respectons nous-mêmes les normes que les entreprises dans lesquelles nous investissons pour nos clients doivent respecter. »

**Luke Gould**, chef des services financiers, Société financière IGM

# Gagner et conserver la confiance

Une conduite exemplaire en affaires, une gouvernance efficace et une gestion rigoureuse des risques constituent le fondement de tout ce que nous faisons et la raison pour laquelle les clients nous accordent leur confiance. Il s'agit là de choses que nous ne tenons jamais pour acquises et que nous cherchons constamment à renforcer.

## SUJETS PRIORITAIRES

- Gouvernance
- Éthique et conformité
- Gestion des risques
- Sécurité informatique et protection des renseignements personnels

## Faits saillants de 2020

Malgré les défis extraordinaires qui ont marqué l'année 2020, une gouvernance rigoureuse, des processus de conformité ainsi qu'une préparation adéquate nous ont permis de réagir avec agilité et de maintenir de solides résultats.



### Comité de la COVID-19

Un comité directeur de la COVID-19 et des réunions spéciales du conseil d'administration ont facilité la prise de décisions rapide et l'établissement des orientations, assurant ainsi la sécurité de nos employés et de nos clients.



### Comité des risques

Nous avons formé un comité des risques au niveau du conseil pour renforcer nos pratiques de gestion des risques.



### Préparation en cas d'urgence

Nous avons mené nos tests réguliers de simulation de nos plans de préparation aux situations d'urgence en janvier – et les avons activés deux mois plus tard lorsque la pandémie a frappé.



### Formation améliorée

Nous avons donné une formation accrue aux employés et aux membres du réseau sur la lutte contre le blanchiment d'argent et la corruption, contribuant ainsi à préserver la confidentialité et la sécurité des renseignements des clients dans un contexte de télétravail pour notre personnel.



### Vote consultatif sur la rémunération

Nous adopterons un système prévoyant un vote consultatif non contraignant des actionnaires sur notre approche en matière de rémunération des dirigeants en 2022.



### Code de conduite

La totalité de notre personnel adhère à notre Code de conduite chaque année.

## Gouvernance

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

L'efficacité de notre gouvernance d'entreprise commence avec notre conseil d'administration, qui supervise les activités de l'entreprise dans l'optique d'une croissance responsable. Pour exercer ses fonctions efficacement, le conseil d'administration a établi de robustes structures, processus et pratiques en matière de gouvernance, qui sont quasiment identiques pour nos deux grandes unités fonctionnelles : IG Gestion de patrimoine et Placements Mackenzie. Entre autres responsabilités, il veille à ce que nos filiales respectent leurs obligations en matière de gouvernance.

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

La politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion du conseil d'administration et de la haute direction prévoit la prise en compte du critère de la diversité dans le processus de nomination des administrateurs afin de parvenir à une composition optimale et à un équilibre du conseil. Ainsi, le



conseil s'est fixé un objectif de diversité pour chaque sexe, représentant au moins 30 % des administrateurs d'ici la fin de l'année civile 2021. Depuis l'adoption de la politique, en 2016, 71 % des postes vacants au sein du conseil ont été confiés à des femmes et le pourcentage de femmes siégeant au conseil a même dépassé l'objectif prévu, passant de 12,5 % en 2016 à 33 % en 2020.

### PUBLICATIONS CONNEXES

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

[Énoncé des pratiques en matière de gouvernance](#)

[Déclaration relative à la responsabilité d'entreprise](#)

## Gouvernance en matière de développement durable de l'entreprise

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

Notre comité du développement durable de l'entreprise, composé de hauts dirigeants, supervise la mise en œuvre de la Déclaration relative au développement durable de l'entreprise et de notre stratégie en matière de développement durable, et approuve le rapport annuel qui s'y rapporte. Le comité rend des comptes au conseil d'administration une fois par an ou lorsque des problèmes majeurs surviennent, et aucun problème de genre n'est survenu en 2020.

La responsabilité et l'obligation de rendre des comptes en ce qui a trait à la détermination et à la gestion des risques et occasions liés aux facteurs ESG à l'échelle de l'entreprise incombent principalement aux leaders de nos unités fonctionnelles.

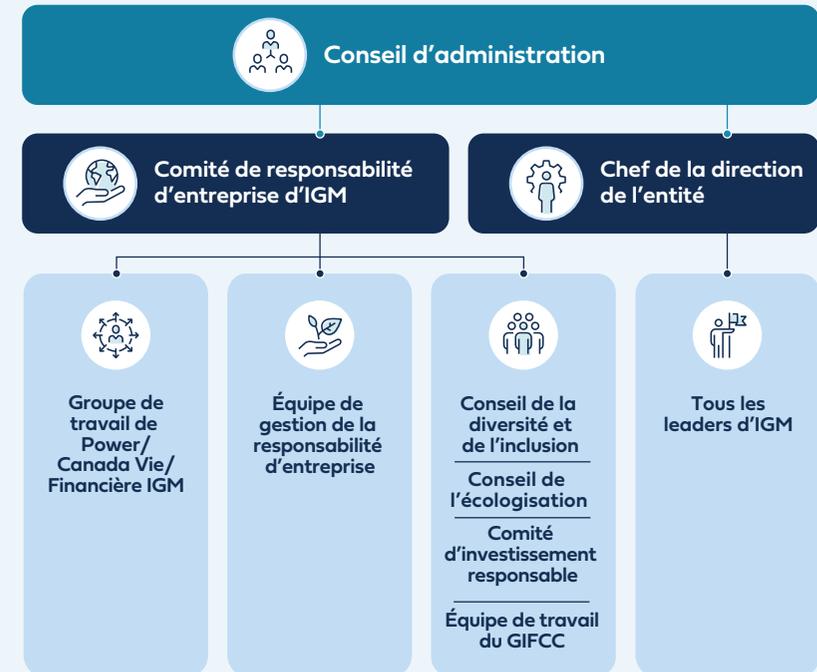
Une équipe de gestion appuie le comité du développement durable de l'entreprise. Les responsabilités de cette équipe sont les suivantes : établissement des rapports, mobilisation des parties prenantes et collaboration avec les leaders pour promouvoir les initiatives liées aux facteurs ESG. Ses membres rencontrent

régulièrement des collègues de tout le groupe de sociétés de la Power Corporation du Canada afin d'harmoniser les engagements et de partager des connaissances sur les pratiques exemplaires.

Le comité du développement durable de l'entreprise peut également compter sur le soutien de divers comités, dont les mandats sont de nature environnementale et sociale. Voici des exemples de ces comités :

- Le conseil de direction d'IGM sur la diversité, l'équité et l'inclusion, qui apporte son leadership et propose des stratégies en lien avec notre mise en œuvre à l'interne des principes dans ce domaine ainsi que les intérêts du conseil
- Le Conseil de l'écologisation d'IGM, qui supervise l'amélioration continue des activités sur le plan environnemental et travaille en concertation avec des équipes d'employés bénévoles motivées pour améliorer les efforts de développement durable, au travail et à la maison
- Le comité de l'investissement durable, composé de gestionnaires interfonctionnels qui veillent à promouvoir l'intégration des principes ESG aux produits et services de chacune des sociétés en exploitation
- L'équipe de travail du GIFCC, qui dirige notre mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière

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



Notre comité du développement durable de l'entreprise, composé de hauts dirigeants, supervise la mise en œuvre de la Déclaration relative au développement durable de l'entreprise et de notre stratégie en matière de développement durable, et approuve le rapport annuel qui s'y rapporte.

## Récentes améliorations

Après avoir effectué un examen de nos pratiques de gouvernance et de divulgation en 2019, nous avons commencé à mettre en œuvre des changements en 2020 et 2021, dont les suivants :

- Mise à jour de notre politique sur la diversité au sein du conseil d'administration et de la haute direction : adoption d'une définition plus large du concept de diversité, qui inclut les femmes, les Autochtones, les personnes ayant une incapacité et les membres de minorités visibles, ce qui correspond aux modifications apportées à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*
- Adoption d'un objectif de représentation minimale de 30 % de l'un ou de l'autre sexe au conseil d'administration
- Mise en œuvre d'une politique de récupération de la rémunération en 2020 et adoption en 2022 d'un vote consultatif des actionnaires sur la rémunération des cadres supérieurs
- Meilleure divulgation, dans nos circulaires de sollicitation de procurations de 2020 et de 2021, de la rémunération des cadres supérieurs et des processus du conseil d'administration, y compris la formation des administrateurs et l'évaluation officielle du conseil



## Nouvel objectif de représentation minimale de 30 % de chaque sexe au conseil



### Actionnariat responsable

Notre société est composée de plusieurs entités. Lorsque nous étudions de nouvelles possibilités d'acquisition, nous analysons en profondeur les risques et occasions à long terme de l'investissement envisagé. Les facteurs ESG sont pris en compte dans ce processus.

Nous surveillons nos investissements au moyen d'une approche d'actionnariat actif, en vertu de laquelle nos dirigeants siègent au conseil d'administration des entreprises dont nous avons pris le contrôle ou dans lesquelles nous investissons de manière stratégique. Nous intervenons régulièrement auprès des équipes de haute direction et des conseils d'administration pour les sensibiliser aux facteurs ESG, afin que les sociétés dans lesquelles nous investissons soient gérées conformément à notre philosophie de gestion responsable et à notre Déclaration relative au développement durable.

Nos sociétés en exploitation adoptent également une approche responsable lorsqu'elles investissent des avoirs pour le compte de nos clients.

En 2020, Mackenzie a fait l'acquisition de Greenchip Financial Corp., une société de placement à vocation environnementale fondée en 2007 autour du principe que les changements démographiques, la rareté des ressources et la détérioration de l'environnement créent des occasions de placement historiques et de nouveaux risques pour les investisseurs. Mackenzie a également pris une participation dans Northleaf Capital Partners et fait l'acquisition de GLC, des sociétés qui partagent toutes deux nos valeurs et notre engagement en matière d'investissement durable.

# Éthique et conformité

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

Nous avons mis en place des politiques, programmes et contrôles rigoureux en matière de conformité dans toutes nos sociétés en exploitation, qui sont régulièrement évalués et mis à jour pour tenir compte de l'évolution des modèles d'affaires, des attentes des clients et des exigences réglementaires. Lorsque nous développons de nouveaux produits et services, nous menons des examens approfondis afin de nous assurer de bien comprendre les obligations légales qui y sont associées et notre capacité à les remplir.

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

Outre le Code, notre Code de conduite des conseillers et notre Code de conduite du fournisseur comportent des dispositions et des attentes similaires en ce qui a trait à la conduite éthique.

Notre Politique de signalement encourage les employés et autres personnes à signaler les infractions soupçonnées aux lois, aux règlements, au Code ou aux politiques d'IGM. La politique comprend un processus confidentiel à suivre pour transmettre des préoccupations, notamment au moyen d'une ligne téléphonique et d'un site Web de dénonciation 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, ainsi qu'un processus détaillé à suivre pour déclencher une enquête si elle est justifiée.

Notre comité d'examen des conflits d'intérêts d'IGM a été officiellement formé en 2018 afin de mieux cerner, examiner et résoudre les conflits d'intérêts potentiels au sein de nos sociétés exploitantes. En travaillant en étroite collaboration avec les dirigeants d'affaires, le comité s'acquitte de son mandat par l'éducation et la promotion de la gouvernance et des mécanismes de surveillance.

En 2020, nous avons introduit un certain nombre de politiques de conformité harmonisées à l'échelle d'IGM en vue de parvenir à une plus grande cohérence entre nos sociétés en exploitation et de permettre à notre équipe de la Conformité d'assurer une meilleure supervision. En réponse à la pandémie de COVID-19, l'équipe de la Conformité a également passé soigneusement en revue les programmes des nouvelles pratiques de ventes virtuelles – telles que les webinaires réunissant des clients – ainsi que les changements opérationnels et les nouveaux programmes de soutien en cas de difficultés financières pour les clients afin d'en garantir la conformité réglementaire.

## QUI EST RESPONSABLE :

Notre chef de la conformité assume la responsabilité globale des questions liées à la conformité et il fournit des rapports périodiques à notre comité d'audit. De plus, des conseils et des comités distincts au niveau des sociétés en exploitation supervisent la gestion des placements et la conformité de la distribution de nos fonds.

## PUBLICATIONS CONNEXES

[Code de conduite](#)

[Code de conduite du fournisseur](#)

[Politique de signalement](#)

[Politique anticorruption](#)

[Politique de protection des renseignements personnels](#)

[Politique de lobbying](#)

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

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

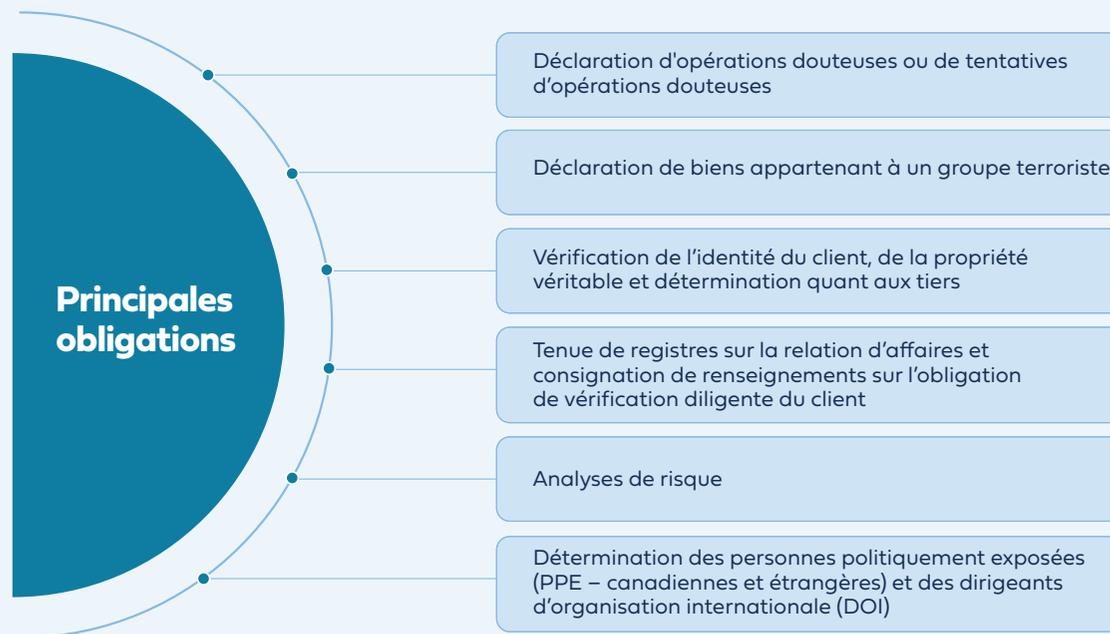
Notre programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes s'applique à l'échelle de l'entreprise et vise à détecter et à contrer le recyclage des produits de la criminalité et le financement du terrorisme. Toutes les filiales, à l'échelle mondiale, doivent se conformer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

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

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

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

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



### Politique anticorruption

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

En 2020, nous avons simplifié la formulation de notre politique anticorruption afin qu'elle soit plus facile à suivre pour nos employés. Nous avons également ajouté un module à notre programme annuel de formation sur la conformité pour mieux faire connaître la politique et favoriser la compréhension de certains aspects particuliers. Nous nous sommes notamment attardés à ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas en matière de cadeaux et d'hospitalité.

L'ensemble de nos opérations font l'objet d'une évaluation des risques de corruption. Aucun problème majeur n'a été relevé en 2020.

## Engagement politique

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

En 2020, nous avons précisé notre position sur le lobbying grâce à la nouvelle Politique de lobbying d'IGM, qui définit un cadre permettant de respecter les exigences de la loi en matière de lobbying et décrit les activités appropriées pour les employés et le conseil d'administration, ainsi que les processus d'approbation.

Les liquidités, l'actif, les propriétés ou tout autre bien de valeur de notre société ne peuvent pas être mis à la disposition d'un candidat, d'un parti ou d'un comité politique, sous quelque forme que ce soit. Bien que nous puissions en faire de temps à autre, les dons de bienfaisance ne doivent jamais être utilisés pour influencer une décision ou obtenir un avantage.

En outre, nous soutenons et respectons le droit des employés à participer au processus politique, mais il leur est interdit d'utiliser les fonds, les biens et les services de la société pour faire des dons à un organisme ou à un candidat politique ou dans le but d'avantager un organisme ou candidat politique au Canada.

## Marketing et ventes responsables

Les sociétés en exploitation d'IGM sont soumises aux lois sur les valeurs mobilières régissant les communications relatives au marketing et aux ventes.

Les communications de vente liées aux fonds de placement sont régies par le *Règlement 81-102*, qui contient des règles normatives portant sur le moment et la manière d'inclure des données sur le rendement, les notes juridiques et les mises en garde exigées, les publicités et plus encore. Le principe directeur est que toutes les communications doivent fournir



*Treena Nault, conseillère financière d'IG Gestion de patrimoine à Winnipeg*

une information complète, véridique et claire, sans rien d'équivoque. Le langage trop prédictif, les affirmations non fondées et les comparaisons injustes sont interdits. De plus, chaque aperçu du fonds remis aux investisseurs avant l'achat de parts d'un fonds d'investissement doit indiquer le meilleur et le pire rendement du fonds sur trois mois.

Pour promouvoir le respect des règles, notre équipe juridique a produit une brochure d'orientation sur le matériel de marketing à l'intention de nos équipes de marketing; elle leur fournit par ailleurs de la formation, et elle examine et approuve tout le matériel avant qu'il ne puisse être utilisé.

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

Le *règlement 81-105* régit les pratiques de vente des fonds d'investissement et les ententes de rémunération connexes, et nous avons établi des pratiques de vente, des politiques et des procédures pour en assurer la conformité.

## Connaître nos clients et nos produits

Les conseillers financiers d'IG Gestion de patrimoine et d'Investment Planning Counsel acquièrent une connaissance profonde de la situation financière et personnelle des clients afin de pouvoir élaborer des portefeuilles de placement qui les aideront à atteindre leurs objectifs financiers. Ils observent des règles internes strictes en matière de renseignements CSC et de connaissance des produits (CSP) afin de garantir la convenance des placements qu'ils recommandent. Mackenzie distribue ses produits par l'entremise de conseillers et de courtiers externes qui sont assujettis à ses règles internes.

Avec les réformes axées sur le client en vue du rehaussement de la relation client-personne inscrite (*Reforms to Enhance the Client-Registrant Relationship*) des Autorités canadiennes en valeurs mobilières qui entreront pleinement en vigueur à la fin de 2021, nous sommes bien préparés. Ces réformes exigent des entreprises qu'elles fassent passer les clients en premier lorsqu'elles s'acquittent de leurs obligations en matière de renseignements CSC, de connaissance des produits et de convenance; qu'elles traitent les conflits d'intérêts importants dans le meilleur intérêt du client; et qu'elles fassent davantage pour préciser aux clients ce qu'ils doivent attendre de leur courtier et de leur conseiller.

Nos conseillers adhèrent à des règles internes strictes concernant la connaissance du client et la connaissance du produit afin de garantir la convenance des placements qu'ils recommandent.



En plus de ces programmes, IG Gestion de patrimoine s'inscrit en chef de file du secteur des services financiers au Canada par sa participation aux organismes suivants :

Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises

Canadian Life Insurance Standards Association

Chambre de la sécurité financière

Le Conference Board du Canada

Conseil des fonds d'investissement du Québec (CFIQ)

Fundserv Inc.

Institut des fonds d'investissement du Canada

Association canadienne du commerce des valeurs mobilières

Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières

Association canadienne des courtiers de fonds mutuels

Ombudsman des services bancaires et d'investissement

Commission des valeurs mobilières de l'Ontario

## Gestion des risques

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

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

La répartition des responsabilités en matière de gestion des risques s'appuie sur le modèle des trois lignes de défense dans lequel la première ligne de défense représente les unités d'exploitation qui assument la principale responsabilité de la gestion des risques, appuyée par les fonctions de gestion des risques de la deuxième ligne et une fonction d'audit de la troisième ligne, en charge de la vérification et de la validation de la conception et de l'efficacité du cadre de GRE.

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

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

En 2020, un comité des risques au niveau du conseil d'administration a été établi pour aider le conseil à examiner et à superviser notre structure de gouvernance des risques et notre programme de gestion des risques. Ses responsabilités consistent notamment à s'assurer que des procédures appropriées ont été mises en place en vue de cibler et de gérer les risques et de définir la tolérance aux risques; à s'assurer que des politiques, procédures et contrôles appropriés sont mis en œuvre pour gérer les risques; et à examiner périodiquement le processus de gestion des risques pour veiller à ce qu'il fonctionne efficacement.

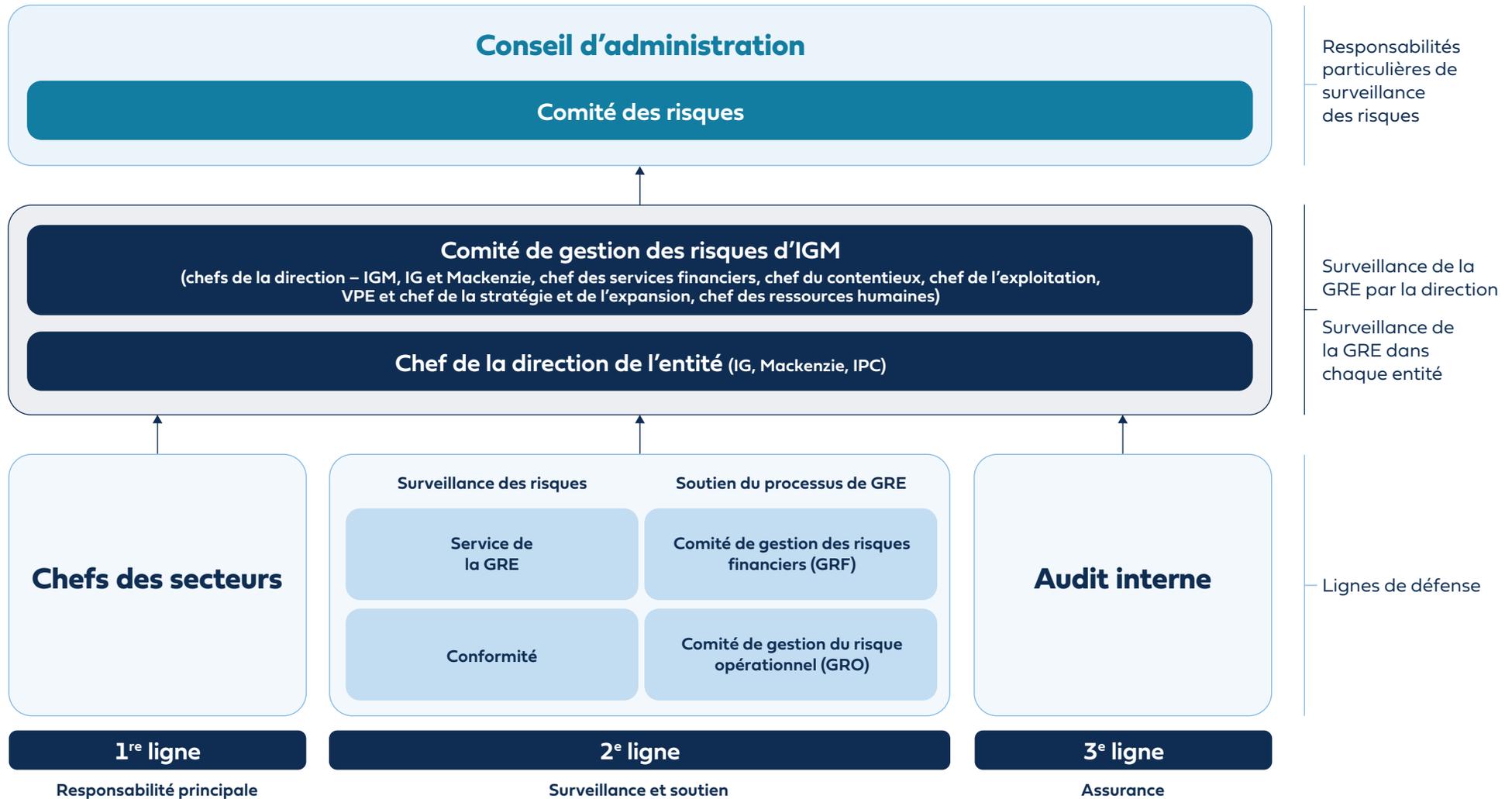
La répartition des responsabilités en matière de gestion des risques s'appuie sur le modèle des trois lignes de défense dans lequel la première ligne de défense représente les unités d'exploitation qui assument la principale responsabilité de la gestion des risques, appuyée par les fonctions de gestion des risques de la deuxième ligne et une fonction d'audit de la troisième ligne, en charge de la vérification et de la validation de la conception et de l'efficacité du cadre de GRE.

### QUI EST RESPONSABLE :

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

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

# Gouvernance en matière de risque



## Gestion des risques environnementaux et sociaux

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

En matière de gestion des risques, le rôle du conseil d'administration consiste notamment à s'assurer que les risques environnementaux et sociaux importants sont adéquatement détectés, gérés et surveillés. Notre comité exécutif de gestion des risques supervise le processus de gestion des risques global alors que les autres comités de gestion, comme celui chargé du développement durable de l'entreprise, surveillent des risques ESG précis, conformément à notre Déclaration relative au développement durable.

Nous avons adopté un Code de conduite du fournisseur pour nous attaquer aux risques environnementaux et sociaux de notre chaîne d'approvisionnement. Il comprend des dispositions relatives aux droits de la personne et aux pratiques de travail, et prévoit l'amélioration de la performance environnementale. Notre politique environnementale guide notre stratégie d'affaires de manière à inclure les considérations liées aux risques environnementaux dans nos opérations et nos placements.

En 2020, nous avons renforcé notre engagement en ce qui a trait à l'intégration des risques et occasions liés aux changements climatiques dans nos activités en poursuivant la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité



financière. Une équipe de travail du GIFCC à l'échelle de la société, composée de hauts dirigeants, dirige nos efforts. Cette équipe de travail vise à améliorer nos connaissances et nos outils pour quantifier les risques climatiques conjointement avec notre secteur, à intégrer davantage le facteur climat dans notre stratégie d'affaires et notre offre de produits pour les clients, à faire évoluer notre approche d'engagement avec les sociétés dans lesquelles nous investissons et à répondre aux attentes accrues en matière de divulgation. Pour plus de précisions, consultez notre communication de l'information selon le GIFCC à la [page 84](#).

### PUBLICATIONS CONNEXES

[Charte du conseil d'administration](#)

[Charte du comité de gestion des risques](#)

[Section Gestion des risques du rapport annuel de 2020](#)

[Rapport du CDP](#)

(en anglais seulement)

[Code de conduite du fournisseur](#)

[Politique environnementale](#)

[Divulgation du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques](#)

# Sécurité informatique et protection des renseignements personnels

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

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

Notre cadre et nos capacités de gestion de la cybersécurité sont arrimés aux meilleures pratiques du secteur, notamment celles qui sont recommandées par le National Institute of Standards and Technology (NIST). Nos principales politiques applicables à la technologie sont notamment les Normes concernant l'usage acceptable des outils technologiques, qui définissent nos attentes à l'égard de tous nos employés, conseillers et sous-traitants en ce qui concerne la cybersécurité et l'utilisation de la technologie et de la propriété intellectuelle.

Conscients du fait que le facteur humain est tout aussi important pour la protection des données, nous avons mis en place un programme de formation et de sensibilisation à la cybersécurité à l'intention des employés. Le partage des connaissances est un processus continu et les employés, les conseillers et les sous-traitants doivent suivre périodiquement une formation obligatoire.

Des évaluations régulières de nos procédures de sécurité, tant par nos équipes internes que par des tiers, assurent leur pertinence et leur efficacité. Cela inclut des évaluations de la part du Bureau du surintendant des institutions financières

et de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières.

Dans le cadre d'une transformation sur cinq ans visant à moderniser nos plateformes numériques et notre infrastructure technologique, nous investissons dans des technologies et des partenariats avec les meilleurs chefs de file mondiaux dans le domaine. Ces actions améliorent non seulement notre efficacité opérationnelle et notre façon de servir les clients, mais elles renforcent également la sécurité informatique.

## QUI EST RESPONSABLE :

Notre vice-président principal, Bureau principal de la technologie et des données, est responsable de tous les aspects de la gestion et de la mise en œuvre du cadre de la sécurité et de la conformité des technologies de l'information d'IGM. Notre Bureau principal de la technologie et des données veille au respect de toutes les normes de sécurité et de cybersécurité des applications et à l'observance des lois et règlements applicables. Le Bureau rend régulièrement des comptes au conseil d'administration en ce qui concerne notre stratégie en matière de cyber risque et de sécurité informatique.

## PRÉSERVER LA SÉCURITÉ INFORMATIQUE ET LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS EN SITUATION DE CRISE

Notre programme de gestion de la continuité des activités a été mis à l'épreuve en 2020. Après avoir mené en janvier notre exercice annuel de simulation d'intervention en cas de crise, nous avons été en mesure de passer à l'action lorsque la pandémie de COVID-19 a frappé en mars; les équipes connaissaient bien leurs responsabilités, les processus avaient été testés et notre réseau, nos équipements et nos outils informatiques étaient prêts.

Le nombre des cybermenaces ayant augmenté pendant la pandémie, nous avons intensifié nos messages de cyber-sensibilisation auprès des employés et des conseillers et leur avons fourni des conseils pratiques pour protéger les renseignements confidentiels.

Nous continuons d'effectuer des analyses de sécurité et des évaluations informatiques en raison du contexte de télétravail qui prévaut. De nouveaux outils numériques ont été déployés pour faciliter les réunions virtuelles entre nos employés et conseillers et avec les clients. Nous avons également avancé la mise à jour de la plateforme des formulaires numériques qui permet désormais aux conseillers d'obtenir la signature électronique d'un client sur un formulaire dynamique.

Résultat : nous avons pu poursuivre nos activités et élever nos niveaux de service à la clientèle antérieurs à la pandémie.

## Protection des renseignements personnels

Nos clients nous confient leurs renseignements personnels et nous avons une responsabilité juridique et morale de les protéger. Conformément aux lois canadiennes sur la protection des renseignements personnels, nous ne recueillons que les renseignements nécessaires pour fournir des produits ou des services aux clients, ou ceux que nous avons l'autorisation de recueillir. Nous ne divulguons les renseignements personnels sur nos clients que si la loi l'exige, s'il est nécessaire de le faire pour leur fournir des produits ou des services ou s'ils nous y autorisent.

Si nous devons partager les renseignements personnels des clients avec des fournisseurs de services indépendants, nous conservons la responsabilité de ces renseignements et les protégeons au moyen de contrats qui engagent les fournisseurs de services à maintenir des niveaux de protection comparables aux nôtres.

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

Nous traitons de la protection des renseignements personnels dans le cadre de la formation annuelle obligatoire sur la conformité dispensée à nos employés. Les sujets abordés comprennent nos obligations en matière de protection des renseignements personnels, des conseils sur la protection de ces renseignements et les pratiques exemplaires à suivre, ainsi que la façon de traiter les atteintes à la vie privée, les plaintes et les demandes d'accès à l'information. En outre, chaque société en exploitation

compte également son propre agent de la protection des renseignements personnels, qui renseigne le personnel et gère nos réponses aux problèmes de confidentialité.

Bien que chaque société en exploitation dispose de ses propres procédures relatives à la protection de la vie privée, qui sont adaptées à ses activités, nous nous sommes dotés en 2020 d'une politique cadre de protection des renseignements personnels applicable à l'ensemble d'IGM. Nous avons également donné une formation aux conseillers et au personnel du réseau d'IG Gestion de patrimoine sur le traitement de la confidentialité et de la sécurité des renseignements personnels des clients durant la pandémie, et avons communiqué des directives à tous les employés sur la façon de protéger les renseignements personnels des clients ainsi que les documents d'affaires confidentiels tandis qu'ils travaillent à domicile.



### QUI EST RESPONSABLE :

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

### PUBLICATIONS CONNEXES

[Politique de protection des renseignements personnels](#)

# Aider les canadiens à assurer leur avenir financier

Nous croyons en l'optimisation du bien-être financier des Canadiens. C'est pourquoi nous nous engageons à aider les investisseurs à se constituer des plans financiers complets avec des portefeuilles résilients qui procurent un patrimoine durable à long terme.

---

## THÈMES PRIORITAIRES

- Confiance en matière de finances
- Investissement durable



## Faits saillants de 2020

Alors que les clients sont nombreux à s'intéresser de plus près à leurs finances personnelles, nous les avons aidés à négocier la volatilité des marchés et à rester concentrés sur leurs objectifs à long terme.



Pour les clients qui ont été confrontés à des difficultés financières en raison de la pandémie, IG a annulé les frais d'acquisition reportés (FAR) lors des rachats visant à retirer de l'argent, a reporté les paiements sur les prêts hypothécaires IG et a aidé les clients et d'autres Canadiens à se prévaloir de certains programmes gouvernementaux.



### 5 millions de dollars

Nous avons lancé l'Engagement IG Soyez maître de votre avenir envers les Autochtones, consacrant un montant de cinq millions de dollars sur cinq ans afin d'accroître la confiance financière des communautés autochtones du Canada.



### 275 clients

Deux cent soixante-quinze (275) clients ont participé au tout premier webinaire sur l'investissement durable organisé par IG.



### Diversité et inclusion

Mackenzie et IG Gestion de patrimoine ont signé la **Déclaration des investisseurs canadiens sur la diversité et l'inclusion** de l'Association pour l'investissement responsable, s'engageant à prendre des mesures intentionnelles pour promouvoir la diversité et l'inclusion au niveau de nos fonds de placement.



Nous avons fait l'acquisition de Greenchip Financial Corporation pour renforcer l'expertise interne de Mackenzie en matière d'investissement environnemental thématique.



### Hausse de plus ou moins 200 %

Augmentation de plus ou moins 200 % du nombre de conseillers vendant activement les solutions durables de Mackenzie.



### Plus de 210 000 clients

Plus de 210 000 clients servis par le Centre de service national IG Gestion de patrimoine, qui fournit un niveau de service uniforme et ciblé aux clients qui détiennent des comptes inférieurs à 50 000 \$.



### Élargissement des principes ESG

IPC a élargi ses principes ESG pour exclure les entreprises qui contreviennent aux normes ESG ou dont les opérations comportent des activités commerciales antisociales.

## Confiance financière

À titre de société de gestion d'actifs et de patrimoine, l'une des meilleures façons pour nous de contribuer à la société canadienne est de proposer nos ressources et notre expertise pour aider les Canadiens à avoir confiance en matière de finances. Ainsi, ils pourront atteindre leurs objectifs, s'approprier leur avenir financier et optimiser leur bien-être financier.

### Planification financière et conseils

Nous croyons qu'en fournissant aux gens les connaissances et les ressources nécessaires pour acquérir une compréhension de base de leurs finances personnelles, nous leur donnons les moyens de prendre en main leur avenir financier et celui de leur famille. Avec comme priorité le recrutement, partout au pays, de conseillers IG et IPC hautement qualifiés qui se spécialisent dans la planification financière globale, nous améliorons le bien-être financier des Canadiens dans nos collectivités d'un océan à l'autre. Les relations individuelles des conseillers avec leurs clients durent souvent des décennies, car les conseillers travaillent

étroitement avec leurs clients pour les aider à atteindre leurs objectifs financiers aux différentes étapes de leur vie.

IG est idéalement positionnée pour fournir des conseils financiers personnalisés qui prennent en compte tous les aspects de la vie financière des clients. Nous nous employons à répondre aux besoins particuliers des personnes aisées et à valeur élevée ainsi que de leur famille, tout en procurant soutien et planification financière aux clients disposant de comptes moins importants par le biais du Centre de service national IG. Voir Inclusion financière à la [page 35](#).



### Plateforme de planification financière Conquest

LE PLAN VIVANT IG

IG Gestion de patrimoine est devenue la première société de services financiers à choisir la plateforme de planification financière de nouvelle génération Conquest. Cette application numérique de pointe fait appel à l'intelligence artificielle et au modèle collaboratif en temps réel, y compris des scénarios hypothétiques, qui faciliteront les échanges entre conseillers et clients d'IG dans l'univers complexe de la planification, ainsi que la conception de Plans vivants IG personnalisés.

### Toujours présents

En cette année de défis et d'incertitudes, au cours de laquelle les clients cherchaient à être rassurés et guidés sur la manière de relever les défis financiers liés à la COVID-19, les employés et les conseillers d'IG ont uni leurs efforts pour répondre à l'appel. Nos clients nous l'ont bien rendu en nous restant fidèles et en continuant de nous confier leurs placements.

Dans le cadre du programme Toujours présents d'IG Gestion de patrimoine, plusieurs conseillers IG ont offert des consultations sans obligation aux propriétaires de petites entreprises.



## PERSPECTIVES APAISANTES

Dans le sillage de la COVID-19, la conjoncture des marchés financiers a été source d'incertitude et de confusion pour les investisseurs et les conseillers. Les conseillers financiers étaient soumis à une pression énorme et avaient besoin de soutien pour garder leurs clients informés, calmes et concentrés sur leurs objectifs d'investissement à long terme. C'est dans cet esprit que Mackenzie a lancé une campagne à l'intention des conseillers, avec l'objectif d'apporter « des perspectives apaisantes en période d'incertitude sur les marchés ».

Le contenu comprenait des vidéos mettant en vedette un économiste, des experts fiscaux et le chef de la direction de Mackenzie; des commentaires écrits, des baladodiffusions et des webémissions permettant aux conseillers et au grand public de demeurer au fait des tendances des marchés et des programmes gouvernementaux; et, enfin, élément fort apprécié, des graphiques au goût du jour créés par l'économiste et son équipe.

## Littératie financière



Les séminaires avec participation en personne étant hors de question pendant la pandémie, nous avons dû envisager de nouvelles façons de continuer à offrir les ateliers IG Soyez maître de votre avenir, qui proposent une formation pertinente en finances personnelles aux Canadiens de partout au pays.

Après avoir mis à l'essai nos premiers ateliers virtuels au printemps, tous les ateliers sont passés au nouveau format à la fin de l'été et les taux de participation ont grimpé en flèche. Le premier, un atelier Les Jeunes et l'argent destiné aux clients d'IG Gestion de patrimoine et à leurs enfants qui fréquentent l'école secondaire, le collégial ou qui sont récemment diplômés de l'université, a attiré plus de 260 ménages. Les sujets abordés touchaient notamment la planification de l'avenir, l'épargne et la réalisation d'objectifs financiers.

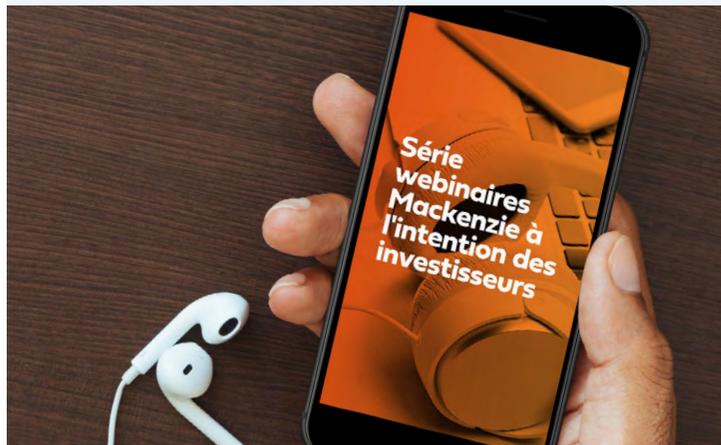
Nous avons constaté que le format virtuel de nos ateliers recéléait des avantages inattendus, notamment la possibilité d'accueillir un plus grand nombre de personnes. Alors que les séminaires étaient auparavant limités à 50 personnes ou moins en raison de contraintes géographiques, de mobilité réduite et de capacité des salles, nous pouvions désormais joindre des auditoires beaucoup plus vastes. Le format a également permis aux membres d'une même famille d'assister aux ateliers et d'apprendre ensemble, renforçant ainsi la confiance financière de la famille au grand complet.

En tout, plus de 1 600 ménages ont participé aux ateliers de littératie financière de la Fondation canadienne d'éducation économique (FCEE)/d'IG Gestion de patrimoine en 2020, comparativement à moins de 1 100 ménages en 2019.

## Inclusion financière

### Centre de service national

Nous croyons fermement que l'établissement de relations à long terme avec les clients représente le meilleur moyen de les aider à réaliser leurs objectifs financiers, à chaque étape de leur vie. Établi en 2018, le Centre de service national (CSN) d'IG est une entité centralisée qui fournit des services de soutien aux comptes et de planification financière aux ménages clients d'IG ayant des comptes plus petits, ce qui nous permet d'offrir une expérience ciblée et cohérente en temps réel. Les représentants financiers accrédités du CSN tirent parti de la technologie à leur disposition pour aider les clients à gérer leurs plans et leurs comptes de placement, en plus de répondre à leurs besoins en matière de prêts hypothécaires, de services bancaires et d'assurance. Au fur et à mesure que leurs besoins évoluent, les clients auront accès à des conseillers qui se pencheront sur une planification financière plus complexe et raffinée.





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

**Les peuples autochtones** – Les peuples autochtones font partie intégrante de la culture de notre pays, mais nombre d'entre eux se heurtent tous les jours à des obstacles uniques en matière de confiance financière. Il est crucial que nous nous assurions que les familles autochtones puissent connaître un avenir financièrement prospère. Nous collaborons avec des organismes tels que Opportunities for Employment afin d'offrir aux peuples autochtones une éducation financière et une formation professionnelle. Nous finançons également des bourses d'études pour les étudiants autochtones avec des organismes tels que Indspire.

À la fin de 2020, nous avons lancé l'engagement IG « Soyez maître de votre avenir » envers les Autochtones, lequel consacrera 5 millions de dollars au cours des cinq prochaines années au soutien de programmes et d'initiatives visant à rehausser la confiance financière des communautés autochtones au Canada. Cet engagement réunit nos différentes activités dans une même stratégie nationale.

La pièce maîtresse de cette campagne est le nouveau partenariat avec Prospérité Canada qui vise à renforcer la confiance financière des Autochtones vivant dans des communautés rurales isolées. IG et Prospérité Canada tireront parti de la capacité et de l'expertise d'organismes d'autonomisation financière régionaux de premier plan – SEED Winnipeg et Community Financial Counselling Services au Manitoba, et le Centre de Service Communautaire de Sudbury en Ontario – ainsi que de celles de son partenaire autochtone national, **AFOA Canada**. Le nouveau programme

« Nous sommes ravis de travailler avec IG, des organismes sans but lucratif et des partenaires autochtones afin de contribuer à accroître le bien-être financier au sein des communautés des Premières nations. Ce programme aidera les communautés participantes à prendre des mesures pratiques et pertinentes en vue de renforcer la confiance financière de ses membres, de leur famille et de la communauté dans son ensemble. »

**Elizabeth Mulholland**, chef de la direction, Prospérité Canada



débutera avec des projets pilotes dans deux communautés des Premières nations du Manitoba et deux de l'Ontario, qui seront dévoilées au début de 2021.

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

**Les personnes âgées** – Les personnes âgées, les parents et les grands-parents de nos collectivités font souvent face à des défis financiers particuliers qui viennent avec l'âge. Nous offrons notre soutien par le biais d'ateliers de planification financière conçus pour guider les personnes âgées, en collaboration avec nos partenaires nationaux, notamment la Société Alzheimer du Canada. La Marche pour l'Alzheimer IG Gestion de patrimoine est un événement annuel visant à sensibiliser le grand public et à recueillir des fonds pour soutenir les personnes et les familles vivant avec la maladie d'Alzheimer et d'autres troubles neurocognitifs. En 2020, la marche a eu lieu virtuellement pour la première fois et a quand même réussi à amasser 5,1 millions de dollars. Pour en savoir plus sur nos activités de soutien à la collectivité, consultez la [page 58](#).

**Les jeunes** – L'éducation est l'outil le plus important que nous puissions offrir à nos jeunes. Avec l'aide de la FCEE, nous avons distribué des manuels *Les jeunes et l'argent* à des étudiants de partout au pays et organisé des ateliers pour des milliers d'entre eux. Sachant que la littératie de base est un préalable à la littératie financière, nous appuyons également la campagne nationale Mark it Read de Dyslexia Canada, qui vise à sensibiliser et à appuyer les 10 à 20 % d'enfants canadiens qui souffrent de dyslexie.





### La planification financière au féminin

Les femmes, en moyenne, vivent plus longtemps, prennent habituellement soin des enfants et des parents, et peuvent prendre part à d'importants transferts intergénérationnels de patrimoine. De plus en plus, elles sont susceptibles de devenir la seule personne à prendre les décisions financières.

Or, une étude d'IG Gestion de patrimoine a démontré que 60 % des femmes âgées de 45 à 54 ans n'ont pas de plan financier. Avec nos séminaires financiers pour les femmes, nous essayons de changer cette situation. Axés sur le renforcement de la confiance, les résultats et l'importance d'obtenir des conseils financiers qui tiennent compte de la situation globale, nos séminaires couvrent cinq thèmes que les femmes ont à cœur, à savoir la création d'un patrimoine, l'optimisation de la retraite, la planification successorale, l'exploitation d'une entreprise prospère et la philanthropie. Plus de 50 séminaires ont été donnés en 2020.

### HAUSSE DE LA CONFIANCE FINANCIÈRE

L'indice de confiance financière IG, qui fait partie du programme IG Soyez maître de votre avenir, fait le suivi et rend compte de la confiance financière globale des Canadiens. Les résultats de l'automne 2020 ont confirmé que les Canadiens d'un océan à l'autre continuaient d'aller de l'avant malgré les défis et les répercussions de la COVID-19. Même si le niveau de confiance financière est généralement en hausse depuis 2019, certains groupes, notamment les jeunes et les communautés autochtones, ont conservé un niveau inférieur à la moyenne nationale au chapitre des finances personnelles, ce qui explique notre volonté de soutenir ces groupes. Voici quelques-unes des conclusions principales :



## +4

La confiance financière moyenne des Canadiens a augmenté de quatre points par rapport à 2019



## +10

La note des aînés canadiens a été supérieure de 10 points à la moyenne nationale



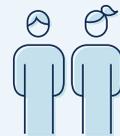
## +13

Les Canadiens ayant un conseiller financier ont obtenu une note de 13 points supérieure à la moyenne nationale



## -9

Les communautés autochtones ont obtenu une note inférieure de 9 points à la moyenne nationale



## -17

La note des jeunes Canadiens a baissé de 17 points du printemps à l'automne lorsqu'on leur a demandé comment ils se sentaient par rapport à leur capacité de prendre de bonnes décisions financières

## Investissement durable

L'évolution des valeurs sociétales, mise en évidence durant la pandémie de COVID-19, a accéléré l'investissement durable. Que ce soit en raison des changements climatiques, des injustices raciales ou d'autres enjeux environnementaux ou sociaux, beaucoup de gens de partout sur la planète perçoivent de mieux en mieux qu'ils peuvent provoquer des changements positifs à la fois dans leurs portefeuilles de placement et dans le monde, avec des rendements qui atteignent ou dépassent ceux des placements traditionnels.

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

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

En raison de leur modèle d'affaires distinct, nos sociétés en exploitation présentent toutefois des différences. IG Gestion de patrimoine et IPC proposent à leurs clients de détail des fonds de placement gérés principalement par des sous-conseillers en valeurs (gestionnaires d'actif). Par conséquent, leur rôle consiste en premier lieu à surveiller et à évaluer les pratiques de ces sous-conseillers en matière d'investissement durable.

Mackenzie est une société de gestion de placement proposant des solutions de placement à une clientèle composée d'investisseurs individuels, de partenariats stratégiques et d'institutions grâce à une structure multiboutique incluant des équipes de placement internes et des sous-conseillers externes intervenant dans des secteurs précis. Son rôle dans l'investissement durable est donc plus direct.

Néanmoins, chaque société a élaboré des stratégies d'investissement durable qui sont propres à son secteur d'activité, tout en étant alignées sur les valeurs globales d'IGM. Pour en savoir plus sur chacune des sociétés, consultez les pages suivantes.



### INFLUENCE ET IMPACT GRÂCE À CLIMATE ACTION 100+

Climate Action 100+ est une initiative dirigée par des investisseurs qui incite les entreprises à améliorer leur gouvernance en matière de changements climatiques, à réduire leurs émissions et à renforcer les divulgations financières relatives au climat. Mackenzie est devenu signataire en 2020 et IG se ralliera à cette initiative en 2021.

### QUI EST RESPONSABLE :

Le vice-président principal, Placements IG à IG Gestion de patrimoine, le responsable en chef des placements à IPC, de même que les deux co-responsables en chef des placements et le chef des placements durables à Mackenzie voient à l'application des politiques et des processus d'investissement durable. IG et Mackenzie ont toutes deux un Comité de l'investissement durable à la composition diversifiée pour faire avancer la mise en œuvre des pratiques d'investissement durable.



À IG Gestion de patrimoine, les plans financiers globaux élaborés pour les clients sont étayés par des portefeuilles bien diversifiés guidés par cinq principes fondamentaux pour l'investissement durable :

- **Signataires actifs des PIR** – IG et ses sous-conseillers sont signataires des PIR
- **Politique concernant les armes à sous-munitions** – Nos sous-conseillers ne doivent pas investir sciemment dans les entreprises qui participent à la production, à l'utilisation ou à la distribution de mines antipersonnel ou d'armes à sous-munitions
- **Intégration des facteurs ESG** – Nous demandons à nos sous-conseillers d'intégrer les facteurs ESG importants à leur analyse des placements et à leur prise de décisions afin de mieux comprendre les risques et de cerner les occasions qui pourraient maximiser les rendements de placement
- **Actionnariat actif** – Nous attendons de nos sous-conseillers qu'ils exercent leur droit de vote par procuration et interviennent auprès des sociétés afin d'améliorer et d'influencer les pratiques ESG de ces dernières
- **Efforts de collaboration** – Nous et nos sous-conseillers collaborons avec des organisations qui partagent notre vision afin de promouvoir et de faire avancer le secteur de l'investissement durable

En 2020, nous avons publié notre premier rapport **Investissement durable et responsable**, qui décrit en détail notre approche et présente des études de cas. Outre les webinaires de formation et les modules en ligne à l'intention des conseillers IG, nous avons organisé notre tout premier webinaire pour les clients, lequel a attiré 275 personnes désireuses d'entendre les propos d'experts d'IGM et d'IG Gestion de patrimoine ainsi que l'un de nos sous-conseillers. Les présentateurs ont défilé les mythes courants liés à l'investissement durable et ont discuté des stratégies intégrant les facteurs ESG qui peuvent aider les clients à investir en fonction de leurs valeurs et de leurs priorités, sans pour autant sacrifier les rendements financiers. La séance s'est terminée par une période de questions.

Signataire de



## VEILLER À L'IMPUTABILITÉ DES SOUS-CONSEILLERS

La sélection des sous-conseillers IG fait appel à un processus rigoureux de vérification préalable qui inclut l'évaluation de leurs pratiques ESG. Nous assurons une surveillance continue, qui comprend une évaluation annuelle approfondie des placements durables et une vérification exhaustive des compétences de nos sous-conseillers en matière de facteurs ESG, qui exige ce qui suit de leur part :

Politiques officielles  
d'investissement durable  
et équipe chevronnée et  
multidisciplinaire

Processus et outils  
d'analyse et de suivi  
innovants en matière  
de facteurs ESG

**Veiller à  
l'imputabilité des  
sous-conseillers**

Démarche  
d'actionnariat actif qui  
incite les entreprises à  
changer de comportement  
en ce qui a trait aux  
facteurs ESG

Leadership éclairé  
dans le secteur  
et promotion de  
l'investissement durable



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

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

- L'actionnariat actif par l'engagement organisationnel et le vote par procuration
- L'exclusion des entreprises qui contreviennent aux normes ESG ou dont les opérations impliquent des activités commerciales antisociales (p. ex. armes controversées, extraction de charbon thermique et tabac)
- Les pratiques d'intégration des facteurs ESG chez les sous-conseillers – Nous évaluons les pratiques d'intégration des facteurs ESG lors de la sélection des nouveaux sous-conseillers ainsi que dans le cadre du processus courant de diligence raisonnable pour les sous-conseillers existants

Nous utilisons les services d'ISS, un fournisseur de solutions de gouvernance et d'investissement durable de premier plan, pour le vote par procuration et l'engagement. Les analystes d'ISS font des recommandations sur le vote par procuration en vue de promouvoir les politiques ESG, que nous et nos sous-conseillers suivons lors de nos votes. Par le truchement d'ISS, nous participons également à un service d'engagement



en commun, qui cible les entreprises présentant des risques ESG identifiables dans leurs activités ou qui sont à la traîne dans leur secteur d'activité au regard de thèmes ESG clés.

Nous proposons également à nos clients un portefeuille ESG spécialisé qui investit dans des FNB sous-jacents optimisés pour obtenir une note ESG plus élevée par rapport à l'indice sous-jacent. Le Portefeuille des Essentiels équilibré ESG IPC vise à procurer l'appréciation à long terme du capital en investissant principalement dans des FNB d'actions et de titres à revenu fixe, tout en réduisant la volatilité.



Les actifs axés sur l'investissement durable connaissent une croissance de plus de 50 % d'une année à l'autre sur le marché canadien et de 35 % à l'échelle mondiale. Sur cette base, Mackenzie a fait de l'investissement durable une priorité en tant que catalyseur de croissance stratégique. Nous avons pour vision d'être un investisseur durable pour nos clients en démontrant notre leadership en matière de pratiques ESG transparentes, de convictions sincères et de solutions ciblées et efficaces.

Notre approche repose sur nos cinq principes d'investissement durable :

- Nous priorisons la création de valeur pour nos clients en réalisant des rendements ajustés au risque qui sont durables dans un éventail de placements diversifié.
- Nos multiboutiques ont le mandat d'intégrer les facteurs ayant une influence marquée sur le risque et le rendement, dont les facteurs ESG. Nous sommes d'avis que les facteurs ESG importants présentent à la fois des risques financiers et des occasions.
- En tant qu'investisseurs à long terme et gestionnaires du capital, nous croyons à l'efficacité de l'engagement des entreprises et du vote par procuration pour promouvoir la bonne gouvernance et la gestion des enjeux ESG fondamentaux.
- Nous estimons que la bonne gouvernance est un indicateur de gestion de qualité et que les entreprises bien gérées produisent des rendements durables à long terme.
- Nous proposons des solutions durables, thématiques et à impact qui font fructifier l'avoir des clients et produisent les effets escomptés par les clients soucieux d'harmoniser leurs placements à leurs valeurs.

Mackenzie a pris des mesures énergiques pour renforcer son engagement en matière de pratiques durables en 2020, notamment :

- La mise en place d'un Centre d'excellence dirigé par le responsable de l'investissement durable qui relève directement du chef de la direction. Ce centre offre de la recherche et une expertise ESG centralisées aux équipes de placements, supervise et gère nos produits durables et dirige les efforts de sensibilisation en matière de critères ESG, notamment les initiatives de leadership éclairé et les interactions avec les organismes de réglementation. L'une des premières mesures prises par le Centre d'excellence en 2020 a été de fournir de la formation à l'équipe de direction de Mackenzie afin d'améliorer ses connaissances dans ce domaine, puis une formation ultérieure aux boutiques de placement pour les aider à améliorer leurs pratiques ESG.
- Le développement de notre expertise interne grâce à l'acquisition de Greenchip Financial Corporation, une société canadienne qui se consacre exclusivement à l'économie environnementale. Les Canadiens avaient

jusqu'à récemment peu d'options disponibles pour investir dans les secteurs environnementaux, et la stratégie d'investissement de Greenchip et son expertise en matière de transition énergétique et de changements climatiques aideront Mackenzie à répondre aux demandes croissantes des investisseurs individuels et institutionnels. Cette acquisition fut une étape naturelle qui découlait du succès de la relation de sous-conseiller de Greenchip avec le Fonds d'actions mondiales de l'environnement Mackenzie.

- Elle est devenue l'un des signataires fondateurs de la **Déclaration des investisseurs canadiens sur la diversité et l'inclusion**, aux côtés d'IG Gestion de patrimoine et d'autres investisseurs institutionnels représentant plus de 2 300 G\$ d'actif au total. La déclaration reconnaît l'existence du racisme systémique et de ses impacts sur les communautés noires et autochtones ainsi que les personnes de couleur au Canada et dans le monde, et engage les signataires à prendre des mesures volontaires, telles que stipulées dans la déclaration, pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans leurs portefeuilles et au sein de leurs organisations.

### INTERVENTIONS EN 2020 PAR THÈME

Dans son rôle de gestionnaire du capital, Mackenzie peut apporter un soutien additionnel à la construction d'un avenir durable. Pour maximiser l'efficacité de notre action, les interventions sont le fait autant de nos équipes de placement internes que de la firme Hermes EOS, un spécialiste externe en actionariat actif. En vertu de cette entente, la voix de Mackenzie se combine à celles des actionnaires ayant les mêmes visées d'influer davantage sur les enjeux ESG. En règle générale, nous adoptons une politique d'engagement au lieu de nous départir de placements.

En 2020, la firme EOS est intervenue auprès de 979 sociétés détenues dans des comptes de Mackenzie en ce qui a trait à 3 405 enjeux environnementaux, sociaux, de gouvernance, de stratégie, de risque et de communication.

### Nos thèmes de sensibilisation prioritaires s'alignent sur nos pratiques d'investissement, nos coalitions au sein du secteur et nos divulgations :



#### Diversité

Élargir notre champ d'action et promouvoir la divulgation, les stratégies, les cibles et l'évaluation



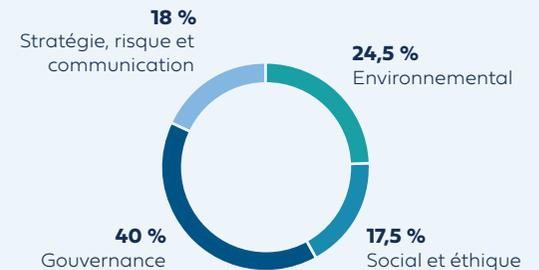
#### Lutte pour le climat

Promouvoir le signalement, l'évaluation et la divulgation des risques climatiques, ainsi que la transition énergétique



#### Bonne gouvernance

Promouvoir le capitalisme des parties prenantes, un encadrement cohérent et une orientation à long terme



# Stratégies et solutions d'investissement durable

L'investissement durable est la terminologie que nous employons pour définir les approches de placement qui prennent en compte les facteurs ESG pour gérer les risques, optimiser les rendements à long terme corrigés du risque et/ou générer un impact positif en ce qui concerne un ou plusieurs facteurs ESG.



## Investissement responsable

Les pratiques intègrent les facteurs ESG dans le processus d'investissement pour atténuer le risque

IG et Mackenzie sont signataires de :



**Exclusion par IGM des armes controversées**

**Exclusions d'IPC relatives aux valeurs mobilières**

Atténuer le risque ESG



## Investissement ESG de premier ordre

La priorité est accordée aux entreprises dont les pratiques ESG positives devraient améliorer la valeur globale

**Fonds ISR Summa IG Mackenzie**

**Fonds équilibré de durabilité mondiale et d'impact Mackenzie**

**Fonds mondial d'obligations durables Mackenzie**

**FINB socialement responsable de Wealthsimple**

**Portefeuille des Essentiels équilibré ESG IPC**

**Portefeuilles Patrimoine Privé ESG de base d'IPC**



## Investissement thématique

Cible les macro-tendances ESG qui génèrent des rendements concurrentiels

**Fonds d'actions mondiales de l'environnement Mackenzie**

**Fonds mondial équilibré Mackenzie Greenchip**



## Investissement à impact

Cible les résultats ESG tout en générant un rendement financier

**Fonds mondial de leadership féminin Mackenzie**

**FNB mondial de leadership féminin Mackenzie**

Maximiser l'impact ESG positif

# Donner des moyens à nos gens

Nous sommes portés par l'ambition de créer un milieu de travail qui répond aux besoins et aux attentes sans cesse en évolution de nos employés et conseillers et qui leur permet de s'épanouir et d'apporter leur contribution, car c'est la seule façon pour l'entreprise comme pour chacun de nous de réaliser son plein potentiel.

---

## SUJETS PRIORITAIRES

- Talents et culture
- Diversité, équité et inclusion



## Faits saillants en 2020

En 2020, non seulement nous nous sommes préoccupés en priorité de la santé et des liens sociaux de nos employés, mais nous avons aussi fait progresser nos programmes pour améliorer l'expérience au travail à long terme.



### Aucune perte d'emploi liée à la COVID-19

Nous nous sommes engagés à ne supprimer aucun emploi au sein d'IGM en raison de la COVID-19 en 2020.



### 3 jours de congé supplémentaires payés

En remerciement du travail acharné de nos employés pendant une année difficile.



### Stagiaires d'été

Embauche d'une quarantaine de stagiaires d'été, contrairement à un grand nombre d'organisations qui ont dû annuler leurs offres.



### Services de RH

Mise en place de services de RH centralisés, qui ont répondu à plus de 14 000 demandes en 2020 et apportent un soutien rapide et constant aux gestionnaires et aux employés sur un éventail de sujets liés aux RH.



### Planification du lieu de travail de l'avenir

Commencement de la planification stratégique du milieu de travail de l'avenir, qui consiste à créer des espaces de travail plus actuels avec des matériaux contemporains et des technologies évoluées.



### Dix webinaires de formation

Tenue de dix webinaires de formation par semaine en moyenne pour les conseillers IG.



### Milieu de travail totalement virtuel

Réaffectation de ressources aux processus numériques et aux technologies de réunions virtuelles pour permettre la mise en place d'un milieu de travail entièrement virtuel pour nos employés et le réseau afin de réduire les risques de transmission de la COVID-19.



### La fin du racisme systémique envers les Noirs

Nous nous sommes engagés publiquement à mettre fin au racisme systémique envers les Noirs.

# Talents et culture

Nos gens sont nos plus grands ambassadeurs. Leur engagement et leur loyauté sont infiniment précieux pour notre entreprise, notre réputation et nos collectivités.

À IGM, nous nous voyons comme une famille dont les sociétés en exploitation et les membres sont unis par des liens très forts. Nous sommes une organisation de grande taille, sans être immense, et cela nous permet de nous forger une culture accueillante et inclusive qui favorise la collaboration et la rapidité d'exécution, et d'offrir des possibilités de carrière intéressantes.

Au fur et à mesure que nos besoins opérationnels et que les attentes de nos employés changent, nous modulons nos programmes pour mettre au premier plan l'expérience vécue par les employés. Nous voulons ainsi nous assurer que chacun se sente en sécurité et respecté, et que nous offrons ce qu'il y a de plus important à nos employés : la possibilité de contribuer au mieux de leurs capacités, de façonner l'avenir de notre entreprise et d'améliorer les choses dans leurs collectivités.



## Sondages éclairés

En 2020, nous avons remanié nos programmes de gestion du rendement et de rémunération, et nous avons remplacé le sondage annuel sur la mobilisation des employés par des sondages plus fréquents.

Dans le cadre de nos initiatives stratégiques quinquennales, nous avons établi des priorités et des objectifs mesurables axés sur les éléments suivants :

- **Planification stratégique de l'effectif** – Prévoir et apporter les changements nécessaires pour que les décisions relatives aux ressources humaines s'alignent sur les futures occasions d'affaires
- **Structure organisationnelle optimale** – Une structure qui reflète mieux les méthodes de travail d'aujourd'hui et de demain, et qui est en adéquation avec la stratégie d'affaires et de gestion de l'effectif
- **Culture des talents** – Accroître les capacités et préparer l'entreprise pour l'avenir par l'évolution du leadership, du perfectionnement et de la gestion de la relève
- **Proposition de valeur distincte** – Favoriser la réussite de l'employé et de l'entreprise en précisant clairement ce qui fait de nous une entreprise unique
- **Approche globale en matière de mieux-être et de rémunération** – Accroître la résilience et l'engagement en favorisant le mieux-être global et par des programmes de rémunération globale souples et concurrentiels
- **Systèmes de gestion des talents** – Outiller nos gestionnaires pour qu'ils puissent prendre des décisions éclairées basées sur des données provenant de systèmes et de programmes intégrés
- **Communications** – Offrir une expérience de communication accessible et propice à la rétroaction

Parmi les changements que nous avons apportés en 2020, nous avons remanié nos programmes de gestion du rendement et de rémunération, nous avons remplacé le

sondage annuel sur la mobilisation des employés par des sondages plus fréquents, nous avons amélioré nos programmes de santé et de mieux-être et nous avons commencé à moderniser nos lieux de travail. Vous trouverez des renseignements sur ces initiatives et d'autres programmes de ressources humaines dans les pages suivantes.

### QUI EST RESPONSABLE :

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

### PUBLICATIONS CONNEXES

**Code de conduite**

**Politique sur le harcèlement et la discrimination en milieu de travail**

## Santé et mieux-être

Nous avons adopté une approche à quatre piliers en matière de mieux-être dans le but de permettre à tous de s'épanouir physiquement, d'être émotionnellement équilibrés, d'être à l'aise financièrement et d'entretenir des liens sociaux. En 2020, cela est devenu plus important que jamais, vu le changement et l'incertitude découlant de la pandémie. Afin de mieux répondre aux besoins de nos employés, nous avons amélioré notre programme de mieux-être en consultation avec une société d'experts-conseils de renommée mondiale ayant pour mission d'optimiser les avantages sociaux et de cultiver les talents. Le programme résultant est fondé sur les pratiques d'excellence dans le secteur et la rétroaction de nos propres employés.

En mars, presque tous les employés et les conseillers financiers d'IG et d'IPC sont passés rapidement en mode télétravail; dans certains cas, nous avons dû investir dans du matériel informatique et permettre aux gens d'apporter leur ordinateur de bureau à la maison. Les employés ont aussi pu apporter leur chaise de bureau, leur écran d'ordinateur et d'autres objets pour aménager un environnement de travail adéquat à la maison. Des indemnités spéciales ont été versées aux employés ne faisant pas partie de la direction pour couvrir les frais engagés pour le télétravail, comme les frais de téléphonie et de connexion Internet supplémentaires, et aux rares travailleurs essentiels qui ont dû continuer de se présenter au bureau.

### AMÉLIORATIONS APPORTÉES À NOTRE PROGRAMME DE MIEUX-ÊTRE

L'un de nos engagements les plus importants, qui visait à rassurer les employés, était de ne supprimer aucun emploi au sein d'IGM en raison de la COVID-19 en 2020. Voici les autres améliorations que nous avons apportées à notre programme de mieux-être :

**Assurance collective** – Augmentation des montants couverts pour les consultations de psychologues et de travailleurs sociaux; adoption de la carte-médicaments électronique; augmentation des maximums dans les cas d'invalidité de longue durée

**Régime de retraite et épargne-retraite** – Communications accrues en période de volatilité boursière; mise en place d'un régime 401k pour les employés américains

**Congés supplémentaires** – Attribution aux employés de trois journées de congé payées supplémentaires durant l'année; mise en place de l'horaire d'été, selon lequel la journée de travail se termine à 15 h le vendredi

**Programme d'aide aux employés et à la famille** – Ajout du programme AbilitTCCI, qui prévoit une thérapie cognitivo-comportementale gratuite dispensée par un thérapeute depuis une plateforme en ligne; webinaires pour les gestionnaires et les employés

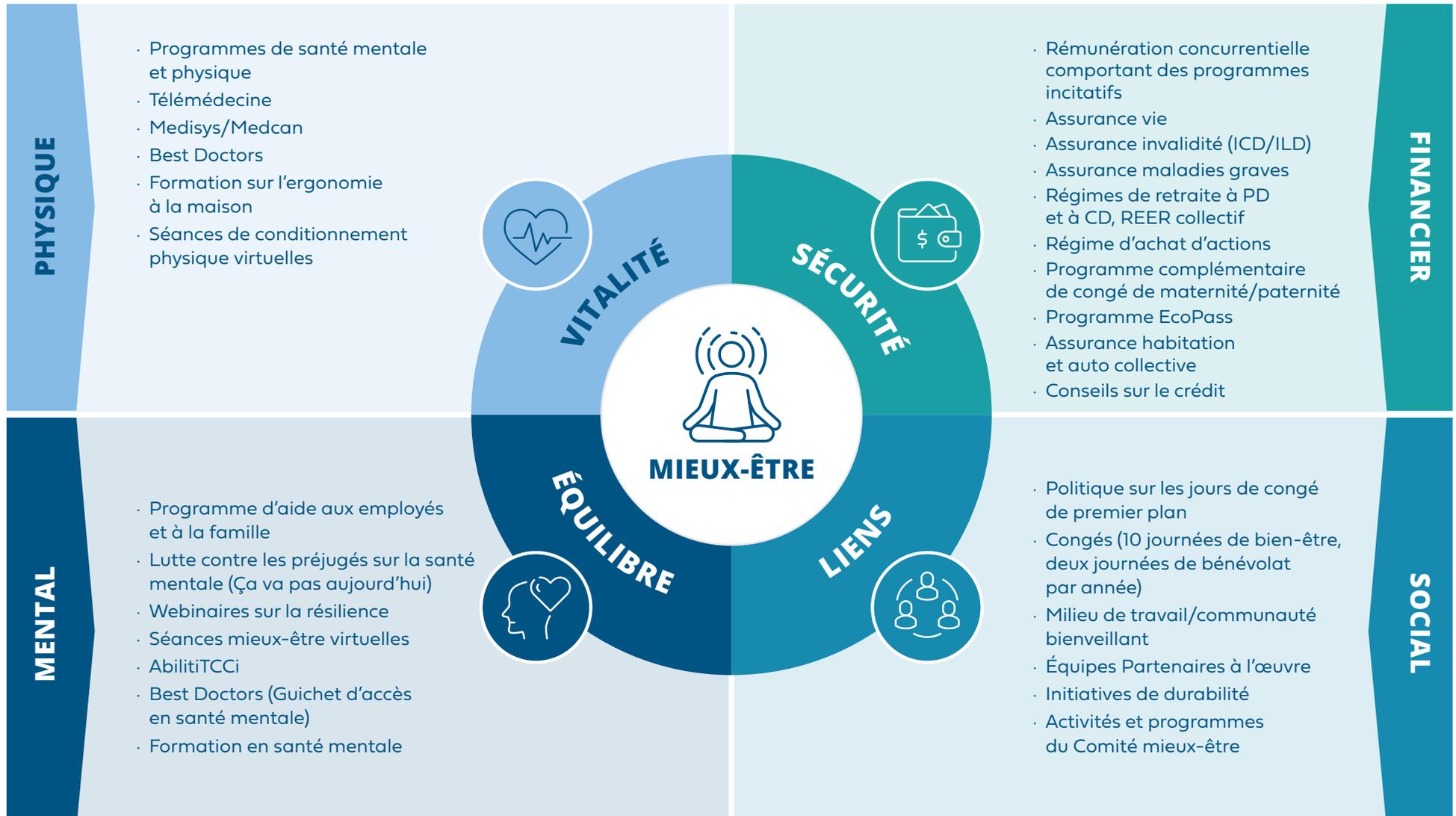
**Communications** – Communications plus fréquentes et conseils et articles réguliers sur le mieux-être; création d'une page intranet Mieux-être au travail

**Autres** – Offre d'un programme de formation sur l'ergonomie aux employés qui devaient aménager leur bureau à la maison; ajout d'un programme de télé-médecine pour les conseillers et les adjoints d'IG; élimination de certaines exigences qui empêchaient d'accéder aux programmes (p. ex. heures de travail minimales pour avoir droit aux avantages sociaux); offre de séances de conditionnement physique virtuelles

À la fin de 2020, nous avons réalisé un sondage sur le mieux-être pour savoir dans quels domaines les employés éprouvaient des difficultés (notamment la gestion de la charge de travail, le stress et l'anxiété) et pour élaborer de nouveaux programmes et de nouvelles approches pour favoriser leur mieux-être au cours des mois suivants. Cette consultation a abouti entre autres à la formation de la Brigade hivernale du bien-être, un groupe de dirigeants qui s'occupent des communications et des programmes sur le mieux-être durant l'hiver.



# Programmes favorisant le mieux-être des employés



## Mobilisation des employés

Si, par le passé, nous menions un sondage annuel sur la mobilisation des employés, nous avons jugé que cet exercice, qui n'a lieu qu'une fois par année, n'était simplement pas suffisant pour nous permettre de prendre le pouls des employés, qui a évolué sans cesse en 2020. Par conséquent, nous avons opté pour de courts sondages, que nous avons effectués aux huit à 12 semaines, et qui portaient sur les sujets les plus pertinents pour les employés durant la pandémie.

Les sondages nous ont aidés à savoir comment se sentaient les employés et à évaluer l'efficacité du leadership, ainsi qu'à déterminer si d'autres mesures de soutien étaient nécessaires, afin de maintenir l'engagement positif des employés et de réduire au minimum les perturbations dans les activités professionnelles.

Nous avons notamment sondé les employés sur notre réaction à la pandémie sur le plan des communications, du leadership et du soutien, ainsi que sur des points comme la gestion des ressources humaines, la diversité et l'inclusion, le mieux-être et la planification du retour au bureau. Dans tous les sondages, nous avons posé des questions pour savoir comment se sentaient les employés, et pourquoi.

Les réponses ont guidé notre choix des méthodes et la fréquence des communications, les employés ayant indiqué préférer les bulletins par courriel, les rencontres virtuelles avec leurs gestionnaires immédiats et les bulletins hebdomadaires. Elles nous ont également amenés à offrir une formation sur les pratiques d'excellence en télétravail et en gestion à distance pour encourager nos gestionnaires à vérifier souvent comment vont leurs employés et à faire la promotion des ressources sur le mieux-être.

L'indice de recommandation de l'employeur était notre indicateur d'engagement en 2020. Une société de recherche externe a indiqué que notre score de 31 était très bon par rapport à celui d'autres entreprises. À la lumière des commentaires et des besoins des gestionnaires, nous allons continuer nos sondages éclairés en 2021 et mettre en place un sondage plus long pour mesurer le niveau d'engagement des employés. Nous obtiendrons ainsi un pourcentage global qui sera établi à partir de multiples questions découlant d'un indice d'engagement, dont une question permettant d'établir l'indice de recommandation de l'employeur.

### PRINCIPAUX RÉSULTATS DU SONDRAGE ÉCLAIR EFFECTUÉ EN AOÛT 2020 À IG ET À MACKENZIE



## 92 %

des employés ont indiqué que « mon équipe travaille efficacement ensemble pour respecter ses engagements »



## 82 %

se sont dits d'accord/entièrement d'accord pour dire que « J'ai à ma disposition tout ce dont j'ai besoin (ressources, information et outils) pour bien accomplir mon travail »



## 81 %

ont répondu très positivement à l'énoncé « mon chef d'équipe se soucie véritablement de moi »



## 78 %

estiment que nous respectons les individus et valorisons leurs différences



## 77 %

estiment que nos sociétés obtiennent de bons/extrêmement bons résultats dans leur engagement à promouvoir la diversité en milieu de travail



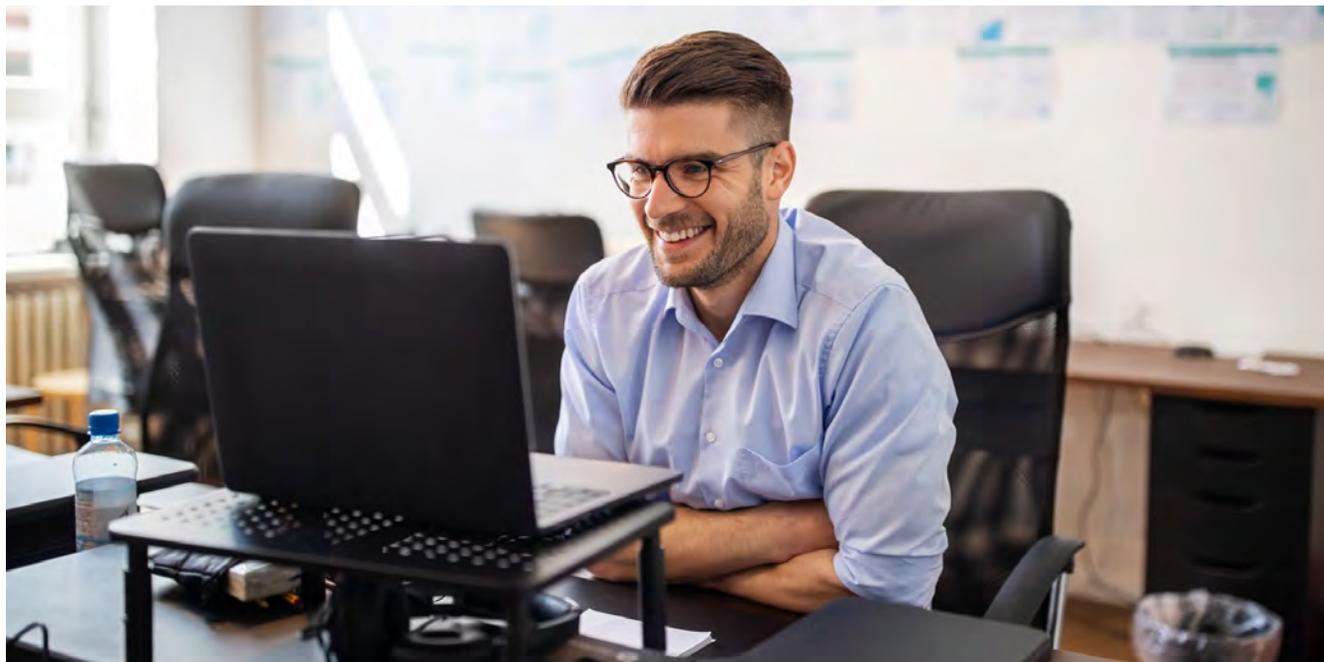
IPC a continué d'effectuer le sondage annuel Gallup sur la mobilisation des employés et a obtenu certains de ses meilleurs résultats à vie, dont un taux de participation de 99 %. Sa cote de mobilisation globale est passée de 4,21 en 2019 à 4,37 en 2020, la classant au 94<sup>e</sup> percentile dans la base de données de Gallup dans le secteur des finances et des assurances.

## Acquisition de talents

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

Avec l'arrivée de près de 500 employés en 2020, nous avons mis à jour notre programme d'intégration des nouveaux employés afin qu'il puisse être offert virtuellement et qu'il reflète l'importance que nous accordons au développement durable et à notre engagement communautaire. Bien que la plupart de ces nouveaux employés aient été embauchés dans un contexte de télétravail, nous avons quand même pu favoriser un sentiment d'appartenance à notre entreprise, et le programme a été très apprécié.

Nous avons respecté notre engagement d'embaucher près de 40 stagiaires d'été, et ce même si de nombreuses autres organisations ont dû retirer leurs offres. Nous avons également continué d'embaucher pour nos programmes de stages de rotation pour les nouveaux diplômés, qui leur offrent la possibilité de développer leur leadership, d'aiguiser leur sens des affaires et de voir comment chaque service contribue au succès de l'organisation. En cette année particulièrement difficile pour les jeunes Canadiens et les nouveaux diplômés universitaires, nous croyions qu'il était important de non seulement continuer de développer notre bassin de talents, mais également de permettre aux jeunes d'acquérir une expérience de travail de qualité.



Avec l'arrivée de près de 500 employés en 2020, nous avons mis à jour notre programme d'intégration des nouveaux employés afin qu'il puisse être offert virtuellement et qu'il reflète l'importance que nous accordons au développement durable et à notre engagement communautaire.

## Rendement, apprentissage et perfectionnement

Nous avons révisé notre programme de gestion du rendement en 2020 afin d'améliorer notre approche de perfectionnement des employés et de les aider à se surpasser. Mis en place en janvier 2021, le programme, qui est axé sur des attentes clairement formulées à l'égard d'objectifs de rendement et de compétences, prévoit un encadrement et de la rétroaction de façon régulière et des plans de perfectionnement personnel pour tous les employés. Les objectifs annuels des employés sont alignés sur la stratégie de l'entreprise et les gestionnaires doivent tenir des réunions trimestrielles pour évaluer les progrès.

Comme nous avons ajouté un objectif centré sur la personne aux objectifs de rendement annuels des gestionnaires en 2019, nous avons gardé cette pratique et l'adaptions chaque année pour refléter les priorités relatives à la gestion et au perfectionnement des membres de l'équipe. Les objectifs de 2021 mettront l'accent sur trois aspects de la gestion du personnel :

- Création et mise en œuvre de plans qui contribueront à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) dans chaque équipe
- Création et mise en œuvre de plans de perfectionnement professionnel
- Rétroaction sur le rendement et communication de messages importants de la haute direction

L'un des principaux changements qui ont été apportés dans le programme amélioré est l'introduction des compétences comportementales d'IGM. Le cadre de compétences définira clairement ce qu'on attend des employés à chaque palier de

carrière et les aidera à créer leurs plans de perfectionnement professionnel. Pour simplifier nos programmes, nous mettons également en ligne des outils d'établissement des objectifs, de gestion du rendement et de rémunération faciles à utiliser.

Les occasions d'apprentissage dans notre entreprise incluent la formation formelle, la rétroaction et l'encadrement ainsi qu'une expérience pratique de travail, autant pour nos propres employés que pour les conseillers financiers avec lesquels nous travaillons. Nous encourageons les formations à l'externe et avons des programmes de remboursement pour aider à en assumer les coûts. Nous offrons également une aide aux employés qui effectuent un changement de carrière. Les personnes qui prennent leur retraite ou qui quittent notre entreprise de manière non volontaire obtiennent de l'aide pour planifier leur préretraite, du soutien à la recherche d'emploi et des indemnités de départ, selon le cas.

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

### ATTIRER DE NOUVEAUX CONSEILLERS

L'équipe de spécialistes en acquisition de talents d'IG se consacre à attirer des professionnels hautement qualifiés dans les rangs des conseillers financiers. Notre processus de recrutement très sélectif fait en sorte que seulement 3 % des candidats finissent par être nommés. En 2020, nous avons accueilli plus de 100 conseillers financiers issus de la concurrence.



Découvrez la carrière de conseiller IG au [ig.ca/sejoindreig](https://ig.ca/sejoindreig)

Voici quelques exemples de nos programmes de perfectionnement :

## Le programme LEAD

Le programme « LEADing at IGM » (LEAD) est notre programme destiné aux leaders de demain, qui peuvent diversifier leurs expériences de perfectionnement en participant activement à des projets concrets. Ce programme a été conçu pour perfectionner les aptitudes de nos meilleurs éléments pour en faire des leaders de premier ordre affichant un potentiel élevé en matière de productivité, de collaboration et d'innovation. Le programme a été remanié en 2020, et le nouveau programme LEAD verra le jour en 2021.

## IG UNIVERSITÉ

L'Université IG est la version améliorée de l'institut de formation des conseillers d'IG Gestion de patrimoine. Ses programmes se concentrent sur les aspects centraux du travail des conseillers : la planification financière, la gestion de la pratique, la responsabilité professionnelle, les produits et le perfectionnement en leadership, et ils sont segmentés en plusieurs niveaux de complexité (de base à expert). Les programmes, la formation et les ressources comprennent plus de 2 400 heures de contenu donnant droit à des crédits de formation continue. Plusieurs programmes sont offerts en partenariat avec des écoles commerciales réputées. En 2020, l'Université IG a donné en moyenne 10 webinaires par semaine aux conseillers sur des sujets allant de l'utilisation des nouveaux outils numériques au respect des exigences de conformité liées aux opérations et aux relations avec des clients à distance, en passant par l'investissement durable. Nous avons également déployé un nouveau logiciel de planification financière et lancé notre propre programme de gestion de la pratique, l'un des meilleurs dans le secteur.



À Mackenzie, il y a une équipe de gestion de la pratique qui collabore avec les conseillers pour les aider à gérer et à faire croître leurs affaires. L'équipe propose des ateliers, des présentations, des outils et des ressources sur des sujets comme le leadership, le marketing, l'image de marque, la technologie, les processus et l'autodiscipline. En 2020, l'équipe de gestion de la pratique a offert plus de 100 présentations à l'échelle nationale.



IPC a élargi son offre d'apprentissage social avec un nouveau réseau de formation (IPC Learning Network – IPCLN) et un programme d'efficacité du leadership. Le réseau IPCLN permet aux membres d'échanger avec les autres membres de tout le pays, quel que soit leur rôle, afin de bénéficier des connaissances de l'ensemble de notre entreprise. Le programme d'efficacité du leadership a été élaboré pour assurer la réussite des leaders; il propose des pratiques d'excellence ainsi que des outils pour promouvoir une franche collaboration entre les équipes.



Le passage à la formation virtuelle a permis entre autres d'augmenter de 77 % la participation aux programmes animés par un formateur, la distance n'étant plus un obstacle à l'apprentissage.

## Stratégie d'aménagement du lieu de travail

La planification du retour au bureau a monopolisé l'attention au deuxième semestre de 2020, car nous voulions assurer la santé et la sécurité de nos équipes. Pour plus de sûreté, nous avons décidé de ne pas être parmi les premiers à adopter un plan de retour au bureau et avons plutôt choisi d'attendre de 30 à 90 jours après la levée des restrictions gouvernementales pour permettre aux gens de retourner travailler sur place. En fait, la grande majorité d'entre eux ont continué de travailler à domicile même lorsque les restrictions liées à la COVID-19 ont été levées par intermittence.

Beaucoup d'employés nous ont également mentionné, dans le cadre de nos sondages, qu'ils préféreraient continuer à être en télétravail au moins quelques jours par semaine, et c'est ce que nous voulons leur permettre de faire. Nous devrions mettre en place un modèle de travail hybride selon lequel les employés pourraient travailler tantôt au bureau, tantôt à domicile. C'est dans cette optique que nous concevons notre espace de travail de l'avenir.

Notre stratégie d'aménagement du lieu de travail de l'avenir témoigne de notre profond engagement envers nos gens, notre culture et notre avenir. Élaborée en consultation avec nos employés, elle



**Notre stratégie d'aménagement du lieu de travail de l'avenir témoigne de notre profond engagement envers nos gens, notre culture et notre avenir. Élaborée en consultation avec nos employés, elle vise à créer des espaces de travail contemporains de premier ordre à l'échelle de l'entreprise.**

visé à créer des espaces de travail contemporains de premier ordre à l'échelle de l'entreprise. Le projet de modernisation commencera par l'un de nos immeubles à Toronto et s'étendra à tous nos complexes.

Parmi les caractéristiques que nous retrouverons dans nos nouveaux bureaux, il y aura plus d'espaces collectifs et moins d'espaces individuels, et chacun aura accès à la lumière du jour. Des salles de conférence, des salles de formation et de grands espaces ouverts seront aménagés

autour de salles de réunion et de bureaux fermés; chaque étage aura son café et des salles de réflexion; et il y aura des places attribuées et non attribuées pour ceux qui viendront travailler au bureau.

Ultimement, nous voulons créer un espace de travail qui tient compte des préoccupations sanitaires et sécuritaires à court terme liées à la COVID-19 et des considérations à long terme de productivité, d'accessibilité et de bien-être.

## Diversité, équité et inclusion

À IGM, nous croyons fermement que la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) permettent de créer des expériences exceptionnelles pour les employés, d'attirer et de mobiliser les meilleurs talents et d'élaborer de nouvelles occasions d'affaires. À la lumière des incidents troublants d'injustice raciale que nous avons connus en 2020, nous sommes très conscients de la persistance du racisme dans notre société et nous voulons amener un changement positif et durable dans notre pays et notre entreprise.

Nous voulons nous affirmer comme organisation de premier plan ancrée dans la modernité, portée par des pratiques diversifiées, équitables et inclusives permettant à chacun de se sentir intégré, respecté et valorisé. Nous souhaitons également que nos employés et équipes de distribution soient représentatifs de la vaste diversité de la population canadienne que nous servons et contribuent à son inclusion.

En 2018, nous nous sommes engagés dans une stratégie visant à favoriser l'avancement des femmes en milieu de travail, à faire progresser la vérité et la réconciliation avec les Autochtones et à sensibiliser les gens aux défis auxquels doit faire face la communauté LGBTQ2S+ (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, personnes queer, personnes en questionnement et bispirituels), et ce, dans l'ensemble de l'entreprise.

Nos trois actions prioritaires sont : sensibiliser, définir et adopter en tout temps des comportements inclusifs, et accroître les partenariats externes et l'engagement communautaire. Notre approche pour chacune consiste à écouter, à apprendre et à agir. Même si nous avons fait des progrès, nous savons que nous devons en faire plus. Nous avons donc élargi notre champ d'action en 2020.

Toutes les sociétés en exploitation d'IGM se sont engagées publiquement à mettre fin au racisme systémique envers les Noirs en signant l'Initiative BlackNorth. Cet engagement non seulement renforce notre engagement commun à mettre fin

à cette forme de racisme, mais nous oblige également à prendre des mesures au sein de nos organisations. Il comprend des objectifs ambitieux qui visent entre autres à verser au moins 3 % de nos dons et commandites pour promouvoir l'investissement et créer des débouchés économiques dans la communauté noire d'ici 2025.

Dans le même ordre d'idées, nous avons formé un Conseil consultatif sur la cause noire, qui comprend 54 membres issus de nos entreprises et de toutes les régions, pour découvrir leurs perspectives, leurs expériences et leurs avis sur des initiatives qui pourraient attirer, fidéliser et faire progresser nos collègues noirs. Des représentants de notre Conseil consultatif sur la cause noire et des équipes de Partenaires à l'œuvre (PAO) ont participé au premier de deux ateliers de planification visant à aider ces groupes dirigés par des employés à établir des structures, des processus et une dynamique durables pour mettre en œuvre des programmes de qualité.

Par ailleurs, nous avons encouragé nos employés à s'identifier de façon volontaire et confidentielle. Grâce à ces données, nous pourrions créer des programmes concrets de DEI et mesurer nos progrès sur le plan de la représentation.



*Des membres de l'équipe Femmes à l'œuvre d'IG célèbrent la Journée internationale des femmes en compagnie de Camille Dundas et de Jeff Carney, ancien président et chef de la direction d'IGM*

Pour ce qui est de la formation, nous avons mis l'accent sur les biais inconscients, qui sont connus pour être l'un des obstacles à l'inclusion les plus courants en milieu de travail. Tous les gestionnaires et employés ont été invités à participer à une formation sur les biais inconscients, et l'Université IG a ajouté un programme de formation sur le sujet pour les conseillers d'IG Gestion de patrimoine.

Nous avons également bonifié notre politique sur les congés parentaux. La politique bonifiée est entrée en vigueur en janvier 2021 et prévoit une prestation complémentaire de congé de maternité/paternité (qui vient combler une partie de la différence entre le salaire de base et les prestations d'assurance-emploi) pour les mères naturelles et les pères admissibles, de même que les parents adoptifs et les parents de même sexe.

# Une structure bien définie pour promouvoir notre orientation en matière de DEI



## Conseil de la direction

Des hauts dirigeants de toutes les composantes d'IGM fournissent des pistes et un soutien liés aux orientations de l'entreprise en matière de DEI pour les partenariats externes. Le conseil est composé de nos chefs de la direction, de la chef des ressources humaines, du chef du marketing, de la chef du contentieux et d'autres personnes clés.



## Conseil d'exploitation

Équipe interfonctionnelle composée de hauts dirigeants qui ont pour responsabilité de mettre les plans de DEI à exécution. Ce conseil est chargé de promouvoir les initiatives de DEI, de soutenir la stratégie de DEI d'IGM, et de fournir des conseils et une orientation au Centre d'expertise de la diversité, de l'équité et de l'inclusion des ressources humaines d'IGM.



## Centre d'expertise des RH

Conçoit et développe la stratégie de DEI et voit à son application, tout en assurant la coordination de son déploiement; évalue les activités de DEI conformément aux piliers stratégiques et aux plans d'action, et harmonise le tout dans l'ensemble de notre entreprise.

## Équipes Partenaires à l'œuvre (PAO)

Les membres collaborent afin de promouvoir et de soutenir la sensibilisation et les comportements de leadership en matière de DEI, tout en offrant une expertise à titre de représentants d'une communauté précise.

## Groupes de travail interfonctionnels

Collaborent à des initiatives ponctuelles selon les directives du Conseil d'exploitation.

## Groupes consultatifs et parties prenantes à l'interne

Valident les pratiques exemplaires en matière de DEI, soutiennent les initiatives de DEI et encouragent l'écoute, l'apprentissage et la participation, au besoin.



## Partenaires externes

## GRANDES ÉTAPES DE NOTRE CAMPAGNE POUR LA DEI (2018–2020)

### Sensibilisation

Nous avons formé les équipes des Partenaires à l'œuvre LGBTQ2S+, des femmes et des Autochtones de même que le Conseil consultatif sur la cause noire.



Nous avons souligné le Mois de la Fierté, la Journée internationale des femmes, la Journée internationale de l'homme, la Journée du multiculturalisme, le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale des personnes handicapées et la Semaine de la santé mentale.

À l'occasion de la Journée nationale des peuples autochtones et de la Journée du chandail orange, nous avons tenu des activités réunissant les employés, les conseillers, les clients et des invités. En 2020, plus de 1 700 personnes y ont participé.

### Formation pour accroître la diversité, l'équité et l'inclusion

Nous avons donné une formation sur les biais inconscients à plus de 480 personnes.



Nous avons offert la formation *Taking the Stage* à 679 femmes.



Au total, 343 personnes ont participé à l'exercice des couvertures de Kairos.

Nous avons donné une formation sur les comportements inclusifs à plus de 300 personnes et nous sommes engagés à former tout le personnel à compter de 2021.

### Accroissement des partenariats externes et engagement communautaire

Nous avons entériné les Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies.

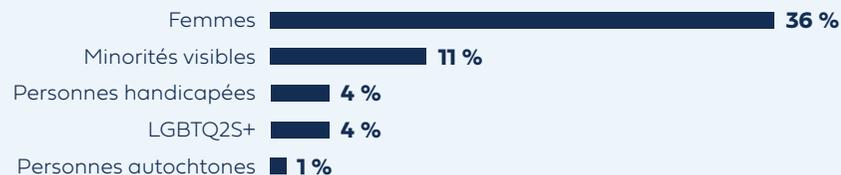
Nous nous sommes associés à des organisations telles que Gender and the Economy (GATE), Catalyst, Women in Capital Markets, Fierté au travail Canada, le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion et l'Association canadienne des professionnels de la finance urbaine (CAUFP).

Nous avons signé l'Entente relative aux Autochtones de Winnipeg dans le cadre de notre engagement à l'égard du cheminement vers la vérité et la réconciliation.



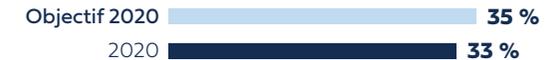
Nous avons signé un engagement dans le cadre de l'initiative BlackNorth.

## HAUTS DIRIGEANTS D'IGM (VPA ET ÉCHELONS SUPÉRIEURS)



Tous les chiffres sont fondés sur les réponses de 228 participants à un sondage de divulgation volontaire réalisé en décembre 2019 auprès des employés de niveau VPA+ d'IGM, sondage qui visait à obtenir de l'information sur la représentation des groupes désignés parmi les hauts dirigeants de l'entreprise.

## FEMMES OCCUPANT DES POSTES DE NIVEAU VP ET PLUS



## FEMMES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION



À la fin de 2020, la Société a commencé à recueillir des données sur la diversité auprès de tout l'effectif, sur une base volontaire et confidentielle, et continue de le faire en 2021. Les objectifs et les échéances pour tous les groupes désignés seront révisés à la fin de l'année civile 2021.

## PUBLICATIONS CONNEXES

### Code de conduite

### Politique sur le harcèlement et la discrimination en milieu de travail

# Renforcer nos collectivités

En jouant un rôle actif dans la protection de nos collectivités et de la planète, nous contribuons à créer un monde plus résilient et plus prospère.

## SUJETS PRIORITAIRES

- Soutien à la collectivité
- Empreinte écologique



## Faits saillants de 2020

En tant qu'entreprise généreuse, nous avons souligné l'importance de veiller sur les plus vulnérables de nos collectivités au cours d'une année qui s'est révélée particulièrement difficile.



### 9,25 M\$

Contribution de 9,25 M\$ à des organismes communautaires et de bienfaisance partout au Canada.



### 1 M\$

Nous nous sommes joints à la Canada Vie et à Power Corporation du Canada pour faire un don conjoint de 1 M\$ en vue de fournir une aide d'urgence aux banques alimentaires locales et nationales et un soutien aux personnes vulnérables.



### Plus de 5,1 M\$

Plus de 5,1 M\$ ont été amassés pour la Société Alzheimer du Canada dans le cadre de la Marche pour l'Alzheimer IG Gestion de patrimoine en 2020.



### Une année record

Plus de 1,3 M\$ en dons ont été recueillis auprès des employés dans le cadre de la Campagne Entreprise généreuse IGM, une année record pour la totalité des contributions.



### Information relative aux changements climatiques

Pour la quatrième année consécutive en 2020, nous avons été reconnus par le CDP comme un leader pour notre divulgation de l'information relative aux changements climatiques.



### 2 625 arbres ont été plantés

2 625 arbres ont été plantés dans le cadre de l'initiative de plantation d'arbres virtuelle organisée par Placements Mackenzie, en partenariat avec GrandTrees et TreesCO2.



### 100 %

100 % du mobilier de bureau remplacé lors de la rénovation des bureaux a été recyclé ou donné à des organismes à but non lucratif.



IG Gestion de patrimoine et Mackenzie versent au moins 1 % de leurs bénéfices annuels moyens avant impôt à des organismes de bienfaisance ou sans but lucratif.

## Soutien à la collectivité

Au sein d'IGM et de ses sociétés en exploitation, nous avons toujours placé le bien-être de nos collectivités, de nos clients et de nos employés au premier plan. Il s'agit d'une tradition et d'une source de fierté qui sont aussi importantes pour nos employés, nos conseillers et nos activités que pour les collectivités que nous servons. Par nos efforts, nous contribuons à jeter les bases d'une société plus saine, plus prospère, plus équitable et plus résiliente, ce qui profite à tous.

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

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

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

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

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

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

### QUI EST RESPONSABLE :

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

## PRENDRE SOIN DE NOS COLLECTIVITÉS EN PÉRIODE DE TOURMENTE

Les individus, les collectivités et les entreprises ayant tous été mis au défi par la pandémie de COVID-19, non seulement le besoin de soutien s'en est trouvé accru, mais nous devons également trouver de nouvelles façons de le fournir. Nous sommes fiers de voir à quel point l'ensemble de notre organisation s'est mobilisée pour apporter son aide. En voici trois exemples :

- La Société financière IGM s'est jointe à la Canada Vie et à Power Corporation du Canada pour faire un don conjoint de 1 M\$ en vue d'apporter une aide d'urgence aux banques alimentaires locales et nationales et un soutien aux personnes vulnérables, notamment les personnes âgées qui vivent isolées ainsi que les femmes et les jeunes qui doivent aller vivre dans un refuge.
- Nous avons réuni toutes nos campagnes de dons des employés sous la Campagne Entreprise généreuse IGM, un événement de 10 jours au cours duquel les employés étaient encouragés à faire des dons aux organismes de bienfaisance de leur choix par le biais de retenues salariales régulières ou de versements uniques. Cet événement inaugural, qui a également comporté un déjeuner avec la direction, des dîners-conférences caritatifs virtuels et des encans silencieux, a permis de recueillir la somme de 1,18 M\$, soit une augmentation de 10 % par rapport au montant total recueilli par les campagnes individuelles de nos sociétés en 2019.
- Les familles dont un enfant ou un parent est atteint d'un cancer ont rencontré de nombreuses difficultés en raison de la COVID-19. Pour apporter un peu de bonheur dans leur vie, nos employés et leurs proches se sont enregistrés en train de lire des contes pour enfants dans différentes langues. Les vidéos ont ensuite été transmises aux organismes partenaires pour organiser des séances d'heure du conte virtuelles.



## IG GESTION DE PATRIMOINE

En 2020, IG Gestion de patrimoine a versé 6,75 M\$ à des centaines d'organismes communautaires par le truchement du programme IG Soyez maître de votre avenir.

Nous misons principalement sur les programmes qui s'inscrivent dans notre vision d'inspirer confiance aux Canadiens en matière de finances. Dans le cadre de l'engagement de notre programme phare IG Soyez maître de votre avenir à l'endroit des personnes âgées (voir [page 36](#)), nous sommes le commanditaire en titre national de la Marche pour l'Alzheimer IG, la plus grande initiative de collecte de fonds de la Société Alzheimer du Canada. Notre commandite donne aux conseillers, employés et clients d'IG l'occasion de se rassembler pour recueillir des fonds et faire œuvre de sensibilisation en soutien aux familles dont des proches sont atteints de la maladie d'Alzheimer ou d'autres troubles neurocognitifs.

Devant l'impossibilité d'organiser des marches en personne pendant la majeure partie de 2020, la Marche pour l'Alzheimer IG Gestion de patrimoine est devenue un événement virtuel. Les participants ont marché, sauté, couru, nagé ou trouvé d'autres moyens créatifs de bouger, tout en amassant des fonds pour plus d'un demi-million de Canadiens atteints de troubles neurocognitifs. Par le mot-clic #MarchepourlAlzheimerIG, certains ont également fait part de leur façon bien personnelle de marcher pour la cause. L'événement a permis de récolter 5,1 M\$, avec une somme record de 360 000 \$ récoltée par les seules équipes d'IG Gestion de patrimoine.

Ajoutons à cela que nous nous sommes également associés à la Société Alzheimer du Canada pour organiser des galas de collecte de fonds virtuels à Toronto et à Montréal. En l'absence des contraintes d'espace habituelles, plus de gens que jamais ont pu assister à ces galas, ce qui a permis de recueillir 650 000 \$ supplémentaires.



### Plus d'un million de dollars

1 486 conseillers et employés d'IG Gestion de patrimoine nous ont aidés à recueillir plus d'un million de dollars dans le cadre de la Campagne Entreprise généreuse IGM, établissant de nouveaux records pour le nombre de donateurs et le montant amassé.



Dans le cadre du programme IPC Cares, nous appuyons et promouvons l'action communautaire et les dons de bienfaisance, tant localement qu'à l'étranger, auprès de nos employés et nos conseillers financiers. À l'échelle internationale, nous avons notamment conclu un partenariat pluriannuel avec des collectivités locales du Honduras que nous soutenons par la construction d'infrastructures de base, des activités de financement ou des dons de matériel.

Incapable de faire le voyage annuel de bénévolat au Honduras en 2020, une équipe de conseillers IPC et d'employés du siège social ont organisé une collecte de fonds en soutien à des communautés locales de ce pays qui devaient faire face aux destructions causées par deux ouragans ainsi qu'à la pandémie de COVID-19. L'événement a dépassé les attentes, récoltant 72 000 \$ qui ont servi à rétablir des systèmes de production et d'irrigation, à réparer des systèmes d'eau potable et à fournir une aide alimentaire ainsi qu'un meilleur accès aux services de santé.

Notre famille IPC s'est également mobilisée à l'occasion de la randonnée cycliste annuelle de la fondation Healing Cycle, qui soutient des personnes en soins palliatifs dans tout l'Ontario, ainsi que pour la campagne Movember en appui à la santé masculine, recueillant ainsi des fonds pour des causes qui nous tiennent tous à cœur.



En 2020, Placements Mackenzie a versé des dons de 2,4 M\$ à plus de 400 organismes communautaires et sportifs au Canada.

La Fondation de bienfaisance Placements Mackenzie, gérée par les employés, recueille chaque année des fonds versés à des organismes, qui œuvrent particulièrement auprès des femmes en situation de vulnérabilité et des enfants et jeunes à risque. La fondation est financée par les dons des employés, qui font l'objet d'un don équivalent versé par notre société.

Chaque automne, nos employés se mobilisent et font preuve de créativité afin de recueillir des fonds pour nos 36 organismes de bienfaisance partenaires. La Coupe caritative de Mackenzie est une compétition amicale permettant aux unités fonctionnelles de l'entreprise d'accumuler des points grâce à leurs dons et à leurs actions bénévoles dans des activités organisées avec les organismes de bienfaisance partenaires.

En 2020, nos employés ont fait plus de 600 heures de bénévolat au total, virtuellement ou en personne. Ils ont fabriqué des meubles dans le cadre de l'initiative Rapid Housing Project de la ville de Toronto et de notre partenariat avec l'organisme Furniture Bank, assemblé des trousseaux

d'activités d'adaptation pour les enfants dont les parents sont atteints du cancer grâce au Nanny Angel Network, ramassé des dons de denrées non périssables pour la banque alimentaire North York Harvest, et distribué des trousseaux alimentaires et d'hygiène aux itinérants de Calgary.

Par le truchement de commandites, Mackenzie soutient les athlètes canadiens dans la réalisation de leurs rêves. Nous avons une entente de commandite de quatre ans avec Canada Alpin et Freestyle Canada, et nous continuons d'appuyer des activités locales de ski alpin en partenariat avec Ontario Alpin. Nous avons également signé avec le PGA Tour Canada un partenariat de six ans qui fait de la société le principal commanditaire du circuit, et qui a permis de verser plus d'un million de dollars à des organismes de bienfaisance partout au Canada depuis 2016.



**308 000 \$**

71 % des employés de Mackenzie se sont inscrits aux dons par retenues salariales à la Fondation de bienfaisance Placements Mackenzie et, avec ceux qui ont fait des dons uniques, ils ont versé une somme record de 308 000 \$.



## Empreinte écologique

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

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

Nos engagements environnementaux précis sont formulés dans notre [politique environnementale](#). Les attentes à l'égard de nos fournisseurs, énoncées dans notre [Code de conduite du fournisseur](#), comprennent le respect des lois environnementales applicables et l'exercice de leurs activités dans le respect de l'environnement.

Depuis 2016, nous avons mandaté une société de gestion de l'énergie et des données afin de suivre et gérer l'information dans l'ensemble des bureaux dont nous sommes propriétaires ou locataires afin de fournir des données exactes et à jour et de formuler des recommandations pour des améliorations opérationnelles. Nous avons des objectifs de réduction des émissions de GES pour les émissions du périmètre 1 et du périmètre 2, et nous continuons de chercher des moyens de mieux mesurer et gérer les impacts des émissions du périmètre 3.

Les comités verts formés d'employés sont les vecteurs de nombreuses initiatives visant à réduire les déchets et la consommation de papier et d'énergie. Ces groupes de 10 à 15 employés bénévoles sensibilisent et mobilisent les gens pour qu'ils adoptent des pratiques écologiquement responsables au travail, à la maison et dans la collectivité en général.

Les examens par des tiers de nos pratiques environnementales font partie intégrante de notre approche. Nous effectuons des vérifications annuelles des déchets dans nos bureaux pour faire ressortir des possibilités d'amélioration et améliorer la mobilisation des employés. Nous faisons également évaluer à l'externe notre énoncé annuel sur les émissions de GES pour les émissions associées aux déplacements des périmètres 1, 2 et 3 ainsi que les objectifs de réduction applicables.

### NOS OBJECTIFS ET PROGRÈS EN MATIÈRE D'ÉMISSIONS SONT RENDUS PUBLICS DANS NOTRE RAPPORT ANNUEL AU PROTOCOLE CDP (CARBON DISCLOSURE PROJECT)



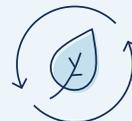
#### Réduction de 40 % des émissions absolues de GES du périmètre 1 et du périmètre 2 d'ici 2020

Nous avons dépassé notre objectif de réduction de 932 tonnes par rapport à nos émissions de 2 330 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> en 2013, et nous fixerons un nouvel objectif en 2021.



#### Réduction de 50 % des émissions absolues de GES du périmètre 1 et du périmètre 2 d'ici 2036

Cet objectif représente une réduction de 1 165 tonnes par rapport aux émissions de 2 330 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> en 2013.



#### 80 % du gaz naturel consommé (périmètre 1) sera d'origine renouvelable d'ici 2020

Nous avons dépassé notre objectif, qui représente 4 879 mégawattheures de gaz naturel, et nous fixerons un nouvel objectif en 2021.

### QUI EST RESPONSABLE :

Tout le personnel joue un rôle dans la gestion des impacts environnementaux associés à nos activités, mais la responsabilité la plus directe incombe à notre chef de l'exploitation, qui a la charge de la location de nos installations et de la gestion opérationnelle, des achats, de la gestion des déplacements et des capacités de réunion virtuelle; il est également le cadre responsable du Conseil de l'écologisation d'IGM. Chargé de la création d'une culture uniforme de sensibilisation et de pratiques environnementales au sein de nos sociétés en exploitation, le Conseil de l'écologisation est composé de leaders des secteurs de la gestion des installations, des ressources humaines, du développement durable, des services informatiques et du soutien à la collectivité, ainsi que des présidents des comités verts dirigés par des employés.

**DÉFI**  
**#STEPUP4TREES**

Conformément à l'engagement de Mackenzie en matière de développement durable, son Comité de l'écologisation s'est associé à GrandTrees Climate Solutions et TreesCO2 pour créer un défi virtuel de plantation d'arbres comme moyen d'augmenter le nombre d'arbres plantés en 2020. Pour chaque employé qui a relevé le défi de grimper, de marcher, de courir ou de rouler sur 150 pas et de partager une vidéo de son exercice sur les médias sociaux en utilisant #stepup4trees, Mackenzie a fait don d'un arbre en vue de l'objectif de plantation de 1 000 milliards d'arbres lancé par le Forum économique mondial.



## Gestion de l'énergie

La consommation de l'électricité et du gaz naturel dans les immeubles qui nous appartiennent et dans ceux que nous louons est le principal facteur de l'utilisation de l'énergie. Nous investissons régulièrement dans la modernisation des bureaux de la société et des bureaux régionaux pour les rendre plus écoénergétiques, notamment par l'installation de systèmes de chauffage et de climatisation efficaces ainsi que d'appareils de traitement de l'air, de systèmes de technologie de l'information, d'éclairages à diodes électroluminescentes et de détecteurs de mouvement. Nous examinons également la superficie des sièges sociaux d'IG Gestion de patrimoine et de Placements Mackenzie ainsi que celle des bureaux régionaux d'IG pour nous assurer que nous utilisons l'espace de manière efficace.

IG a participé à l'initiative Manitoba Race to Reduce à la fois dans un rôle consultatif de leadership et en participant activement à la course à la réduction de la consommation d'énergie dans l'immeuble du siège social qu'elle possède. Créée en 2017, la Manitoba Race to Reduce est un concours auquel participent des propriétaires et des locataires d'immeubles commerciaux, qui s'engagent publiquement à travailler de concert pour réduire d'au moins 10 % sur quatre ans l'ensemble de la consommation collective d'énergie dans les immeubles inscrits. La course s'est terminée de manière inattendue, la plupart des bâtiments ayant connu d'énormes réductions en 2020 avec la fermeture des bureaux attribuable à la COVID-19. Dans notre propre siège social, la consommation d'énergie a diminué de 28 %, ce qui fait ressortir à quel point une grande partie de notre consommation d'énergie est susceptible de varier, d'où la nécessité d'une plus grande sensibilisation à cet égard.

Le reste de nos bureaux est loué par nos sociétés en exploitation. Notre capacité à gérer directement la consommation d'énergie dans les bureaux en location partagée est plus limitée, puisque ces bureaux sont majoritairement aménagés dans de grands immeubles occupés par différents locataires.

## Énergie renouvelable

Depuis 2015, nous achetons du gaz naturel renouvelable en quantité équivalente à celle du gaz conventionnel que consommeraient autrement chaque année les sièges sociaux d'IG Gestion de patrimoine et de Placements Mackenzie. Non seulement cet investissement réduit suffisamment nos émissions de GES pour dépasser notre objectif de 2020, il soutient également le développement de l'industrie des énergies renouvelables au Canada. En outre, les immeubles de nos sièges sociaux sont situés dans des villes disposant de sources d'électricité à faibles émissions de carbone.

## Déchets et recyclage

Chacune de nos sociétés en exploitation s'est engagée à réduire les déchets et à intensifier ses programmes de recyclage dans la mesure du possible. Tous les immeubles abritant les sièges sociaux de nos sociétés offrent des services de recyclage des différentes matières et de compostage organique. Nous donnons aussi du matériel de bureau et de l'équipement informatique à des organismes de bienfaisance, et lorsqu'il n'est pas possible de donner de l'équipement informatique, nous travaillons en collaboration avec des fournisseurs pour recycler l'équipement électronique dont nous n'avons plus besoin.

Même si nous offrons des programmes de déchiquetage et de recyclage dans la plupart de nos bureaux, il est difficile d'offrir des programmes de recyclage uniformes partout au Canada dans les immeubles loués par IG en raison de



## Des stations de collecte de déchets centralisées

Nous avons fini de remplacer toutes les poubelles individuelles par des stations de collecte de déchets centralisées dans les immeubles à bureaux de Mackenzie et d'IG.

(suite)

la variété des programmes municipaux et des approches des locataires. IG continue d'analyser les options et de se servir de son influence comme locataire pour étendre les services d'élimination des déchets dans l'ensemble du pays.

Nous respectons une norme de conception des bureaux qui prévoit l'utilisation de matériaux recyclés, d'un éclairage à faible consommation d'énergie et d'autres matériaux écologiques, tout en recyclant le mobilier et en produisant le moins de déchets possible durant le projet. Cette norme est appliquée d'un océan à l'autre dans la construction des bureaux neufs et le réaménagement des bureaux existants.

Les immeubles de nos sièges sociaux IG et Mackenzie ont récemment fait la transition vers des poubelles centralisées, une solution qui permet de réduire de 60 % à 80 % les déchets acheminés à la décharge comparativement à des immeubles comparables.

## Déplacements

Parce que nous sommes une société de services financiers d'envergure mondiale, les voyages d'affaires constituent un volet essentiel de nos opérations. Les employés sont invités à examiner attentivement leurs besoins en matière de déplacements d'affaires et, dans la mesure du possible, nous avons opté pour la vidéoconférence et la formation en ligne afin de réduire les besoins et les coûts liés aux voyages. Les déplacements ont été très peu nombreux en 2020 en raison des restrictions sur les voyages, et nous avons compensé 100 % de ceux qui ont eu lieu. Nous croyons que les réductions de déplacements sont appelées à durer en raison des capacités accrues des réunions virtuelles et des changements dans les pratiques.

Nous aidons nos employés et nos clients à utiliser des moyens de transport à faibles émissions de carbone. Il s'agit notamment de soutenir financièrement les employés qui utilisent les transports en commun et de leur donner accès à des casiers et à des douches ainsi qu'à des supports à vélos

sécuritaires, lorsque cela est possible. Au siège social ultramoderne d'IPC, nous proposons des stationnements et des bornes de recharge à tarifs préférentiels pour les véhicules écologiques, ainsi qu'un stationnement à tarif préférentiel pour ceux qui se déplacent à bord d'un véhicule à plusieurs passagers. Nous travaillons avec les propriétaires et les gestionnaires de nos immeubles en vue d'accroître la disponibilité de bornes de recharge électrique pour les clients qui visitent les bureaux régionaux d'IG Gestion de patrimoine et les sièges sociaux d'IG et d'IPC.

## Réduction de la consommation de papier

Nous cherchons constamment des occasions d'utiliser moins de papier pour les communications, les documents de marketing, les rapports et les autres documents associés à nos activités commerciales. Nous utilisons davantage de papier recyclé et de papier provenant de forêts gérées de façon responsable. Nos photocopieurs sont préprogrammés pour imprimer les documents des deux côtés et pour suivre l'utilisation, ce qui permet d'établir les priorités pour les projets de réduction du volume de papier utilisé.

Nous avons comme objectif de réduire la consommation de papier individuelle de 50 % par rapport à 2017 d'ici la fin de l'année 2020. Or, le télétravail des employés en 2020 a permis d'abaisser cette consommation de 84 %. Nous nous penchons actuellement sur les changements à apporter dans l'ensemble de nos sociétés afin qu'à notre retour au bureau, nous puissions rendre permanentes le plus grand nombre possible de ces réductions.

## PUBLICATIONS CONNEXES

[Politique environnementale](#)

[Code de conduite du fournisseur](#)

[Rapport du CDP](#)  
(en anglais seulement)

## RENDRE NOS BUREAUX PLUS VERTS

Dans le cadre de notre stratégie relative au milieu de travail de l'avenir, nos nouveaux bureaux seront pourvus d'une variété de caractéristiques favorisant la durabilité. En voici quelques exemples :

- Pour réduire les déchets plastiques et alimentaires, des stations de remplissage de bouteilles d'eau seront placées à chaque étage, et les poubelles seront centralisées en y incluant des services de recyclage et de compostage.
- Dans le but de réduire la consommation d'énergie, tous les postes de travail seront situés à proximité de la lumière du jour, et les zones nécessitant moins de lumière du jour seront placées près du centre. L'environnement de bureau à aires ouvertes, les surfaces de couleur claire et les panneaux de séparation de faible hauteur favoriseront la pénétration de lumière naturelle dans l'espace et, associés à des capteurs, contribueront à réduire la consommation d'électricité.
- En vue de favoriser la qualité de l'air à l'intérieur des immeubles et de réduire la pollution chimique, des peintures et des adhésifs à faible teneur en COV (composés organiques volatils) seront utilisés, et des meubles et moquettes à faible taux d'émissions homologués GREENGUARD seront installés.
- Les matériaux de construction et les meubles existants seront donnés et recyclés afin de réduire le nombre d'articles envoyés à la décharge. Les matériaux de construction destinés au recyclage comprendront de la moquette, des cloisons sèches, des carreaux de plafond et du tissu pour les traitements acoustiques des murs. Les meubles seront donnés à des organismes sans but lucratif dans la mesure du possible, et les matériaux restants seront recyclés.

# Données sur les ESG

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

## Gouvernance

Norme GRI	Sujet	Mesure	2020	2019	2018	2017	2016
<b>COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (a)</b>							
102-22	<b>Administrateurs siégeant au conseil</b>	Nombre	<b>15</b>	15	15	16	16
102-22	Membres du conseil provenant de la haute direction	Nombre	<b>1</b>	1	1	1	1
102-22	Membres du conseil ne provenant pas de la haute direction	Nombre	<b>14</b>	14	14	15	15
102-22	Femmes siégeant au conseil (b)	Nombre	<b>5</b>	5	5	4	3
102-22, 405-1	<b>Diversité de genre au conseil</b>	Pourcentage du conseil	<b>33 %</b>	33 %	33 %	25 %	19 %
<b>Âge des membres du conseil</b>							
405-1	Plus de 70 ans	Nombre	<b>2</b>	1	1	1	3
405-1	50 à 70 ans	Nombre	<b>13</b>	13	11	13	13
405-1	30 à 49 ans	Nombre	<b>0</b>	1	3	2	0
102-22	<b>Nombre d'années à siéger au conseil</b>	Nombre d'années moyen	<b>11</b>	10	9	8	10
102-22	<b>Membres du conseil indépendants (b)</b>	Nombre	<b>9</b>	9	9	8	8
102-22	Indépendance du conseil	Pourcentage	<b>60 %</b>	60 %	60 %	50 %	50 %
102-22	Indépendance du Comité d'audit	Pourcentage	<b>100 %</b>	100 %	100 %	100 %	100 %
102-22	Indépendance du Comité des entités reliées et de révision	Pourcentage	<b>100 %</b>	100 %	100 %	100 %	100 %
102-22	Indépendance du Comité des ressources humaines	Pourcentage	<b>50 %</b>	50 %	50 %	20 %	33 %
102-22	Indépendance du Comité de gouvernance et des candidatures	Pourcentage	<b>50 %</b>	50 %	50 %	25 %	25 %
	<b>Taux de participation moyen aux réunions du conseil et des comités</b>	Pourcentage	<b>98 %</b>	93 %	94 %	90 %	95 %
102-22	<b>Administrateurs cumulant 4 mandats ou moins (c)</b>	Pourcentage	<b>100 %</b>	100 %	100 %	100 %	100 %
<b>HONORAIRES DES AUDITEURS</b>							
	Honoraires d'audit	\$	<b>2 427 000</b>	2 746 000	2 562 000	2 616 000	2 263 000
	Frais connexes à l'audit	\$	<b>110 000</b>	244 000	376 000	311 000	127 000
	Taxes	\$	<b>163 000</b>	74 000	64 000	149 000	128 000
	Autres frais	\$	<b>236 000</b>	314 000	281 000	629 000	424 000
	Frais payés pour des services autres que l'audit	Pourcentage	<b>14 %</b>	11 %	11 %	21 %	19 %

- (a) Toutes les données sur la composition du conseil d'administration sont en date des assemblées annuelles de chaque année, à l'exception des données sur le Taux de participation moyen aux réunions du conseil et des comités, qui sont en date du 31 décembre.
- (b) Le conseil d'administration de la Société est composé de 15 administrateurs. Selon les lignes directrices des ACVM, le règlement 52-110 – Comités d'audit et le règlement 58-101 – Pratiques en matière de gouvernance (les « règlements ») et de l'avis du conseil d'administration, les neuf administrateurs suivants (qui constituent 60 pour cent du conseil), soit Marc A. Bibeau, Marcel R. Coutu, Gary Doer, Susan Doniz, Sharon Hodgson, Sharon MacLeod, Susan J. McArthur, John McCallum et Beth Wilson sont indépendants et n'ont aucun autre lien qui pourrait raisonnablement nuire à l'indépendance de leur jugement dans le cadre de l'exécution de leurs obligations envers la Société. Paul Desmarais, jr., André Desmarais, Claude Généreux, R. Jeffrey Orr et Gregory D. Tretiak, qui sont des dirigeants de la Corporation Financière Power, ne sont pas indépendants en vertu des règlements, mais, de l'avis du conseil, ils sont indépendants de la direction. Jeffrey R. Carney, président et chef de la direction, n'est pas indépendant puisqu'il est un dirigeant de la Société.
- (c) Représente les mandats auprès de conseils d'administration de sociétés ouvertes ne faisant pas partie de Power Corporation ou de ses filiales (y compris la Financière Power, la Great-West Lifeco et la Financière IGM).

## Éthique et conformité

Norme GRI	Sujet	Mesure	2020	2019	2018
<b>CONTRIBUTIONS À DES PARTIS POLITIQUES</b>					
415-1	Montant des contributions à des partis politiques	\$	0	0	0
<b>ÉTIQUETAGE DES PRODUITS ET DES SERVICES</b>					
417-2	Cas de non-conformité à la réglementation et aux codes volontaires en ce qui a trait aux renseignements et à l'étiquetage des produits et des services dans les documents essentiels, par type de résultat. Les documents essentiels sont ceux requis aux termes des lois sur les valeurs mobilières relativement aux distributions et à l'information continue : prospectus, RDRF, états financiers des Fonds, notice annuelle et aperçus du fonds. (d)	Nombre total	<b>La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu d'incidents importants de non-conformité en 2020.</b>	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu d'incidents importants de non-conformité en 2019.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu d'incidents importants de non-conformité en 2018.
<b>COMMUNICATIONS MARKETING</b>					
417-3	Cas de non-conformité à la réglementation et aux codes volontaires portant sur les communications de marketing, notamment la publicité, la promotion et les commandites, par type de résultat (e,f)	Nombre total	<b>La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu d'incidents importants de non-conformité en 2020.</b>	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu d'incidents importants de non-conformité en 2019.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu d'incidents importants de non-conformité en 2018.
<b>PROTECTION DE L'INFORMATION DES CLIENTS</b>					
418-1	Plaintes étayées concernant des manquements à la protection de l'information des clients et à la perte de données clients	Nombre total	<b>Aucune plainte fondée à l'encontre de la Société financière IGM et de ses sociétés en exploitation n'a été déposée auprès du Bureau du Commissaire à la protection de la vie privée ou d'un commissaire provincial en 2020.</b>	Aucune plainte fondée à l'encontre de la Société financière IGM et de ses sociétés en exploitation n'a été déposée auprès du Bureau du Commissaire à la protection de la vie privée ou d'un commissaire provincial en 2019.	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 2018.
<b>LOIS ET RÈGLEMENTS</b>					
419-1	Valeur monétaire des amendes élevées et nombre total des sanctions non monétaires (g)	Dollars, nombre total	<b>Se reporter à la rubrique Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la notice annuelle de 2020.</b>	Se reporter à la rubrique Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la notice annuelle de 2019.	Se reporter à la rubrique Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la notice annuelle de 2018.

- (d) Par cas de non-conformité, on entend des inexactitudes importantes dans des documents essentiels qui obligent la Société financière IGM ou ses sociétés exploitantes à modifier les documents et à les déposer de nouveau auprès des organismes de réglementation et à apporter les correctifs nécessaires pour les clients.
- (e) Par communications marketing, on entend les documents de marketing et de publicité de l'entreprise, y compris pour les commandites assujetties aux règlements de vente des fonds communs de placement. Les communications marketing comprennent aussi les communications préparées par les conseillers des sociétés en exploitation.
- (f) Par cas de non-conformité, on entend des inexactitudes importantes dans des documents essentiels qui obligent la Société financière IGM ou ses sociétés exploitantes à modifier les documents et à apporter les correctifs nécessaires pour les clients.
- (g) Par sanction non monétaire, on entend la suspension ou l'annulation de l'inscription, ou des conditions ou restrictions importantes à l'égard de l'inscription relativement à la Société financière IGM et à ses sociétés en exploitation, et aux conseillers d'IG Gestion de patrimoine et d'Investment Planning Counsel, imposées par suite d'une audience auprès des organismes de réglementation ou d'autorégulation ou d'une convention de règlement officielle avec ces organismes.

## Impôts

Norme GRI	Sujet	Mesure	2020	2019	2018	2017	2016
<b>IMPÔTS</b>							
<b>Impôts sur le revenu, par territoire de compétence</b>							
201-1	Gouvernement fédéral	Millions de dollars	<b>123,7</b>	142,9	151,4	112,7	135,5
201-1	Colombie-Britannique	Millions de dollars	<b>1,0</b>	1,7	1,8	0,9	1,9
201-1	Alberta	Millions de dollars	<b>0,9</b>	1,9	1,9	0,5	1,3
201-1	Saskatchewan	Millions de dollars	<b>0,3</b>	0,6	0,6	0,2	0,5
201-1	Manitoba	Millions de dollars	<b>13,9</b>	10,6	14,3	9,1	18,1
201-1	Ontario	Millions de dollars	<b>22,3</b>	35,3	36,3	19,3	24,7
201-1	Québec	Millions de dollars	<b>2,9</b>	5,0	4,9	2,3	4,2
201-1	Nouveau-Brunswick	Millions de dollars	<b>0,1</b>	0,2	0,3	0,1	0,2
201-1	Nouvelle-Écosse	Millions de dollars	<b>0,1</b>	0,3	0,2	0,1	0,2
201-1	Î.-P.-É.	Millions de dollars	<b>0,1</b>	0,1	0,1	–	0,1
201-1	Terre-Neuve	Millions de dollars	<b>0,1</b>	0,1	0,1	–	0,2
201-1	<b>Total des impôts sur le revenu canadiens</b>	Millions de dollars	<b>165,4</b>	198,7	211,9	145,2	186,9
201-1	Chine	Millions de dollars	<b>1,4</b>	1,0	1,1	1,1	0
201-1	Irlande	Millions de dollars	<b>1,0</b>	1,2	1	1,8	2,1
201-1	Hong Kong	Millions de dollars	<b>0,8</b>	0,3	0,6	0,5	0,4
201-1	États-Unis	Millions de dollars	<b>-0,2</b>	0	0	0	0
201-1	Total des impôts sur le revenu internationaux	Millions de dollars	<b>3,0</b>	2,5	2,7	3,4	2,5
201-1	Total des impôts exigibles (h)	Millions de dollars	<b>168,4</b>	201,2	214,6	148,6	189,4
201-1	Total des impôts reportés	Millions de dollars	<b>32,3</b>	18,5	-4,7	25,3	12,2
201-1	Total des impôts sur le revenu	Millions de dollars	<b>200,7</b>	219,7	209,9	173,9	201,6
201-1	Total des autres impôts et taxes – impôt sur le capital, taxes à la consommation, impôt sur la masse salariale, impôts fonciers, taxe d'affaires et autres	Millions de dollars	<b>29,8</b>	24,6	28,4	25,0	25,5

(h) Les impôts sur le revenu pour 2016 excluent la réduction des estimations de charge d'impôt sur le résultat d'un montant de 34,0 M \$ liée à certaines déclarations de revenus.

## Investissement durable

Norme GRI	Sujet	Mesure	2020	2019	2018	2017	2016
<b>PLACEMENTS MACKENZIE</b>							
<b>Nombre de sociétés mobilisées par les enjeux ESG</b>							
	Participation du personnel à l'interne	Nombre	<b>621</b>	299	131	nd	nd
	Participation des fournisseurs	Nombre	<b>979</b>	560	164	nd	nd
	Votes exprimés par procuration au cours de l'année par Mackenzie (i)	Pourcentage	<b>100</b>	100	100	100	100
	Sous-conseillers qui sont signataires des PIR (j)	Pourcentage de l'actif géré	<b>95</b>	90	90	86	nd
<b>IG GESTION DE PATRIMOINE</b>							
	Votes exprimés par procuration au cours de l'année par les sous-conseillers en valeurs (i)	Pourcentage	<b>100</b>	100	nd	nd	nd
	Sous-conseillers qui sont signataires des PRI	Pourcentage de l'actif géré	<b>100</b>	100	97	96	89
<b>PRODUITS CONÇUS POUR OFFRIR DES AVANTAGES ENVIRONNEMENTAUX OU SOCIAUX PARTICULIERS – FINANCIÈRE IGM</b>							
	Fonds d'investissement thématiques, de premier ordre et à impact – actif géré	Millions de dollars	<b>1 648,1</b>	471,9	432,9	541,2	542,1
	Fonds philanthropiques – IG Gestion de patrimoine et Placements Mackenzie	Millions de dollars	<b>298,2</b>	279,3	239,2	233,7	211,4
	Régimes enregistrés d'épargne-invalidité	Millions de dollars	<b>1 384,2</b>	1 106,2	811,7	680,5	480,7
	Pourcentage de l'actif géré total assujéti à des filtres environnementaux ou sociaux négatifs (k)	Pourcentage	<b>97,5</b>	98,0	99,0	0,3	0,4

(i) Selon l'information publiée au sujet des PRI.

(j) Tous les sous-conseillers de Mackenzie sont signataires des PRI au 31 décembre, exception faite des sous-conseillers ajoutés par suite de l'acquisition de GLC, qui a été conclue le 31 décembre.

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

## Talents

Norme GRI	Sujet	Mesure	2020	2019	2018	2017	2016
<b>EMPLOYÉS PAR RÉGION</b>							
102-8	Colombie-Britannique	Nombre total	95	102	107	108	132
102-8	Alberta	Nombre total	90	88	89	85	95
102-8	Saskatchewan	Nombre total	15	17	18	20	31
102-8	Manitoba	Nombre total	1 327	1 324	1 311	1 378	1 402
102-8	Ontario	Nombre total	1 750	1 654	1 512	1 459	1 460
102-8	Québec	Nombre total	414	424	424	388	397
102-8	Provinces de l'Atlantique	Nombre total	36	38	40	39	48
102-8	Canada – total	Nombre total	3 727	3 647	3 501	3 477	3 565
102-8	Chine	Nombre total	2	2	2	1	–
102-8	Irlande	Nombre total	12	11	10	11	14
102-8	Hong Kong	Nombre total	13	13	11	11	11
102-8	États-Unis	Nombre total	13	11	11	4	1
102-7/102-8	Nombre total d'employés (I)	Nombre total	3 767	3 684	3 535	3 504	3 591
<b>CONSEILLERS D'IG GESTION DE PATRIMOINE PAR RÉGION</b>							
102-8	Alberta	Nombre total	435	425	430	441	507
102-8	Provinces de l'Atlantique	Nombre total	218	215	247	281	323
102-8	Colombie-Britannique	Nombre total	381	394	429	482	573
102-8	Manitoba	Nombre total	194	202	220	232	244
102-8	Ontario	Nombre total	1 198	1 262	1 391	1 609	2 010
102-8	Québec	Nombre total	734	735	820	907	1 091
102-8	Saskatchewan	Nombre total	144	148	174	194	197
	Nombre total de conseillers (I)	Nombre total	3 304	3 381	3 711	4 146	4 945
<b>ADJOINTS D'IG GESTION DE PATRIMOINE PAR RÉGION</b>							
102-8	Alberta	Nombre total	179	210	227	236	224
102-8	Provinces de l'Atlantique	Nombre total	91	82	94	100	98
102-8	Colombie-Britannique	Nombre total	193	207	214	233	215
102-8	Manitoba	Nombre total	69	84	96	99	106
102-8	Ontario	Nombre total	467	500	540	581	600
102-8	Québec	Nombre total	270	298	334	359	346
102-8	Saskatchewan	Nombre total	48	50	67	66	73
	Nombre total d'adjoints (I)	Nombre total	1 317	1 431	1 572	1 674	1 662

(I) Le nombre total d'employés a été comptabilisé en date du 31 décembre.

## Talents (suite)

Norme GRI	Sujet	Mesure	2020	2019	2018	2017	2016
<b>CONSEILLERS D'INVESTMENT PLANNING COUNSEL PAR RÉGION</b>							
102-8	Alberta	Nombre total	<b>68</b>	66	67	69	69
102-8	Provinces de l'Atlantique	Nombre total	<b>29</b>	34	41	42	45
102-8	Colombie-Britannique	Nombre total	<b>73</b>	78	79	91	106
102-8	Manitoba	Nombre total	<b>38</b>	36	37	39	40
102-8	Ontario	Nombre total	<b>429</b>	449	470	497	510
102-8	Québec	Nombre total	<b>38</b>	34	24	25	28
102-8	Saskatchewan	Nombre total	<b>20</b>	23	26	26	27
102-8	Territoires	Nombre total	<b>1</b>	1	1	1	1
	Nombre total de conseillers (l)	Nombre total	<b>696</b>	721	745	790	826
<b>EMPLOYÉS PAR SEXE ET PAR CATÉGORIE</b>							
102-8	<b>Total</b>	Nombre total	<b>3 767</b>	3 684	3 535	3 504	3 591
102-8	Femmes	Nombre total	<b>2 128</b>	2 109	2 032	2 043	2 105
102-8	Hommes	Nombre total	<b>1 637</b>	1 575	1 503	1 461	1 486
102-8	Genre établi par l'employé (m)	Nombre total	<b>2</b>	nd	nd	nd	nd
102-8	<b>Employés permanents</b>	Nombre total	<b>3 525</b>	3 379	3 308	3 286	3 371
102-8	Femmes	Nombre total	<b>1 993</b>	1 943	1 897	1 908	1 975
102-8	Hommes	Nombre total	<b>1 530</b>	1 436	1 411	1 378	1 396
102-8	Genre établi par l'employé	Nombre total	<b>2</b>	nd	nd	nd	nd
102-8	<b>Employés temporaires</b>	Nombre total	<b>242</b>	305	227	218	220
102-8	Femmes	Nombre total	<b>135</b>	166	135	135	130
102-8	Hommes	Nombre total	<b>107</b>	139	92	83	90
102-8	Genre établi par l'employé	Nombre total	<b>0</b>	nd	nd	nd	nd
102-8	<b>Employés à temps plein</b>	Nombre total	<b>3 696</b>	3 609	3 418	3 352	3 428
102-8	Femmes	Nombre total	<b>2 063</b>	2 038	1 932	1 917	1 958
102-8	Hommes	Nombre total	<b>1 631</b>	1 571	1 486	1 435	1 470
102-8	Genre établi par l'employé	Nombre total	<b>2</b>	nd	nd	nd	nd
102-8	<b>Employés à temps partiel</b>	Nombre total	<b>71</b>	75	117	152	163
102-8	Femmes	Nombre total	<b>65</b>	71	100	127	147
102-8	Hommes	Nombre total	<b>6</b>	4	17	25	16
102-8	Genre établi par l'employé	Nombre total	<b>0</b>	nd	nd	nd	nd

(l) Le nombre total d'employés a été comptabilisé en date du 31 décembre.

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

Talents (suite)

Norme GRI	Sujet	Mesure	2020	2019	2018	2017	2016
<b>CONVENTIONS COLLECTIVES</b>							
102-41	Employés couverts par des conventions collectives	Pourcentage du nombre total d'employés	0	0	0	0	0
<b>NOUVEAUX EMPLOYÉS EMBAUCHÉS</b>							
401-1	<b>Total des nouveaux employés embauchés – employés permanents</b>	Nombre total	317	455	502	308	437
401-1	En pourcentage de l'effectif total (n)	Pourcentage du nombre total d'employés	9,0	13,5	15,2	9,4	13,0
<b>Groupe d'âge des employés</b>							
401-1	Moins de 30 ans (n)	Pourcentage du nombre total d'employés	31,2	26,6	28,1	33,1	30,0
401-1	30 à 50 ans (n)	Pourcentage du nombre total d'employés	58,0	59,1	58,4	52,3	60,6
401-1	Plus de 50 ans (n)	Pourcentage du nombre total d'employés	10,7	14,3	13,5	14,6	9,4
<b>Sexe des employés</b>							
401-1	Femme (n)	Pourcentage du nombre total d'employés	46,1	59,1	54,4	55,5	54,2
401-1	Homme (n)	Pourcentage du nombre total d'employés	53,9	40,9	45,6	44,5	45,8
401-1	Genre établi par l'employé	Pourcentage du nombre total d'employés	-	nd	nd	nd	nd
<b>ROULEMENT DU PERSONNEL</b>							
401-1	<b>Roulement total du personnel – employés permanents</b>	Nombre total	275	512	616	525	409
401-1	Pourcentage total du roulement (n,o)	Pourcentage du nombre total d'employés	7,8	15,2	18,6	16,0	12,1
401-1	<b>Roulement volontaire du personnel – employés permanents</b>	Nombre total	191	341	468	280	284
401-1	Pourcentage du roulement volontaire (n,o)	Pourcentage du nombre total d'employés	5,4	10,1	14,1	8,5	8,4
<b>Groupe d'âge des employés</b>							
401-1	Moins de 30 ans (n)	Pourcentage du nombre total d'employés	24,4	23,6	16,9	16,4	16,1
401-1	30 à 50 ans (n)	Pourcentage du nombre total d'employés	53,8	55,5	45,0	49,0	56,2
401-1	Plus de 50 ans (n)	Pourcentage du nombre total d'employés	21,8	20,9	38,1	34,7	27,6
<b>Sexe des employés</b>							
401-1	Femme (n)	Pourcentage du nombre total d'employés	54,9	59,6	60,1	59,4	50,4
401-1	Homme (n)	Pourcentage du nombre total d'employés	45,1	40,4	39,9	40,6	49,6
401-1	Genre établi par l'employé	Pourcentage du nombre total d'employés	-	nd	nd	nd	nd
<b>FORMATION ET ÉDUCATION</b>							
404-3	Employés recevant des évaluations du rendement (p)	Pourcentage du nombre total d'employés admissibles	100,0	100,0	73,7	85,8	81,0

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

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

(p) Depuis 2015, les spécialistes d'IG Gestion de patrimoine reçoivent une évaluation. En 2018, d'importants changements ont été apportés au programme d'évaluation du rendement d'IG Gestion de patrimoine et la collecte de données pour cette société en exploitation subissait des transformations.

## Talents (suite)

Norme GRI	Sujet	Mesure	2020	2019	2018	2017	2016
<b>DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION</b>							
<b>Sexe des employés</b>							
405-1	Femmes	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>56,5</b>	57,2	57,5	58,3	58,6
405-1	Hommes	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>43,4</b>	42,8	42,5	41,7	41,4
405-1	Genre établi par l'employé	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>0,1</b>	nd	nd	nd	nd
<b>Groupe d'âge des employés</b>							
405-1	Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>13,5</b>	16,6	17,4	16,3	16,0
405-1	30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>61,0</b>	59,0	59,2	58,2	57,8
405-1	Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>25,5</b>	24,4	23,4	25,5	26,2
<b>Haute direction (q)</b>							
405-1	Femmes	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>33,3</b>	34,0	30,9	27,5	25,0
405-1	Hommes	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>66,7</b>	66,0	69,1	72,5	75,0
405-1	Genre établi par l'employé	Pourcentage du nombre total d'employés	-	nd	nd	nd	nd
405-1	Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	-	-	-	-	-
405-1	30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>54,0</b>	56,0	56,5	58,5	60,2
405-1	Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>46</b>	44,0	43,5	41,5	39,8
<b>Personnel cadre (r)</b>							
405-1	Femmes	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>47,4</b>	45,2	45,4	42,8	43,3
405-1	Hommes	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>52,6</b>	54,8	54,6	57,2	56,7
405-1	Genre établi par l'employé	Pourcentage du nombre total d'employés	-				
405-1	Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>7</b>	4,6	6,1	3,5	3,7
405-1	30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>67,8</b>	68,6	68,5	67,4	65,9
405-1	Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>25,3</b>	26,8	25,4	29,1	30,4
<b>Employés non cadres</b>							
405-1	Femmes	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>65,6</b>	64,7	66,5	66,9	67,7
405-1	Hommes	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>34,3</b>	35,3	33,5	33,1	32,3
405-1	Genre établi par l'employé	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>0,1</b>	nd	nd	nd	nd
405-1	Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>19,6</b>	23,4	25,1	22,6	22,3
405-1	30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>57,0</b>	55,0	54,4	54,7	54,3
405-1	Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	<b>23,5</b>	21,6	20,4	22,7	23,4

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

(r) Ne comprend pas la haute direction.

Talents (suite)

Norme GRI	Sujet	Mesure	2020	2019	2018	2017	2016
<b>DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (suite)</b>							
<b>Conseillers d'IG Gestion de patrimoine (I)</b>							
405-1	Femmes (s)	Pourcentage du nombre total de conseillers	<b>27</b>	28	28	29	30
405-1	Hommes (s)	Pourcentage du nombre total de conseillers	<b>73</b>	72	72	71	70
<b>Conseillers d'IG Gestion de patrimoine – Nouvelles recrues</b>							
405-1	Femmes	Pourcentage du nombre total de nouveaux conseillers	<b>26</b>	39	36	37	36
405-1	Hommes	Pourcentage du nombre total de nouveaux conseillers	<b>74</b>	61	64	63	64
<b>Conseillers d'Investment Planning Counsel (I)</b>							
405-1	Femmes	Pourcentage du nombre total de conseillers	<b>20</b>	20	21	20	20
405-1	Hommes	Pourcentage du nombre total de conseillers	<b>80</b>	80	79	80	80
<b>BLESSURES ET DÉCÈS</b>							
403-2	Blessures (t)	Nombre total	<b>2</b>	7	6	5	3
403-2	Décès	Nombre total	<b>0</b>	0	0	0	0

- (I) Le nombre total d'employés a été comptabilisé en date du 31 décembre.
- (s) Révision des données des années antérieures pour inclure les directeurs régionaux et de division.
- (t) Blessures ayant entraîné une perte de temps de travail après le jour de l'incident.

## Environnement

Norme GRI	Sujet	Mesure	2020	2019	2018	2017	2016	2013 (année de référence)
<b>ÉNERGIE CONSOMMÉE AU SEIN DE L'ORGANISATION (u)</b>								
302-1	Gaz naturel (chauffage) (v)	Mégawattheures	<b>3 414</b>	5 163	5 827	5 334	5 099	5 861
302-1	Carburant aviation (w,aa)	Mégawattheures	<b>779</b>	3 005	2 704	2 904	2 418	4 611
302-1	Carburant diesel de réserve (x)	Mégawattheures	<b>14</b>	0	0	12	0	0
302-1	Énergie directe consommée	Mégawattheures	<b>4 206</b>	8 168	8 532	8 249	7 517	10 472
302-1	Énergie (électricité) indirecte consommée	Mégawattheures	<b>4 270</b>	5 441	5 648	5 884	5 940	6 648
302-1	Énergie (distribution de l'eau) indirecte consommée	Mégawattheures	<b>15</b>	31	33	31	44	33
302-1	<b>Énergie totale consommée au sein de l'organisation</b>	Mégawattheures	<b>8 492</b>	13 641	14 213	14 164	13 501	17 153
302-1	Pourcentage de l'électricité consommée au sein de l'organisation provenant de sources à faible émission de carbone (y)	Pourcentage du total	<b>100 %</b>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
302-1	Pourcentage de l'énergie consommée au sein de l'organisation provenant de sources à faible émission de carbone (y)	Pourcentage du total	<b>90 %</b>	78 %	81 %	79 %	82 %	39 %
<b>ÉNERGIE CONSOMMÉE À L'EXTÉRIEUR DE L'ORGANISATION</b>								
302-2	Propriétés louées en aval	Mégawattheures	<b>41 667</b>	48 345	48 148	50 827	48 081	48 020
302-2	Propriétés des fonds d'investissement (z)	Mégawattheures	<b>306 420</b>	321 367	313 626	309 654	298 941	290 102
302-2	Déplacements d'affaires (en avion) (aa)	Milliers de milles terrestres	<b>1 951</b>	13 043	13 515	16 524	20 400	15 334
302-2	Déplacements d'affaires (au sol) (aa)	Milliers de kilomètres	<b>624</b>	2 026	1 998	2 536	2 756	2 458
<b>EAU ET DÉCHETS</b>								
303-1	Eau consommée dans le cadre des activités	Milliers de mètres cubes	<b>125</b>	215	179	183	200	196
306-2	Déchets produits dans le cadre des activités – Installations appartenant à l'organisation (bb)	Tonnes	<b>41</b>	60	55	67	100	100
<b>INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE</b>								
302-3	Quantité totale d'énergie consommée dans les immeubles à bureaux loués par l'organisation ou lui appartenant (cc)	Mégawattheures	<b>49 380</b>	58 980	59 656	62 088	59 164	60 562
302-3	Nombre de personnes dans les locaux loués par l'organisation ou lui appartenant	Nombre	<b>8 179</b>	8 437	8 703	8 910	9 796	9 050

(u) Les données sur la consommation et les émissions de l'année précédente ont été revues, étant donné la disponibilité de prévisions améliorées ou de données rajustées pour l'année précédente.

(v) La conversion en mégawattheures du volume de gaz naturel consommé a été effectuée avec l'outil de conversion accessible au <https://www.rncan.gc.ca/energie/publications/efficacite/batiments/5986>. Le gaz naturel sert au chauffage.

(w) La conversion en mégawattheures du volume de carburant aviation consommé a été effectuée avec l'outil de conversion accessible au <https://apps.cer-rec.gc.ca/Conversion/conversion-tables.aspx?GoCTemplateCulture=fr-CA>

(x) La conversion en mégawattheures du volume de carburant diesel de réserve consommé a été effectuée avec l'outil de conversion accessible au <https://www.rncan.gc.ca/energie/publications/efficacite/batiments/5986>.

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

(z) En date de 2019. Les données recueillies quant à la consommation d'énergie pour les immeubles détenus par le Fonds de biens immobiliers Investors correspondaient à une superficie de 13 035 690 pieds carrés en 2020. 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.

(aa) Baisse considérable en 2020 en raison des restrictions en matière de déplacements consécutives à la pandémie de COVID-19.

(bb) 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.

(cc) 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 (z).

## Environnement (suite)

Norme GRI	Sujet	Mesure	2020	2019	2018	2017	2016	2013 (année de référence)
<b>INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE (suite)</b>								
302-3	Immeubles de bureaux au Canada (dd)	Pieds carrés	<b>1 939 470</b>	1 921 216	1 987 246	2 062 954	2 038 441	1 926 250
302-3	Énergie consommée par personne	Mégawattheures par personne	<b>6,04</b>	6,99	6,82	6,92	5,99	6,69
302-3	Énergie consommée par pied carré	Mégawattheures par pied carré	<b>0,025</b>	0,031	0,030	0,030	0,029	0,031
<b>ÉMISSIONS TOTALES DE GAZ À EFFET DE SERRE (u,ee,ff)</b>								
305-1	Émissions directes de GES (périmètre 1) (gg)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>241</b>	835	724	781	655	2 313
305-2	Émissions indirectes de GES (périmètre 2)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>4</b>	5	2	7	7	18
305-3	Autres émissions indirectes de GES (périmètre 3)							
305-3	Émissions provenant des propriétés louées en aval (gg)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>4 484</b>	5 767	5 991	6 367	6 495	7 305
305-3	Émissions provenant des propriétés des fonds d'investissement (z)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>60 738</b>	63 462	60 440	64 148	62 162	62 451
305-3	Déplacements d'affaires (en avion)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>288</b>	1 851	1 921	2 453	3 000	2 251
305-3	Déplacements d'affaires (au sol)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>134</b>	437	430	546	594	530
305-3	Déchets produits dans le cadre des activités	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>81</b>	119	109	134	199	198
305-3	Distribution d'eau dans les locaux appartenant à l'organisation	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>0,02</b>	0,04	0,04	0,06	0,08	0,11
305-3	Autres émissions indirectes totales de GES (périmètre 3)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>65 725</b>	71 635	68 891	73 649	72 450	72 734
	Émissions directes et indirectes totales (périmètres 1, 2 et 3)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>65 970</b>	72 474	69 618	74 437	73 112	75 064
<b>INTENSITÉ DES ÉMISSIONS</b>								
305-4	Émissions totales provenant des locaux loués par l'organisation ou lui appartenant (cc)	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub>	<b>5 232</b>	9 012	9 178	10 289	10 950	12 613
305-4	Nombre de personnes dans les locaux loués par l'organisation ou lui appartenant	Nombre	<b>8 179</b>	8 437	8 703	8 910	9 796	9 050
305-4	Immeubles de bureaux au Canada (dd)	Pieds carrés	<b>1 939 470</b>	1 921 216	1 987 246	2 062 954	2 038 441	1 926 250
305-4	Émissions par personne	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub> par personne	<b>0,64</b>	1,07	1,05	1,15	1,12	1,39
305-4	Émissions par pied carré	Tonnes métriques d'équivalent CO <sub>2</sub> par pied carré	<b>0,003</b>	0,005	0,005	0,005	0,005	0,007

(u) Les données sur la consommation et les émissions de l'année précédente ont été revues, étant donné la disponibilité de prévisions améliorées ou de données rajustées pour l'année précédente.

(z) En date de 2019. Les données recueillies quant à la consommation d'énergie pour les immeubles détenus par le Fonds de biens immobiliers Investors correspondaient à une superficie de 13 035 690 pieds carrés en 2020. Dans le cas des nouveaux développements, les données sont comptabilisées à compter de la date d'exploitation initiale, tandis que pour les propriétés acquises, les données ont été estimées à partir de l'année de référence 2013, en fonction des premières données disponibles. Cette méthodologie est conforme au Protocole des GES.

(cc) 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 (z).

(dd) La superficie en pieds carrés est modifiée au besoin selon les mises à jour et les mesures les plus récentes. Lorsqu'il n'y a pas de raison précise de modifier une superficie (expansion, etc.), le changement est effectué pour toutes les années de 2013 à 2020.

(ee) Les émissions de GES du périmètre 1 et du périmètre 2 sont regroupées comme pour le contrôle financier.

(ff) Nos émissions de GES comprennent les émissions provenant des activités canadiennes de la Société financière IGM et de ses sociétés en exploitation et des investissements mentionnés à la note de bas de page (cc); l'année de référence est 2013 – première année de publication de notre rapport. Nos émissions de GES ont été calculées à l'aide de la méthodologie décrite dans le Protocole des gaz à effet de serre : Une norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise – Édition révisée. Nous avons appliqué les potentiels de réchauffement planétaire du Rapport d'inventaire national 1990-2017 : Sources et puits de gaz à effet de serre au Canada (Ottawa, Environnement Canada, 2019).

(gg) Depuis 2015, nous achetons des crédits d'énergie renouvelable de gaz naturel de Bullfrog Power pour compenser les émissions de GES du périmètre 1 et du périmètre 3 provenant du gaz naturel.

# Index du contenu GRI

Norme GRI	Réaction à la publication
<b>GRI 102: GENERAL DISCLOSURES</b>	
102-1: Name of the organization	IGM Financial Inc.
102-2: Activities, brands, products, and services	2020 Sustainability Report – About Us (Page 4) <a href="#">2020 Annual Information Form (Page 4-5)</a>
102-3: Location of headquarters	2020 Sustainability Report – About Us (Page 4)
102-4: Location of operations	2020 Sustainability Report – About Us (Page 4)
102-5: Ownership and legal form	2020 Sustainability Report – About Us (Page 4) <a href="#">2020 Annual Information Form (Page 4-5)</a>
102-6: Markets served	2020 Sustainability Report – About Us (Page 4)
102-7: Scale of the organization	2020 Sustainability Report – About Us (Page 4) <a href="#">2020 Annual Information Form (Page 4-5)</a>
102-8: Information on employees and other workers	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Talent (Pages 68–69)
102-9: Supply chain	2020 Sustainability Report – About Us (Page 4) <a href="#">2020 Annual Information Form (Page 4-5)</a>
102-10: Significant changes to the organization and its supply chain	<a href="#">2020 Annual Information Form (Page 5-6)</a>
102-11: Precautionary principle or approach	2020 Sustainability Report – Risk management (Page 27) 2020 Sustainability Report – Risk management – Managing environmental and social risks (Page 29) 2020 Sustainability Report – Appendix – TCFD Reporting (Page 84–87) <a href="#">2020 Annual Report – Risk management (Page 77-89)</a>
102-12: External initiatives	2020 Sustainability Report – Sustainable Development Goals (Page 14) 2020 Sustainability Report – Memberships and initiatives (Page 16) 2020 Sustainability Report – Awards and recognition (Page 17) 2020 Sustainability Report – Ethics and compliance (Page 23) 2020 Sustainability Report – Appendix – GRI Index, SASB Index, TCFD Reporting (Page 75–87)
102-13: Membership of associations	2020 Sustainability Report – Memberships and initiatives (Page 16)
102-14: Statement from most senior decision-maker	2020 Sustainability Report – Message from our CEO (Page 5)
102-16: Values, principles, standards and norms of behaviour	<a href="#">Corporate Sustainability Statement</a> 2020 Sustainability Report – Ethics and compliance (Page 23) <a href="#">IGM Financial Code of Business Conduct</a> <a href="#">Supplier Code of Conduct</a>

Norme GRI	Réaction à la publication
102-17: Mechanisms for advice and concerns about ethics	2020 Sustainability Report – Ethics and compliance (Page 23) <a href="#">IGM Financial Code of Business Conduct</a> <a href="#">Whistleblower Policy</a>
102-18: Governance structure	2020 Sustainability Report – Governance – Corporate sustainability governance (Page 21) <a href="#">2020 Management Proxy Circular – Board and Committee Mandates (Page 40–41)</a>
102-19: Delegating authority	2020 Sustainability Report – Governance – Corporate sustainability governance (Page 21) 2020 Sustainability Report – Appendix – TCFD Reporting (Page 84–87) <a href="#">2020 Management Proxy Circular – Board and Committee Mandates (Page 40–41)</a>
102-20: Executive-level responsibility for economic, environmental and social topics	2020 Sustainability Report – Governance (Page 20) 2020 Sustainability Report – Governance – Corporate sustainability governance (Page 21)
102-22: Composition of the highest governance body and its committees	2020 Sustainability Report – Governance – Corporate sustainability governance (Page 21) <a href="#">2020 Management Proxy Circular – Election of Directors (Page 7–15)</a> 2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Governance (Page 64)
102-23: Chair of the highest governance body	<a href="#">2020 Management Proxy Circular – Election of Directors (Page 13)</a>
102-24: Nominating and selecting the highest governance body	<a href="#">2020 Management Proxy Circular – Nomination and Assessment of Directors and Diversity (Page 43–45)</a>
102-25: Conflicts of interest	2020 Sustainability Report – Governance (Page 20) 2020 Sustainability Report – Ethics and compliance (Page 23) <a href="#">2020 Management Proxy Circular – Ethical Business Conduct (Page 43)</a> <a href="#">Statement of Corporate Governance Practices</a>
102-26: Role of highest governance body in setting purpose, values and strategy	2020 Sustainability Report – Governance (Page 20) 2020 Sustainability Report – Governance – Corporate sustainability governance (Page 21)
102-27: Collective knowledge of highest governance body	<a href="#">2020 Management Proxy Circular – Nomination and Assessment of Directors and Diversity (Page 43–45)</a>
102-29: Identifying and managing economic, environmental, and social impacts	2020 Sustainability Report – Risk management (Page 25–27) 2020 Sustainability Report – Appendix – TCFD Reporting (Page 84–87) <a href="#">2020 Annual Report – Risk management (Page 77–89)</a>
102-30: Effectiveness of risk management processes	2020 Sustainability Report – Risk management (Page 27–29) 2020 Sustainability Report – Appendix – TCFD Reporting (Page 84–87) <a href="#">2020 Annual Report – Risk management (Page 77–89)</a>
102-31: Review of economic, environmental and social topics	2020 Sustainability Report – Risk management (Page 27–29) 2020 Sustainability Report – Appendix – TCFD Reporting (Page 84–87) <a href="#">2020 Annual Report – Risk management (Page 77–89)</a> <a href="#">2020 Management Proxy Circular – Board and Committee Mandates (Page 40–41)</a>
102-32: Highest governance body's role in sustainability reporting	2020 Sustainability Report – Governance – Corporate sustainability governance (Page 21)
102-33: Communicating critical concerns	2020 Sustainability Report – Governance – Corporate sustainability governance (Page 21)
102-34: Nature and number of critical concerns	2020 Sustainability Report – Governance – Corporate sustainability governance (Page 21)

Norme GRI	Réaction à la publication
102-35: Remuneration policies	<a href="#">2020 Management Proxy Circular – Compensation of Directors (Page 16–18), Compensation Discussion and Analysis (Page 29–36)</a>
102-36: Process for determining remuneration	<a href="#">2020 Management Proxy Circular – Compensation of Directors (Page 16–18), Compensation Discussion and Analysis (Page 29–36)</a>
102-40: List of stakeholder groups	2020 Sustainability Report – Engaging with stakeholders (Page 11–13)
102-41: Collective bargaining agreements	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Talent – Collective bargaining agreements (Page 70)
102-42: Identifying and selecting stakeholders	2020 Sustainability Report – Engaging with stakeholders (Page 11–13) Stakeholders are identified as any person or organization influential to our success or potentially impacted by our activities.
102-43: Approach to stakeholder engagement	2020 Sustainability Report – Material ESG topics (Page 10) 2020 Sustainability Report – Engaging with stakeholders (Page 11–13) 2020 Sustainability Report – Governance – Corporate sustainability governance (Page 21) 2020 Sustainability Report – Financial confidence (Page 34–37) 2020 Sustainability Report – Talent and culture – Employee engagement (Page 48) 2020 Sustainability Report – Community support (Page 58–60)
102-44: Key topics and concerns raised	2020 Sustainability Report – Sustainability strategy (Page 9) 2020 Sustainability Report – Material ESG topics (Page 10) 2020 Sustainability Report – Engaging with stakeholders (Page 11–12)
102-45: Entities included in the consolidated financial statements	2020 Sustainability Report – About this report (Page 3) <a href="#">2020 Annual Report – Management’s Discussion and Analysis – IGM Financial Inc. (Page 25–27)</a>
102-46: Defining report content and topic boundaries	2020 Sustainability Report – About this report (Page 3)
102-47: List of material topics	2020 Sustainability Report – Material ESG topics (Page 10)
102-47: List of material topics	2020 Sustainability Report – Sustainability strategy (Page 9) 2020 Sustainability Report – Material ESG topics (Page 10)
102-48: Restatements of information	2020 Sustainability Report – ESG Data Table: Footnotes ‘s’ (Page 72) and ‘u’ (Page 73)
102-49: Changes in reporting	2020 Sustainability Report – About this report (Page 3)
102-50: Reporting period	2020 Sustainability Report – About this report (Page 3)
102-51: Date of most recent report	July 2020
102-52: Reporting cycle	2020 Sustainability Report – About this report (Page 3)
102-53: Contact point for questions regarding the report	2020 Sustainability Report – About this report (Page 3)
102-54: Claims of reporting in accordance with the GRI Standards	2020 Sustainability Report – About this report (Page 3)
102-55: GRI Content Index	This table is the GRI Content Index.
102-56: External assurance	2020 Sustainability Report – About this report (Page 3)

Norme GRI		Réaction à la publication
<b>SPECIFIC DISCLOSURES: ECONOMIC</b>		
<b>Economic Performance</b>	201-103: Management approach	<p>2020 Sustainability Report – Creating shared value (Page 15)</p> <p>2020 Sustainability Report – Risk management – Managing environmental and social risks (Page 29)</p> <p>2020 Sustainability Report – Appendix – TCFD Reporting (Page 84-87)</p> <p><a href="#">2020 Management Proxy Circular</a></p> <p><a href="#">2020 CDP Climate Survey Response</a></p>
	201-1: Direct economic value generated and distributed	<p>2020 Sustainability Report – Creating shared value (Page 15)</p> <p><a href="#">2020 Annual Report</a></p>
	201-2: Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	<p>2020 Sustainability Report – Risk management – Managing environmental and social risks (Page 29)</p> <p>2020 Sustainability Report – Appendix – TCFD Reporting (Page 84-87)</p> <p><a href="#">2020 CDP Climate Survey Response – Risks and Opportunities</a></p> <p><a href="#">2020 Annual Report (Page 93)</a></p>
<b>Indirect Economic Impacts</b>	203-103: Management approach	<p>2020 Sustainability Report – Creating shared value (Page 15)</p> <p>2020 Sustainability Report – Financial confidence (Page 34-37)</p> <p>2020 Sustainability Report – Sustainable investing (Page 38-42)</p> <p><a href="#">2020 Management Proxy Circular – Board and Committee Mandates (Page 40-41)</a></p>
	203-2: Significant indirect economic impacts	<p>2020 Sustainability Report – Creating shared value (Page 15)</p> <p>2020 Sustainability Report – Financial confidence (Page 34-37)</p> <p>2020 Sustainability Report – Sustainable investing (Page 38-42)</p>
<b>Anti-corruption</b>	205-103: Management approach	<p>2020 Sustainability Report – Ethics and compliance (Page 23)</p> <p>2020 Sustainability Report – Ethics and compliance – Anti-corruption and anti-bribery (Page 24)</p> <p><a href="#">2020 Management Proxy Circular – Statement of Corporate Governance Practices – Ethical Business Conduct (Page 43)</a></p> <p><a href="#">Anti-Corruption and Anti-Bribery Policy</a></p>
	205-2: Communication and training about anti-corruption policies and procedures	<p>2020 Sustainability Report – Earning and Sustaining Trust – 2020 highlights (Page 19)</p> <p>2020 Sustainability Report – Ethics and compliance – Anti-corruption and anti-bribery (Page 24)</p> <p><a href="#">2020 Management Proxy Circular – Statement of Corporate Governance Practices – Ethical Business Conduct (Page 43)</a></p> <p><a href="#">Anti-Corruption and Anti-Bribery Policy</a></p>
	205-3: Confirmed incidents of corruption and actions taken	<p>2020 Sustainability Report – Ethics and compliance – Anti-corruption and anti-bribery (Page 24)</p> <p><a href="#">2020 Annual Information Form – Legal Proceedings and Regulatory Actions (Page 13)</a></p>

## Norme GRI

## Réaction à la publication

## SPECIFIC DISCLOSURES: ENVIRONMENTAL

<b>Energy</b>	302-103: Management approach	2020 Sustainability Report – Risk management – Managing environmental and social risks (Page 29) 2020 Sustainability Report – Sustainable investing (Page 38–42) 2020 Sustainability Report – Environmental footprint (Page 61–63) <a href="#">2020 CDP Climate Survey Response</a> <a href="#">Environmental Policy</a>
	302-1: Energy consumption within the organization	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Environment – Energy (Page 73)
	302-2: Energy consumption outside the organization	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Environment – Energy (Page 73)
	302-3: Energy intensity	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Environment – Energy (Page 73)
	302-4: Reduction of energy consumption	2020 Sustainability Report – Environmental footprint (Page 61–63) <a href="#">2020 CDP Climate Survey Response</a>
<b>Emissions</b>	306-103: Management approach	2020 Sustainability Report – Risk management – Managing environmental and social risks (Page 29) 2020 Sustainability Report – Sustainable investing (Page 38–42) 2020 Sustainability Report – Environmental footprint (Page 61–63) 2020 Sustainability Report – Appendix – TCFD Reporting (Page 84–87) <a href="#">2020 CDP Climate Survey Response</a> <a href="#">Environmental Policy</a>
	305-1: Direct (Scope 1) GHG Emissions	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Environment – Emissions (Page 74)
	305-2: Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Environment – Emissions (Page 74)
	305-3: Other indirect (Scope 3) GHG emissions	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Environment – Emissions (Page 74)
	305-4: Greenhouse gas (GHG) emissions intensity	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Environment – Emissions (Page 74)
	305-5: Reduction GHG emissions	2020 Sustainability Report – Environmental footprint (Page 61–63) <a href="#">2020 CDP Climate Survey Response</a>
<b>MATERIAL TOPIC: SOCIAL</b>		
<b>Employment</b>	401-103: Management approach	2020 Sustainability Report – Risk management – Managing environmental and social risks (Page 29) 2020 Sustainability Report – Talent and culture (Page 45–49)
	401-1: New employee hires and employee turnover	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Talent – New employee hires and turnover (Page 70)
	401-2: Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	2020 Sustainability Report – Talent and culture (Page 46–47) <a href="#">2020 Management Proxy Circular – Statement of Executive Compensation – Retirement Plan Benefits (Page 26–27)</a>
	401-3: Parental leave	<a href="#">2020 Annual Report – Critical Accounting Estimates and Policies (Page 92)</a> 2020 Annual Report – Critical Accounting Estimates and Policies (Page 92) 2020 Sustainability Report – Diversity, equity and inclusion (Page 53)

Norme GRI		Réaction à la publication
<b>Training and Education</b>	404-103: Management approach	2020 Sustainability Report – Risk management – Managing environmental and social risks (Page 29) 2020 Sustainability Report – Talent and culture (Page 45–49)
	404-2: Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	2020 Sustainability Report – Talent and culture (Page 50–51)
	404-3: Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Talent – Training and education (Page 70)
<b>Diversity and Equal Opportunity</b>	405-103: Management approach	2020 Sustainability Report – Risk management – Managing environmental and social risks (Page 29) 2020 Sustainability Report – Diversity, equity and inclusion (Page 53–55)
	405-1: Diversity of governance bodies and employees	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Talent – Diversity, equity and inclusion (Page 71–72)
<b>Public Policy</b>	415-103: Management approach	2020 Sustainability Report – Ethics and compliance (Page 23–25) <b>IGM Financial Lobbying Policy</b>
	415-1: Political Contributions	2020 Sustainability Report – Ethics and compliance – Political involvement (Page 25) 2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Ethics and compliance – Political contributions (Page 65)
<b>Marketing and Labelling</b>	417-103: Management approach	2020 Sustainability Report – Ethics and compliance (Page 23–26) 2020 Sustainability Report – Information security and privacy – Privacy (Page 31) 2020 Sustainability Report – Material ESG topics (Page 10) <b>2020 Annual Report – Wealth Management – Review of the Business (Page 41–49)</b> <b>IGM Privacy Policy</b>
	417-1: Requirements for product and service information and labeling	2020 Sustainability Report – Ethics and compliance – Responsible marketing and sales (Page 25)
	417-2: Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Ethics and compliance (Page 65)
	417-3: Incidents of non-compliance concerning marketing communications	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Ethics and compliance (Page 65)
<b>Customer Privacy</b>	418-103: Management approach	2020 Sustainability Report – Information security and privacy (Page 30–31) <b>2020 Annual Report – Risk Management – Technology and Cyber Risk (Page 84)</b> <b>IGM Privacy Policy</b>
	418-1: Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Ethics and compliance (Page 65)
<b>Socioeconomic Compliance</b>	419-103: Management approach	2020 Sustainability Report – Governance – Corporate sustainability governance (Page 21) 2020 Sustainability Report – Ethics and compliance (Page 23) <b>IGM Financial Code of Business Conduct</b>
	419-1: Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Ethics and compliance (Page 65) <b>2020 Annual Information Form – Legal Proceedings and Regulatory Actions (Page 13)</b>

## Norme GRI

## Réaction à la publication

## SECTOR DISCLOSURES

<b>Product Portfolio</b>	PP-103: Management Approach	2020 Sustainability Report – Sustainable Investing (Page 38–42) <a href="#">2020 Annual Report – Wealth Management – Review of the Business (Page 41–49)</a>
	G4-FS6: Percentage of the portfolio for business lines by specific region, size (e.g., micro/SME/large) and by sector	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Sustainable Investing (Page 67)
	G4-FS7: Monetary value of products and services designed to deliver a specific social benefit for each business line broken down by purpose	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Sustainable Investing (Page 67)
<b>Active Ownership</b>	AO-103: Management Approach	2020 Sustainability Report – Sustainable investing (Page 38) <a href="#">2020 Annual Report – Wealth Management – Review of the Business (Page 41–49)</a> <a href="#">IG Wealth Management Sustainable Investing Policy</a> <a href="#">Mackenzie Investments Sustainable Investing Policy</a> <a href="#">Counsel Portfolio Services Sustainable Investing Policy</a> <a href="#">IG Wealth Management 2020 PRI Report</a> <a href="#">Mackenzie Investments 2020 PRI Report</a>
	G4-FS10: Percentage and number of companies held in the institution's portfolio with which the reporting organization has interacted on environmental or social issues	2020 Sustainability Report – Sustainable investing (Page 41) 2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Sustainable Investing (Page 67) <a href="#">IG Wealth Management 2020 PRI Report</a> <a href="#">Mackenzie Investments 2020 PRI Report</a>
	G4-FS11: Percentage of assets subject to positive and negative environmental or social screening G4-FS12: Proxy voting	2020 Sustainability Report – ESG Data Table – Sustainable Investing (Page 67)
<b>Product and Service Labeling</b>	PSL-103: Management Approach	2020 Sustainability Report – Ethics and Compliance (Page 25–26) 2020 Sustainability Report – Financial confidence (Page 34–37) <a href="#">2020 Annual Report – Strategic Investments and Other – Consolidated Financial Position (Page 68–69)</a>
	G4-FS15: Policies for the fair design and sale of financial products and services	2020 Sustainability Report – Ethics and Compliance (Page 25–26) 2020 Sustainability Report – Financial confidence (Page 34–37)
	G4-FS16: Initiatives to enhance financial literacy by type of beneficiary	2020 Sustainability Report – Financial confidence (Page 34–37)

# Indice SASB

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

Thème SASB	Code SASB	Paramètre de comptabilisation	Catégorie	Réponse
Transparent Informations & Conseils justes pour les clients	FN-AC-270a.2	Total des pertes financières attribuables à des litiges liés au marketing et à la communication d'information sur des produits financiers à des clients nouveaux et existants	Quantitatif	Tableaux de données ESG : Éthique et conformité (p. 65)
	FN-AC-270a.3	Description de l'approche choisie pour informer les clients sur les produits et services	Discussion et analyse	Rapport sur le DD 2020 : Éthique et conformité (p. 23) Rapport sur le DD 2020 : Marketing et ventes responsables et Connaître nos clients et nos produits (p. 25) et Connaître nos clients et nos produits (p. 26) Rapport sur le DD 2020 : Protection des renseignements personnels (p. 31)
Diversité et inclusion des employés	FN-AC-330a.1	Pourcentages de représentation hommes/femmes et des groupes raciaux/ethniques au sein 1) de la haute direction, 2) des paliers intermédiaires de direction, 3) des professionnels et 4) des autres employés	Quantitatif	Tableaux de données ESG : Diversité, équité et inclusion (p. 71)
Intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la gestion des placements et les services-conseils	FN-AC-410a.1	Proportion de l'actif géré, par catégorie d'actif, 1) qui intègre les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), 2) qui est investi dans une perspective de développement durable, et 3) qui fait l'objet d'un filtrage	Quantitatif	<a href="#">IG Wealth Management PRI Report</a> (en anglais seulement) <a href="#">Mackenzie Investments PRI Report</a> (en anglais seulement)
	FN-AC-410a.2	Description de l'approche choisie pour intégrer les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les processus et les stratégies de placement et de gestion de patrimoine	Discussion et analyse	Rapport sur le DD 2020 : Investissement durable (p. 38) <a href="#">Politique d'investissement durable et responsable d'IG Gestion de patrimoine</a> <a href="#">Mackenzie Investments Sustainable Investment Policy</a> <a href="#">Counsel Portfolio Services Sustainable Investment Policy</a>
	FN-AC-410a.3	Description des politiques et procédures de vote par procuration et d'engagement auprès des entités détenues	Discussion et analyse	IG Wealth Management PRI Report Mackenzie Investments PRI Report
Éthique professionnelle	FN-AC-510a.1	Total des pertes financières attribuables à des litiges liés à la fraude, à des opérations d'initié, à des contraventions aux lois antitrust, à des pratiques anticoncurrentielles, à la manipulation des marchés, à des fautes professionnelles ou à des contraventions à d'autres lois ou règlements connexes du secteur financier	Quantitatif	Tableaux de données ESG : Éthique et conformité (p. 65)
	FN-AC-510a.2	Description des politiques et procédures de signalement	Discussion et analyse	Rapport sur le DD 2020 : Éthique et conformité (p. 23) Politique de signalement

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

Thème SASB	Code SASB	Paramètre de comptabilisation	Catégorie	Réponse
<b>Gestion du risque systémique</b>	FN-AC-550a.1	Pourcentage de l'actif géré dans les fonds à capital variable selon la catégorie de liquidité	Quantitatif	La Société financière IGM approuve la proposition du SASB de retirer le thème Gestion du risque systémique.
	FN-AC-550a.2	Description de l'approche d'intégration des programmes de gestion du risque de liquidité dans les stratégies de portefeuille, et de la gestion du risque de rachat	Discussion et analyse	Le SASB a tenu compte des commentaires des entreprises et des investisseurs, qui ont signalé que (1) ce thème ne reflète pas les risques de durabilité pertinents auxquels sont confrontées les entreprises du secteur et que (2) la probabilité qu'on puisse élaborer des paramètres de comptabilisation applicables dans le monde entier, qui permettraient de fournir aux investisseurs de l'information à valeur ajoutée pour les aider à prendre leurs décisions, est faible.
	FN-AC-550a.3	Expositions totales sur opérations de financement par titres	Quantitatif	
	FN-AC-550a.4	Exposition nette aux dérivés de crédit vendus	Quantitatif	
<b>Paramètres d'activité</b>	FN-AC-000.B	Total de l'actif géré	Quantitatif	Actif géré et actif sous services-conseils de 240,0 G\$ au 31 décembre 2020.

# Présentation des rapports au GIFCC

Nous estimons que les sociétés de services financiers ont un rôle important à jouer dans la lutte contre les changements climatiques. C'est pourquoi nous appuyons les recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). Nous savons que, pour IGM et ses sociétés en exploitation, la mise en œuvre complète de ces recommandations prendra plusieurs années. Divers domaines sont concernés, comme la gestion du risque d'entreprise, le développement durable de l'entreprise, la gestion des placements et l'information financière. Notre démarche à l'égard des recommandations du GIFCC s'harmonise également avec notre participation de longue date au sondage annuel du CDP (Carbon Disclosure Project), qui encourage la communication de l'information relative aux émissions de gaz à effet de serre et à la gestion des changements climatiques. Ces quatre dernières années, le CDP a reconnu la Financière IGM comme un chef de file en matière de communication de l'information liée aux enjeux climatiques.

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

Sujet GIFCC	Démarche d'IGM
<b>GOUVERNANCE : Communiquer l'information sur la gouvernance en ce qui concerne les occasions et les risques liés aux changements climatiques.</b>	
<b>Décrire la surveillance des occasions et des risques liés aux changements climatiques exercée par le conseil</b>	<p>Le conseil d'administration de la Société financière IGM est responsable de la surveillance des risques et des stratégies, ce qui comprend les enjeux liés au développement durable et aux changements climatiques.</p> <p>Notre conseil d'administration a approuvé une Déclaration relative au développement durable de l'entreprise, qui officialise notre engagement de longue date en matière de développement durable. Le conseil d'administration supervise la mise en œuvre de notre politique et de notre stratégie en matière de développement durable et se penche sur nos projets dans ce domaine et sur les critères environnementaux, sociaux et relatifs à la gouvernance (ESG) au moins une fois par an.</p> <p>Par l'entremise de son comité des risques, le conseil est chargé de veiller à ce que les enjeux importants liés au climat soient adéquatement déterminés, gérés et surveillés. Ses responsabilités consistent notamment à s'assurer que des procédures appropriées ont été mises en place en vue de cibler et de gérer les risques et de définir la tolérance aux risques; à s'assurer que des politiques, procédures et contrôles appropriés sont mis en œuvre pour gérer les risques; et à examiner périodiquement le processus de gestion des risques pour veiller à ce qu'il fonctionne efficacement.</p>
<b>Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des occasions et des risques liés aux changements climatiques</b>	<p>Le comité de responsabilité d'entreprise d'IGM se compose de hauts dirigeants qui ont pour tâche de s'assurer de la mise en œuvre de la politique et de la stratégie, d'établir des objectifs et de mettre en place des initiatives, d'évaluer les progrès réalisés et d'approuver la communication de l'information annuelle au sujet des critères environnementaux, sociaux et relatifs à la gouvernance. Notre comité exécutif de gestion des risques supervise le processus de gestion des risques, y compris les risques environnementaux et sociaux. Notre chef des services financiers supervise la mise en œuvre des programmes de développement durable et de gestion des risques de l'entreprise.</p> <p>Nous avons mis sur pied une équipe de travail du GIFCC à l'échelle de l'entreprise composée de hauts dirigeants qui sont responsables de diriger la planification et la mise en œuvre des recommandations du GIFCC. Cette équipe de travail met l'accent sur l'amélioration de nos connaissances et de nos outils afin de quantifier les risques liés au climat de concert avec les acteurs de notre secteur, sur l'intégration accrue des enjeux liés au climat dans notre stratégie d'affaires et notre gamme de produits pour la clientèle, sur la progression de notre engagement auprès des entités dans lesquelles nous investissons et sur les façons de répondre aux attentes accrues en matière d'information à fournir.</p> <p>La responsabilité de la gestion constante des risques liés aux changements climatiques revient principalement aux plus hauts dirigeants de chacune de nos sociétés en exploitation en ce qui a trait à leurs activités respectives.</p> <p>À Placements Mackenzie (Mackenzie), la supervision de la gestion des occasions et des risques liés aux changements climatiques pour ce qui est des fonds de placement incombe au comité de l'investissement durable, qui est présidé par le chef des placements durables et dont les membres sont des dirigeants d'IGM et de Mackenzie, notamment le président et le chef de la direction de Placements Mackenzie et les co-responsables en chef des placements.</p> <p>À IG Gestion de patrimoine (IG), le comité de l'investissement durable a la responsabilité de mettre en œuvre, de guider et de superviser les engagements, politiques et stratégies en matière d'investissement durable. Le comité est présidé par le vice-président principal, Placements IG et ses membres appartiennent aux équipes de la distribution, du marketing, des services juridiques et du développement durable d'IGM. Le comité de l'investissement a la responsabilité de la surveillance et de l'approbation des activités liées aux produits d'IG Gestion de patrimoine.</p>

## Sujet GIFCC

## Démarche d'IGM

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

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

En qualité de gestionnaires de patrimoine et de placements, notre principale activité consiste à offrir des services de conseil et de placement pour lesquels nous recevons des honoraires établis en pourcentage de l'actif sous services-conseils. Nos occasions et risques liés aux changements climatiques peuvent être regroupés dans les impacts physiques des changements climatiques et les incidences liées à la transition à une économie à faibles émissions de carbone.

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

##### Risques

Nos risques liés aux changements climatiques tiennent principalement aux risques physiques et de transition susceptibles de peser sur le rendement des placements de nos clients, ce qui se traduit par une baisse des revenus d'honoraires; de nuire à notre réputation et de créer des risques de marché qui affaiblissent la demande des clients et la confiance des parties prenantes; ou d'entraîner de nouvelles exigences réglementaires et juridiques qui augmentent les coûts. Nous sommes également exposés aux impacts des phénomènes météorologiques extrêmes sur les propriétés de l'entreprise et sur celles dans lesquelles nous investissons, et sur les propriétés et les évaluations de prêts hypothécaires des clients. S'ils ne sont pas réglés de façon proactive, ces impacts pourraient peser sur le rendement financier et la capacité d'utiliser ces éléments d'actif à long terme.

Nos sociétés en exploitation se sont engagées à maintenir des programmes et politiques d'investissement durable qui tiennent particulièrement compte des risques liés aux changements climatiques. Nous fournissons des données et des outils à nos équipes d'investissement pour effectuer des analyses climatiques et nous intégrons les risques importants liés aux changements climatiques dans nos processus de placement et de supervision pour les sous-conseillers en valeurs. Parallèlement à la mise en œuvre des recommandations du GIFCC, nous allouons plus de ressources aux secteurs tels que la formation, les analyses, les paramètres, l'établissement de cibles, la planification stratégique et le travail collaboratif avec des organisations.

##### Occasions

Les attentes des parties prenantes augmentent à l'égard de notre rôle dans la lutte contre les changements climatiques. Pour répondre à la demande, Mackenzie, IG Gestion de patrimoine et IPC continuent à améliorer leurs pratiques en matière d'investissement durable. À Placements Mackenzie, l'investissement durable constitue une priorité stratégique, et nous avons établi une fonction spécialisée qui relève du chef de la direction. Nous nous sommes également dotés d'une équipe spécialisée de placement, Greenchip, qui est exclusivement axée sur l'investissement thématique pour lutter contre les changements climatiques. À IG, nous avons intégré les questions environnementales et climatiques aux processus de sélection et de supervision de nos sous-conseillers. Nous nous concentrons aussi sur la sensibilisation et la communication avec les clients et les conseillers à propos de l'investissement durable et des changements climatiques.

Nous repérons également les occasions d'économie d'énergie dans nos activités qui peuvent réduire les dépenses et intéressent de plus en plus nos parties prenantes, y compris les employés actuels et éventuels.

#### Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, en tenant compte de différents scénarios liés aux changements climatiques, y compris un scénario de 2°C ou moins

Nous nous employons à mettre en place un outil destiné à améliorer notre évaluation quantitative des risques liés au climat en analysant les émissions et d'autres données liées aux changements climatiques quant aux sociétés dans lesquelles nous investissons et aux portefeuilles. Ce système nous permet de modéliser des scénarios de transition et de suivre nos portefeuilles en fonction de l'objectif de limiter le réchauffement climatique à 2°C au-dessus des niveaux préindustriels et examine la suffisance des réductions d'émissions au fil du temps pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris.

Nous explorons des outils d'analyse de scénarios pour gérer les risques physiques et de transition dans l'ensemble de nos placements. Comme nos placements s'étendent à une grande variété de catégories d'actif et de régions, la disponibilité et l'exactitude des données présentent actuellement un enjeu, mais nous suivons de près l'émergence de nouveaux outils de gestion des risques liés aux changements climatiques. Nous discutons avec plusieurs fournisseurs externes de données afin d'obtenir leur aide pour ce qui est de l'analyse de scénarios liés aux changements climatiques dans l'ensemble de nos placements.

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

IG Gestion de patrimoine et Placements Mackenzie comptent parmi les signataires de l'initiative Principes pour l'investissement responsable (PRI). Nous demandons également aux sous-conseillers en valeurs d'IG Gestion de patrimoine de faire partie des signataires de l'initiative PRI. Conformément aux PRI, les investisseurs s'engagent officiellement à intégrer des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance à leurs processus de prise de décisions et de participation active en matière d'investissement. Par ailleurs, IG Gestion de patrimoine, Mackenzie et IPC ont adopté des politiques d'investissement durable énonçant leurs pratiques respectives.

À Mackenzie, l'investissement durable est une priorité stratégique, et le Centre d'excellence des placements durables dirige l'intégration des critères ESG et la création des solutions de placement dans l'entreprise. L'équipe spécialisée de placement Greenchip investit exclusivement dans les produits liés aux changements climatiques tels que le Fonds d'actions mondiales de l'environnement Mackenzie, qui a connu la plus forte croissance de tous les fonds en 2020. Le fonds investit dans des occasions du secteur de l'environnement, notamment dans la transition énergétique des énergies fossiles aux énergies renouvelables.

## Sujet GIFCC

## Démarche d'IGM

**GESTION DES RISQUES : Préciser de quelle façon l'entreprise détermine, évalue et gère les risques liés aux changements climatiques.****Décrire les processus de l'organisation pour détecter et évaluer les risques liés aux changements climatiques**

L'évaluation et la gestion des risques liés au climat sont intégrées à notre cadre de gestion des risques d'entreprise (GRE).

**Décrire les processus de l'organisation pour gérer les risques liés aux changements climatiques**

Les risques importants pouvant nuire à notre capacité d'atteindre nos objectifs stratégiques et commerciaux sont déterminés au moyen du processus de gestion continue GRE. Nous avons recours à une méthodologie identique dans l'ensemble de nos organisations et de nos unités d'exploitation pour détecter et évaluer les risques, en tenant compte de facteurs internes et externes à l'organisation. Ces risques peuvent être répartis en cinq catégories, soit le risque financier, le risque opérationnel, le risque lié à la planification stratégique, les risques d'entreprise, ainsi que les risques environnementaux et sociaux (y compris les risques liés aux changements climatiques).

**Décrire comment les processus servant à détecter, évaluer et gérer les risques liés aux changements climatiques sont intégrés dans la gestion globale des risques de l'organisation**

Les risques sont évalués par une évaluation de la probabilité qu'ils surviennent et de l'incidence que cela aurait, compte tenu des contrôles et des activités de transfert des risques. Les résultats de ces évaluations sont ensuite comparés à notre appétit pour le risque et à notre tolérance au risque, et des mesures peuvent être mises en œuvre afin d'ajuster le profil de risque. Les évaluations des risques sont supervisées et révisées sur une base continue par les unités d'exploitation et par des organes de surveillance, comme le service de la GRE. Le service de la GRE maintient et coordonne la communication et la consultation afin de favoriser une gestion et une communication ascendante efficaces des risques. Le service de la GRE présente sur une base régulière des rapports sur les résultats des évaluations des risques ainsi que sur le processus d'évaluation au comité de gestion des risques et au conseil d'administration.

**Décrire comment les risques importants liés aux changements climatiques sont détectés et évalués pour chaque produit ou stratégie de placement**

À Placements Mackenzie, chacune de nos équipes spécialisées de placement est responsable de déterminer à quel moment et de quelle manière les changements climatiques ont des conséquences significatives, et de quelle manière les risques physiques et les risques liés à la transition doivent être intégrés dans son processus de placement. Les équipes ont accès à des outils de données ESG et peuvent faire appel à un fournisseur de services d'envergure mondiale en ce qui a trait à la mobilisation des investisseurs, et pour qui l'engagement à l'égard des changements climatiques constitue une priorité. Afin de contribuer à l'évaluation des occasions et des risques importants liés au climat, Placements Mackenzie travaille à la mise en œuvre du cadre du Sustainability Accounting Standards Board (« SASB ») et d'un outil pour améliorer les données et l'analytique sur le climat.

**Décrire comment les risques importants liés aux changements climatiques sont gérés pour chaque produit ou stratégie de placement**

À IG Gestion de patrimoine et à IPC, notre rôle principal consiste à surveiller et à évaluer les pratiques d'investissement durable des sous-conseillers en valeurs, y compris l'intégration des risques liées aux changements climatiques dans leurs pratiques d'investissement et d'actionariat actif.

**Décrire les activités d'engagement avec les sociétés dans lesquels nous investissons pour encourager de meilleures divulgations et pratiques en ce qui a trait aux risques liés aux changements climatiques et ainsi améliorer la disponibilité des données et la capacité des gestionnaires de placements d'évaluer les risques liés aux changements climatiques**

Pour maximiser l'efficacité de notre action, les interventions sont le fait autant de nos équipes de placement internes que de la firme Hermes EOS, un spécialiste externe en actionariat actif. Les changements climatiques sont une priorité pour Hermes EOS. Investment Planning Counsel fait appel à un fournisseur de services d'engagement pour inciter les entreprises à améliorer leur comportement et leur stratégie dans plusieurs domaines, notamment celui des changements climatiques. Grâce à ces fournisseurs de services, notre voix se combine à celles des actionnaires ayant les mêmes visées d'influer davantage sur les enjeux ESG, dont les changements climatiques. À IG Gestion de patrimoine, les sous-conseillers en valeurs ont la responsabilité des activités d'engagement.

Mackenzie et IG Gestion de patrimoine ont également adhéré à Action Climat 100+, une initiative dirigée par des investisseurs qui incite les entreprises à améliorer leur gouvernance en matière de changements climatiques, à réduire leurs émissions et à renforcer les divulgations financières relatives au climat. Mackenzie est une société participante d'Action Climat 100+ et IG appuie l'initiative.

## Sujet GIFCC

## Démarche d'IGM

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

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

Nous définissons des paramètres et des objectifs liés aux changements climatiques, nous en assurons le suivi et rendons des comptes à leur sujet chaque année dans notre réponse au sondage du CDP et dans le présent rapport.

À Placements Mackenzie, chacune de nos équipes spécialisées de placement est responsable de l'intégration des critères ESG dans le processus de placement, y compris l'établissement des paramètres d'évaluation des occasions et des risques liés aux changements climatiques dans nos stratégies d'investissement. Les équipes ont accès à des outils et paramètres d'analyse des critères ESG pour en faciliter l'évaluation.

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

Nous signalons des émissions de GES du périmètre 1, du périmètre 2 et du périmètre 3 GES, dans la mesure du possible, dont des émissions du périmètre 3 liées à nos actifs immobiliers dans le Fonds de biens immobiliers Investors. Nous mettons actuellement en place un outil qui nous permettra de mesurer notre empreinte carbone dans nos portefeuilles de placement.

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

Nous demandons une certification externe à l'égard de nos déclarations d'émission de GES. Notre déclaration sur les émissions de gaz à effet de serre pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 a fait l'objet d'une vérification indépendante effectuée par PricewaterhouseCoopers LLP (PwC). PwC a été chargé d'une mission d'assurance limitée portant sur les émissions d'IGM dans les catégories de portée 1, 2 et 3 (voyages).

**Les gestionnaires de placements doivent fournir le volume moyen pondéré des émissions de carbone, lorsque les données sont disponibles ou peuvent être raisonnablement estimées, pour chaque produit ou stratégie de placement**

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

Nous avons fixé des cibles en matière de réduction des émissions et d'énergie renouvelable dans le cadre de nos activités et avons ou sommes sur la bonne voie d'atteindre ces objectifs : réduction de 40 % des émissions absolues de GES dans le périmètre 1 et le périmètre 2 d'ici 2020; réduction de 50 % des émissions absolues de GES dans le périmètre 1 et le périmètre 2 d'ici 2036; et utilisation de gaz naturel renouvelable à hauteur de 80 % d'ici 2020 (périmètre 1). À mesure que nous poursuivons l'élaboration de notre stratégie sur les changements climatiques, nous réviserons ces cibles afin de continuer à mesurer nos progrès.

## Déclarations prospectives

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

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

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

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

Divers facteurs significatifs, qui sont indépendants de la volonté de la Société et de ses filiales dans bien des cas, touchent les opérations, le rendement et les résultats de la Société et de ses filiales ainsi que leurs activités. En raison de ces facteurs, les résultats réels peuvent différer sensiblement des attentes actuelles à l'égard des événements ou des résultats estimés ou attendus. Ces facteurs comprennent, notamment, l'incidence ou les conséquences imprévues de la conjoncture économique, de la situation politique et des marchés en Amérique du Nord et dans le monde, des taux d'intérêt et des taux de change, des marchés boursiers et financiers mondiaux, de la gestion des risques de liquidité des marchés et de financement et des changements de méthodes comptables ayant trait à la présentation de l'information financière (y compris les incertitudes liées aux hypothèses et aux estimations comptables critiques), l'incidence de l'application de changements comptables futurs, des risques d'exploitation et liés à la réputation, de la concurrence, des changements liés aux technologies, à la

réglementation gouvernementale, à la législation et aux lois fiscales, des décisions judiciaires ou réglementaires imprévues, des catastrophes, des éclosions de maladies ou des pandémies (comme la COVID-19), de la capacité de la Société à effectuer des transactions stratégiques, à intégrer les entreprises acquises et à mettre en oeuvre d'autres stratégies de croissance ainsi que du succès obtenu par la Société et ses filiales pour ce qui est de prévoir ou de gérer les facteurs susmentionnés.

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

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

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