Rapport sur le développement durable 2025

Agir maintenant pour un meilleur avenir

Vers un avenir meilleur

Financière IGM
Gestion de patrimoine
Gestion d'actifs

Société financière IGM | TSX : IGM

Notre stratégie *Agir maintenant pour un meilleur avenir* viser à favoriser de réels progrès par rapport aux impératifs de développement durable, notamment à soutenir la réconciliation avec les Autochtones, la transition mondiale vers zéro émission nette et l'autonomisation économique.

Table des matières

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

8 **Approche en matière de développement durable**
9 **Le monde qui nous entoure**
11 **Stratégie de développement durable**
12 **Mobilisation des parties prenantes**
13 **Priorisation des sujets**
14 **Gouvernance en matière de développement durable**

16 **Piliers de développement durable**
17 **Action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones**
22 **Action contre les changements climatiques**
28 **Action pour l'autonomisation économique**

34 **Pratiques commerciales responsables**
35 **Éthique et conformité**
37 **Gestion des risques**
38 **Sécurité informatique et protection des renseignements personnels**
39 **Investissement durable**
44 **Talents et culture**
49 **Inclusion**
51 **Engagement communautaire et actions des membres du personnel**

53 **Rendement**
54 **Mobilisation des parties prenantes**
55 **Objectifs de développement durable**
56 **Données sur les ESG 2025**
70 **Index du contenu GRI**
76 **Index SASB**
77 **Déclarations prospectives**

RECONNAISSANCE DU TERRITOIRE TRADITIONNEL

Nous reconnaissons que nos bureaux au Canada sont situés sur des territoires traditionnels, reconnus par des traités et non cédés, et que ces terres sont les terres ancestrales de nombreux peuples inuits et métis, et des Premières Nations.

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

Le siège social de Placements Mackenzie est situé à Toronto (*Tkaronto*, signifiant « là où des arbres poussent dans l'eau ») sur le territoire reconnu en vertu du Traité n° 13. Cette terre est le territoire traditionnel de la Première Nation des Mississaugas de Credit, des Chippewa, des Anishnabeg, des Haudenosaunee et des Wendat.

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

Nous reconnaissons la présence durable et les liens passés, présents et futurs que les peuples autochtones ont avec ces terres, et nous sommes reconnaissantes et reconnaissants de pouvoir travailler et établir des relations au sein de ces collectivités.

La Société financière IGM reconnaît le patrimoine unique des Premières Nations, des Inuits et des Métis, leurs cultures diverses, ainsi que leurs inestimables contributions. En tant qu'organisation résolue à promouvoir l'inclusion, le développement durable et la réconciliation, nous reconnaissons humblement que nous sommes tous des personnes liées par des traités et affirmons que nous avons la responsabilité d'apprendre, d'écouter et d'agir pour soutenir la réconciliation, y compris en donnant suite aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et en respectant les principes de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

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

Introduction

Société financière IGM Inc. (IGM) est une entreprise diversifiée de gestion d'actifs et de patrimoine de premier plan au Canada, qui soutient des conseillères et conseillers financiers et la clientèle qu'ils servent au Canada, ainsi que des investisseurs institutionnels partout dans le monde. La société exerce ses activités principalement par l'entremise d'IG Gestion de patrimoine (IG) et de Placements Mackenzie (Mackenzie), à quoi s'ajoutent des positions stratégiques dans les gestionnaires de patrimoine Rockefeller Capital Management et Wealthsimple ainsi que dans les gestionnaires d'actifs ChinaAMC et Northleaf. IGM fait partie du groupe de sociétés de Power Corporation.

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).

Dans cette section :

Message du président et chef de la direction 4

À propos d'IGM 5

Notre mission 6

À propos du présent rapport 7

Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Message du président et chef de la direction

La mission d'IGM est claire : nous voulons *améliorer la vie des Canadiennes et des Canadiens, en leur offrant une meilleure planification et une meilleure gestion de leur argent*. C'est ce que nous faisons de mieux pour avoir une incidence positive dans le monde.

Nos valeurs, notre culture et nos décisions stratégiques appuient cet objectif. Nous nous mettons sans cesse au défi de trouver de nouvelles façons de le concrétiser et de veiller à tenir notre promesse – pour notre clientèle, notre personnel et les collectivités que nous servons.

Au cours de la dernière année, nous avons réalisé des progrès importants dans l'harmonisation de nos méthodes de travail avec notre raison d'être. Nous avons redéfini nos valeurs et nos compétences afin que notre raison d'être soit mieux intégrée à notre culture et qu'elle oriente nos interactions les uns avec les autres, et avec la clientèle. Nous avons continué à investir dans la technologie qui, en rationalisant les processus, en affinant l'information et en permettant aux conseillères et aux conseillers IG de passer plus de temps avec leur clientèle pour leur offrir des conseils financiers personnalisés, améliore les services que nous fournissons à la population canadienne.

Nous avons également peaufiné notre stratégie *Agir maintenant pour un meilleur avenir*, qui se concentre sur trois sujets importants pour les Canadiennes et les Canadiens, et à l'égard desquels IGM et son personnel peuvent apporter une vraie contribution. Voici quelques exemples.

> « Les progrès que nous avons réalisés par rapport à nos objectifs de développement durable témoignent de la tradition de gestion responsable d'IGM. »
>
> **JAMES O'SULLIVAN**
> **Président et chef de la direction**
> **Société financière IGM**

Dans le cadre du pilier Action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones, nous aidons les Autochtones à surmonter les obstacles et les défis socio-économiques auxquels beaucoup font face, afin de promouvoir leur bien-être financier. Le programme IG Soyez maître de votre avenir s'est associé au RRC Polytechnic pour une durée de quatre ans en vue d'aplanir les obstacles à l'éducation et d'ouvrir des voies vers l'emploi, et au cours de la première année de ce partenariat, plus de 300 étudiantes et étudiants autochtones ont bénéficié d'un soutien financier et scolaire.

Conscients de la menace que le réchauffement climatique pose pour la vie sur cette planète, nous soutenons la lutte mondiale contre les changements climatiques au moyen de notre pilier Action contre les changements climatiques. En 2025, nous avons commencé à investir dans des solutions axées sur la nature en établissant un partenariat avec veritree, une solution de restauration de la nature. Mackenzie a accru ses activités de mobilisation en faveur du climat dans le but d'encourager un plus grand nombre d'entreprises à adopter une gestion alignée sur la trajectoire vers zéro émission nette.

Notre pilier Action pour l'autonomisation économique consiste à contribuer à la levée des barrières structurelles et à promouvoir les changements systémiques nécessaires pour permettre à un plus grand nombre de Canadiennes et de Canadiens, qu'il s'agisse de notre personnel ou du public, de participer à l'économie, d'accéder à des ressources et à des opportunités, et de renforcer leur sécurité financière.

La force d'une gestion responsable combinée à des équipes passionnées

Les progrès que nous avons réalisés par rapport à nos objectifs de développement durable témoignent de la tradition de gestion responsable d'IGM, qui repose sur une gouvernance irréprochable, l'intégrité opérationnelle, l'éthique et le respect de notre personnel, de nos collectivités et de l'environnement. C'est sur ces bases que la valeur à long terme est créée et que notre raison d'être se concrétise; elles nous animent et façonnent nos façons de faire.

Mais ce sont les membres de notre personnel qui donnent vie à notre mission et à notre stratégie de développement durable et qui en amplifient les effets. La façon dont chacun de nos collègues a à cœur d'exécuter la stratégie et a contribué aux progrès qui permettent à notre société et à notre planète de prospérer, grâce à son temps, ses talents et ses idées, ne cesse de nous impressionner, et nous en sommes reconnaissants.

Nous vous invitons à parcourir ce rapport pour en savoir plus sur nos efforts et notre rendement.

James O'Sullivan
Président et chef de la direction

À propos d'IGM

Notre groupe d'entreprises offre une vaste gamme de services de planification financière et de gestion de placements visant à aider notre clientèle à atteindre ses objectifs financiers.

Paramètres au 31 décembre 2025

IG GESTION DE PATRIMOINE

2 244
effectifs[1]

Plus de 3 100
conseillères et conseillers

Env. 1 M
de particuliers, familles et propriétaires d'entreprise

158,9 G$
actif géré et actif sous services-conseils

Produits et services
Planification financière et conseils personnalisés; produits d'assurance et de prêts hypothécaires; solutions de placement gérées par des spécialistes

Emplacements des bureaux
Bureaux administratifs à Winnipeg, Toronto et Montréal; environ 120 bureaux régionaux au Canada

75,1 G$[2]
actif géré et actif sous services-conseils

Partenariats stratégiques

Wealthsimple

ROCKEFELLER CAPITAL MANAGEMENT

MACKENZIE Placements

1 350
effectifs[1]

Plus de 30 000
conseillères et conseillers externes

Plus de 1 M
de particuliers et de clients institutionnels

244,0 G$[3]
actif géré et actif sous services-conseils

Produits et services
Gestion de placements et services connexes; programmes de gestion d'actifs; autres services connexes

Emplacements des bureaux
Bureaux au Canada, à Hong Kong, en Chine, en Irlande, au Royaume-Uni et aux États-Unis

183,6 G$[2]
actif géré et actif sous services-conseils

Partenariats stratégiques

ChinaAMC

Northleaf

[1] Représente le nombre d'employé(e)s permanent(e)s.
[2] L'actif géré et l'actif sous services-conseil des entreprises autres qu'IG et Mackenzie correspondent à la quote-part des investissements stratégiques d'IGM.
[3] Comprend 92,8 G$ en mandats à honoraires de conseil auprès du secteur Gestion de patrimoine.

Notre mission

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

Nos valeurs

Viser l'excellence

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

Être imputable

Nous préconisons la clarté et nous nous donnons les moyens d'agir de manière responsable.
Nous veillons à ce que chaque personne s'engage à agir de manière responsable pour la réalisation de nos objectifs grâce à une communication claire et franche, au respect mutuel et à des responsabilités bien définies.

Agir ensemble

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

VOYEZ COMMENT NOUS CONCRÉTISONS NOS VALEURS

Les valeurs IGM guident nos actions, façonnent notre culture et renforcent notre engagement à offrir une expérience client exceptionnelle et un rendement à long terme.

Visionnez la vidéo

À propos du présent rapport

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

À moins d'indication contraire, les renseignements présentés ici sont en date du 31 décembre 2025 et tous les montants en dollars sont en devise canadienne (CAD). Vous trouverez les données sur les résultats dans le tableau des données commençant à la page 56.

Le contenu du rapport a été déterminé en fonction d'un exercice de priorisation des sujets réalisé en 2024 (voir la page 13).

Il a été établi au regard des normes universelles (2021) (Universal Standards) et des publications relatives au secteur de la finance GRI G4 (2014) (GRI G4 Financial Sector Disclosures) de Global Reporting Initiative (GRI). Vous trouverez l'index du contenu GRI à la page 70. Le présent rapport est également conforme à la norme du Conseil des normes de comptabilité durables (SASB) qui se rapproche le plus de notre modèle d'affaires (gestion d'actif et activités de garde) (voir la page 76).

Nous menons des initiatives et des actions qui appuient les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies, et nous avons aligné nos objectifs et cibles de développement durable sur les objectifs de développement durable des Nations Unies pour lesquels, à notre avis, IGM apporte des contributions significatives (voir page 55).

Les divulgations liées au climat, harmonisées avec les recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC), se trouvent dans notre rapport annuel 2025 (pages 91–94).

Méthodologie

Les données environnementales sont présentées pour l'année de déclaration en cours et comprennent une année de données historiques, plutôt que l'historique sur cinq ans inclus dans le rapport précédent, en raison du changement de l'année de base et des mises à jour méthodologiques. Tous les autres points de données sont présentés avec cinq années de données historiques. Ce rapport a été publié le 8 mai 2026. Il a été mis à jour le 30 septembre 2026 pour corriger les données de couverture ainsi que les notes de qualité des données pour les actions cotées en bourse et les obligations de sociétés (voir la page 24).

Assurance

L'information et les données du présent rapport ont été recueillies et examinées par des spécialistes de notre organisation. Même si nous procédons à des vérifications internes pour en assurer l'exactitude et l'exhaustivité, nous reconnaissons le caractère incertain de certaines données. Notre déclaration sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 a fait l'objet d'une vérification indépendante effectuée par Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Deloitte). Deloitte a été chargé d'une mission d'assurance limitée portant sur : les émissions brutes de type 1, les émissions brutes de type 2 et les émissions de type 3 liées aux déplacements d'affaires (aériens et terrestres), les certificats thermiques renouvelables[1], et les crédits carbone achetés. Les résultats de cette mission sont détaillés dans la déclaration d'assurance (en anglais seulement).

Publications et politiques connexes

Rapport annuel d'IGM 2025

Plan d'action pour la réconciliation 2024

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction d'IGM 2026

Rapport sur l'investissement durable 2025 de Placements Mackenzie

Rapport au CDP (en anglais seulement)

Centre des analystes – Développement durable

Code de conduite

Code de conduite du fournisseur

Politique de lobbying

Politique de signalement

Programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes et d'application de sanctions

Politique anticorruption

Politique sur la prévention du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail

VOS COMMENTAIRES

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

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

Approche en matière de développement durable

Notre approche en matière de développement durable est ancrée dans notre engagement de longue date envers la gestion responsable, que nous considérons comme essentielle à la création de valeur à long terme et à la réalisation de notre mission. Elle se distingue par la détermination ferme de notre équipe de direction, la surveillance étroite du conseil d'administration et une stratégie claire et assortie de cibles qui favorisent les progrès à l'égard de thèmes de grande importance pour notre entreprise et nos parties prenantes. Elle est mise en œuvre par les membres de notre personnel, dont la passion, le talent et l'adhésion à nos valeurs – viser l'excellence, être imputable et agir ensemble – assurent notre réussite.

Dans cette section :

Le monde qui nous entoure	9
Stratégie de développement durable	11
Mobilisation des parties prenantes	12
Priorisation des sujets	13
Gouvernance en matière de développement durable	14

Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Le monde qui nous entoure

Nous suivons de près les tendances et thèmes mondiaux susceptibles de présenter de nouvelles occasions pour IGM et des risques que nous devons gérer.

Incertitude économique et géopolitique mondiale

L'incertitude économique mondiale s'est accrue en 2025, en raison des tensions géopolitiques et de la réorientation des politiques commerciales (en particulier aux États-Unis). Bien que l'économie canadienne ait fait preuve de résilience, ces changements mettent en lumière ses vulnérabilités. Ils ont également contraint le gouvernement à repenser ses relations commerciales et à tracer une nouvelle voie vers la croissance et la prospérité.

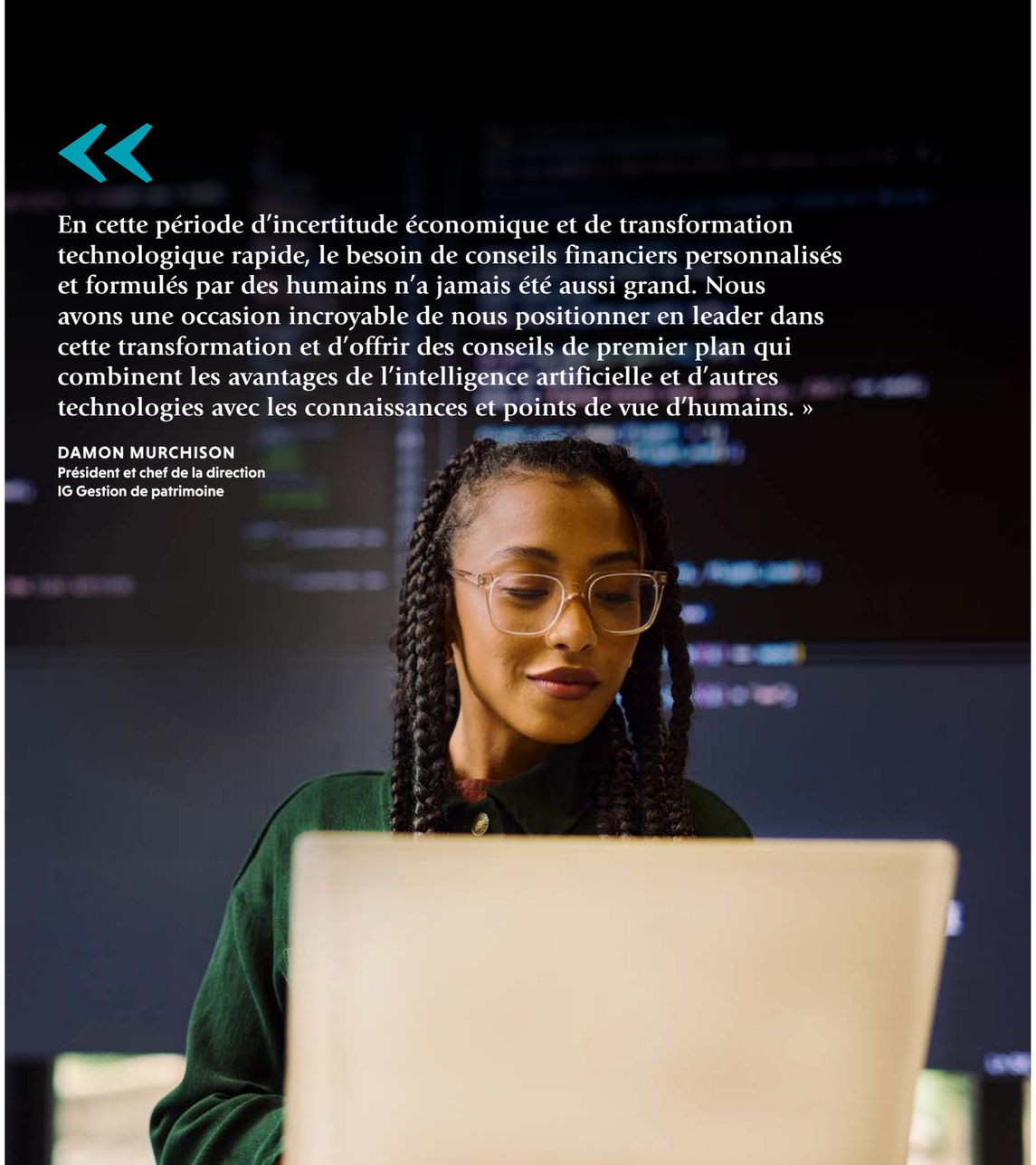
Ce climat d'incertitude et de craintes soulevées par l'instabilité et les droits de douane américains a suscité des doutes grandissants à l'égard de l'économie au sein de la population canadienne, comme le révèle l'indice de confiance financière IG 2025. En tant que conseillères et conseillers financiers, nous sommes bien placés pour aider les Canadiennes et les Canadiens à surmonter les difficultés financières et à renforcer leur résilience, en leur fournissant des conseils adaptés à leurs besoins et à leur situation. Voir Action pour l'autonomisation économique, page 28.

Changements climatiques

Selon l'Organisation météorologique mondiale, les trois dernières années ont été les plus chaudes jamais enregistrées. Les phénomènes météorologiques et climatiques extrêmes, allant des pluies diluviennes et des inondations dévastatrices aux périodes de très forte chaleur en passant par les feux de forêt, engendrent des cascades de conséquences sur la vie des gens, leurs moyens de subsistance et les systèmes alimentaires. En plus de gérer les risques climatiques, nous avons pour ambition de soutenir la transition vers zéro émission nette de GES, qui est nécessaire pour limiter le réchauffement climatique, grâce à nos pratiques commerciales et de placements. Voir Action contre les changements climatiques, page 22.

Réconciliation avec les peuples autochtones

La réconciliation avec les peuples autochtones est indispensable en vue de guérir les traumatismes causés par le colonialisme. Parmi ses 94 appels à l'action, la Commission de vérité et réconciliation du Canada demande aux entreprises canadiennes d'agir afin que le développement économique respecte les droits des peuples autochtones et favorise la réconciliation. En tant que société de gestion d'actifs et de patrimoine basée à Winnipeg, où plus de 12 % de la population est autochtone, nous sommes bien placés pour promouvoir la réconciliation économique et collaborons avec des collectivités autochtones à cette fin. Voir Action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones, page 17.



« En cette période d'incertitude économique et de transformation technologique rapide, le besoin de conseils financiers personnalisés et formulés par des humains n'a jamais été aussi grand. Nous avons une occasion incroyable de nous positionner en leader dans cette transformation et d'offrir des conseils de premier plan qui combinent les avantages de l'intelligence artificielle et d'autres technologies avec les connaissances et points de vue d'humains. »

DAMON MURCHISON
Président et chef de la direction
IG Gestion de patrimoine

Naviguer dans un contexte externe en évolution

Au vu des pressions juridiques, politiques et réglementaires, en particulier aux États-Unis, l'an dernier, de nombreuses entreprises ont modifié leur approche à l'égard des initiatives environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), et des initiatives visant l'inclusion qu'elles avaient auparavant mises en valeur publiquement. La plupart sont devenues plus mesurées dans leurs communications externes et certaines ont réduit leurs engagements publics. Toutefois, de nombreuses sociétés – y compris IGM – poursuivent leurs initiatives ESG et visant l'inclusion, les considérant toujours comme des pratiques responsables pour gérer les risques et créer de la valeur stratégique pour l'entreprise[1,2]. Voir Pratiques commerciales responsables, à partir de la page 34.

Les avancées en intelligence artificielle

L'intelligence artificielle (IA) est en train de devenir la technologie la plus déterminante de notre époque. Selon un rapport de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) publié en 2025, le marché mondial de l'IA devrait passer de 189 G$ en 2023 à 4 800 G$ en 2033. Bien que la plupart des entreprises en soient encore au stade de l'expérimentation avec les outils d'IA et que les applications futures restent inconnues, la pertinence à long terme de l'IA est indiscutable.

L'adoption de l'IA présente à la fois des occasions et des risques pour le développement durable. D'un côté, l'IA promet des gains d'efficacité et des solutions à des problèmes complexes, de l'autre, son coût environnemental est élevé (principalement attribuable aux centres de données d'IA qui consomment d'énormes quantités d'électricité et d'eau). L'IA a également un coût social, notamment parce qu'elle pose le risque d'amplifier les préjugés, de déplacer la main-d'œuvre et d'approfondir les inégalités existantes si elle n'est pas régie de manière responsable.

Grâce à une approche réfléchie et pragmatique qui soupèse les coûts et les avantages, nous visons à faire de l'IA notre alliée. Voir Une approche mesurée et responsable de l'IA, page 38.

Parmi les sujets examinés par l'indice de confiance financière IG 2025 figurait l'opinion du public canadien sur l'IA et les conseils financiers. Plus de la moitié de la population canadienne (55 %) affirme que les conseils financiers formulés par des humains sont plus importants que jamais à l'ère de l'IA. Pourtant, à peine 46 % des personnes ont dit travailler actuellement avec une professionnelle ou un professionnel de la finance. Qui plus est, un tiers des répondants et répondantes croient que les conseils traditionnels ne suivent pas les réalités du marché actuel, signalant ainsi des occasions d'innovation et de modernisation au sein des services financiers.

[1] The Great Rebalancing: How US Companies Are Reframing DEI in Response to Anti-ESG Pressure Datamaran (2025)
[2] Are Companies Actually Scaling Back Their Climate Commitments?, Harvard Business Review (2025)

Stratégie de développement durable

Notre stratégie vise à engendrer des avancées notables relativement aux thèmes de développement durable qui recoupent nos activités de manière significative.

Action pour l'autonomisation économique

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

AXES PRIORITAIRES

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

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

Le personnel peut agir sur ces trois piliers

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

Action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones

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

AXES PRIORITAIRES

Favoriser la prospérité des communautés autochtones

Favoriser l'inclusion des peuples autochtones

Action contre les changements climatiques

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

AXES PRIORITAIRES

Appuyer la transition vers un monde carboneutre positif pour la nature

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

Mobilisation des parties prenantes

Grâce à une mobilisation proactive de nos parties prenantes, nous sommes mieux en mesure de répondre à leurs besoins et de réaliser des progrès sur des sujets d'intérêt commun.

Quelques exemples de ces activités de mobilisation sont décrits ci-dessous. Consultez la page 54 pour en savoir plus sur nos interactions avec les parties intéressées et influentes, ainsi que sur les principaux sujets abordés en 2025.

Plus de 2 200 membres du personnel aident à définir nos nouvelles valeurs

En 2025, nous avons présenté les nouvelles valeurs d'IGM, après avoir mené de vastes consultations auprès du personnel afin que ces valeurs soient authentiques et reflètent vraiment notre identité et nos aspirations. Plus de 2 200 personnes ont répondu au sondage sur la culture, et 80 ont participé à des groupes de discussion et à des entrevues de suivi. Des séances de travail ont également eu lieu avec la haute direction d'IGM. En l'espace de quatre mois, 88 % des membres du personnel ont pu nommer les nouvelles valeurs, ce qui montre à quel point elles trouvent un écho au sein de notre société.

Sondage auprès de plus de 300 conseillères et conseillers financiers

IG a mené un sondage auprès de plus de 300 conseillères et conseillers financiers externes indépendants du secteur canadien de la gestion de patrimoine pour mesurer leur satisfaction à l'égard de leurs courtiers, et déterminer ce que le secteur pourrait faire pour mieux répondre à leurs priorités et aux besoins évolutifs de leur clientèle. Voici les principales conclusions :

- La technologie arrive en tête des priorités des conseillères et des conseillers, la demande d'outils qui améliorent l'efficacité et simplifient la gestion des activités professionnelles étant particulièrement forte.
- La croissance de la clientèle à valeur élevée est un objectif clé et de nombreux conseillers et conseillères souhaitent un soutien accru dans ce domaine.
- La planification de la relève demeure un besoin essentiel, mais négligé, surtout pour les conseillères et les conseillers qui approchent de la retraite.

Les résultats de l'étude sur les perceptions des conseillères et des conseillers orientent les priorités stratégiques

L'étude sur les perceptions des conseillères et des conseillers (EPC), un indicateur indépendant du secteur publié annuellement par Environics Research, mesure ce que les conseillères et conseillers financiers canadiens pensent des sociétés de gestion de placements, d'après des critères comme la réputation de la marque, le rendement des placements, la gamme de produits, la qualité du service, l'efficacité du marketing et du soutien des grossistes. En 2025, 3 106 conseillères et conseillers ont été sondés à l'échelle nationale.

L'EPC constitue un élément central du cadre de mobilisation des parties prenantes de Mackenzie et fait partie de ses cibles stratégiques prioritaires. Ses résultats représentent une rétroaction externe objective qui influence la méthode de placement, les initiatives de soutien aux conseillères et aux conseillers, l'innovation en matière de produits et l'excellence opérationnelle. Les constatations tirées de l'étude sont intégrées aux processus annuels de planification dans le but de renforcer les partenariats à long terme avec les conseillères et les conseillers, et de soutenir une croissance durable.

Priorisation des sujets

Nous approfondissons notre compréhension des sujets qui importent le plus pour notre entreprise et nos parties prenantes grâce à des exercices de priorisation.

En 2024, notre exercice de priorisation a inclus une recherche secondaire sur les cadres et normes d'information externes, les tendances et thèmes de l'industrie cernés par les agences de notation en développement durable, les rapports de risques mondiaux, les analyses de pairs, ainsi que les documents commerciaux internes clés. Avec le soutien d'un conseiller indépendant, nous avons recueilli les avis de notre équipe de direction et d'autres parties prenantes internes au moyen d'un sondage et d'entretiens de suivi afin de cerner avec précision les sujets hautement prioritaires. Le comité du développement durable de la haute direction d'IGM a fourni des commentaires et des approbations tout au long du processus.

Le graphique ci-dessous montre le résultat de notre exercice de priorisation. Les sujets liés à la réconciliation avec les peuples autochtones, les changements climatiques et l'autonomisation économique ont pris de l'importance et font partie intégrante de notre stratégie de développement durable. Ce sont des sujets que recoupent nos activités de manière significative et à l'égard desquels nous voulons favoriser un changement positif. Notre stratégie de développement durable repose sur des pratiques commerciales responsables. En plus de ces thèmes, nous surveillons des sujets tels que les droits de la personne, la biodiversité et la conservation de la nature.

Les sujets importants de développement durable cernés lors de l'exercice de priorisation mené en 2024 continuent d'éclairer notre stratégie et nos déclarations sur le développement durable.

Principaux sujets de développement durable

Priorités stratégiques

Atténuation des changements climatiques

Inclusion économique

Bien-être financier

Réconciliation avec les peuples autochtones

Utilisation des ressources

Pratiques commerciales responsables

Soutien à la collectivité

Éthique et conformité

Gouvernance

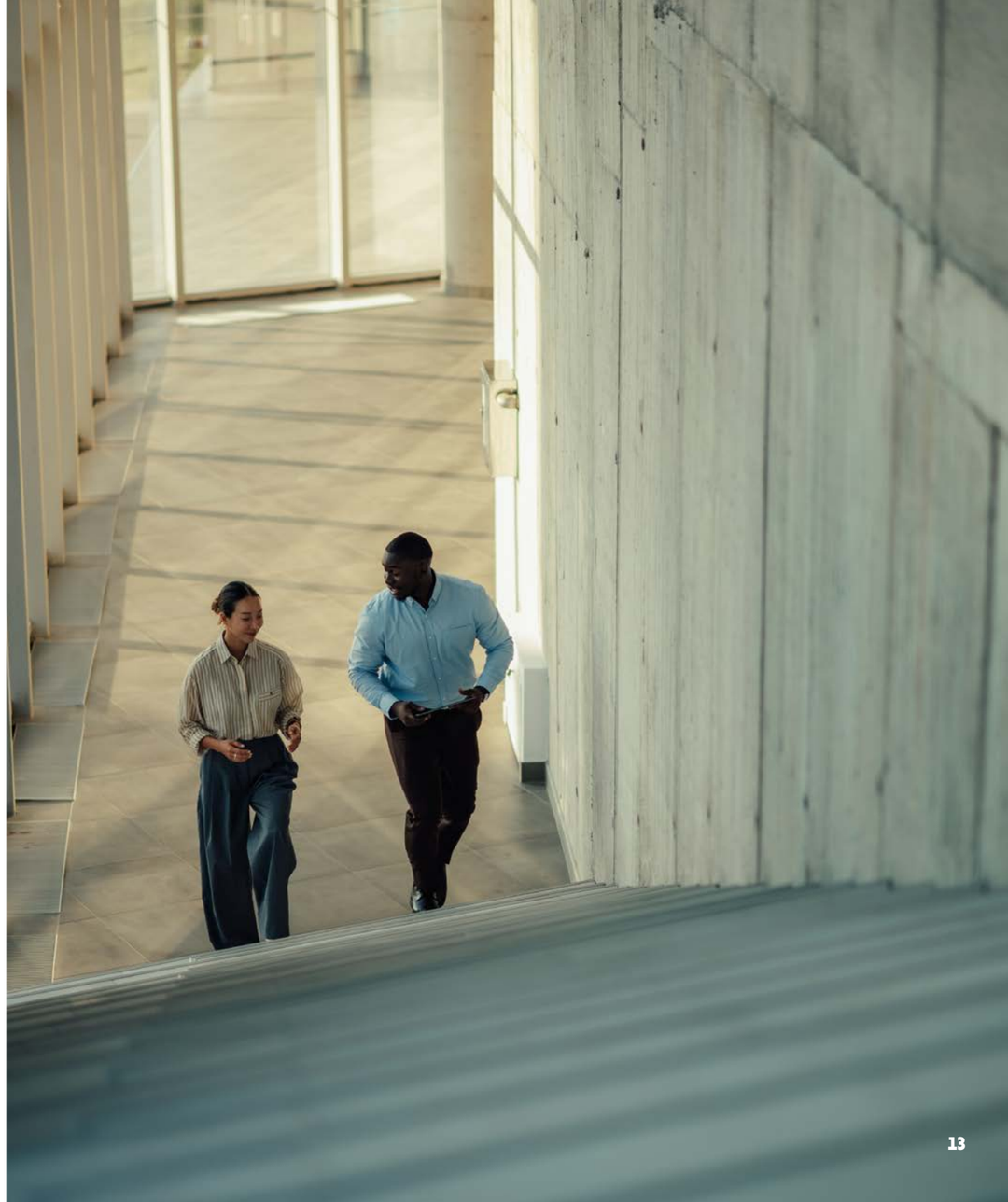
Inclusion

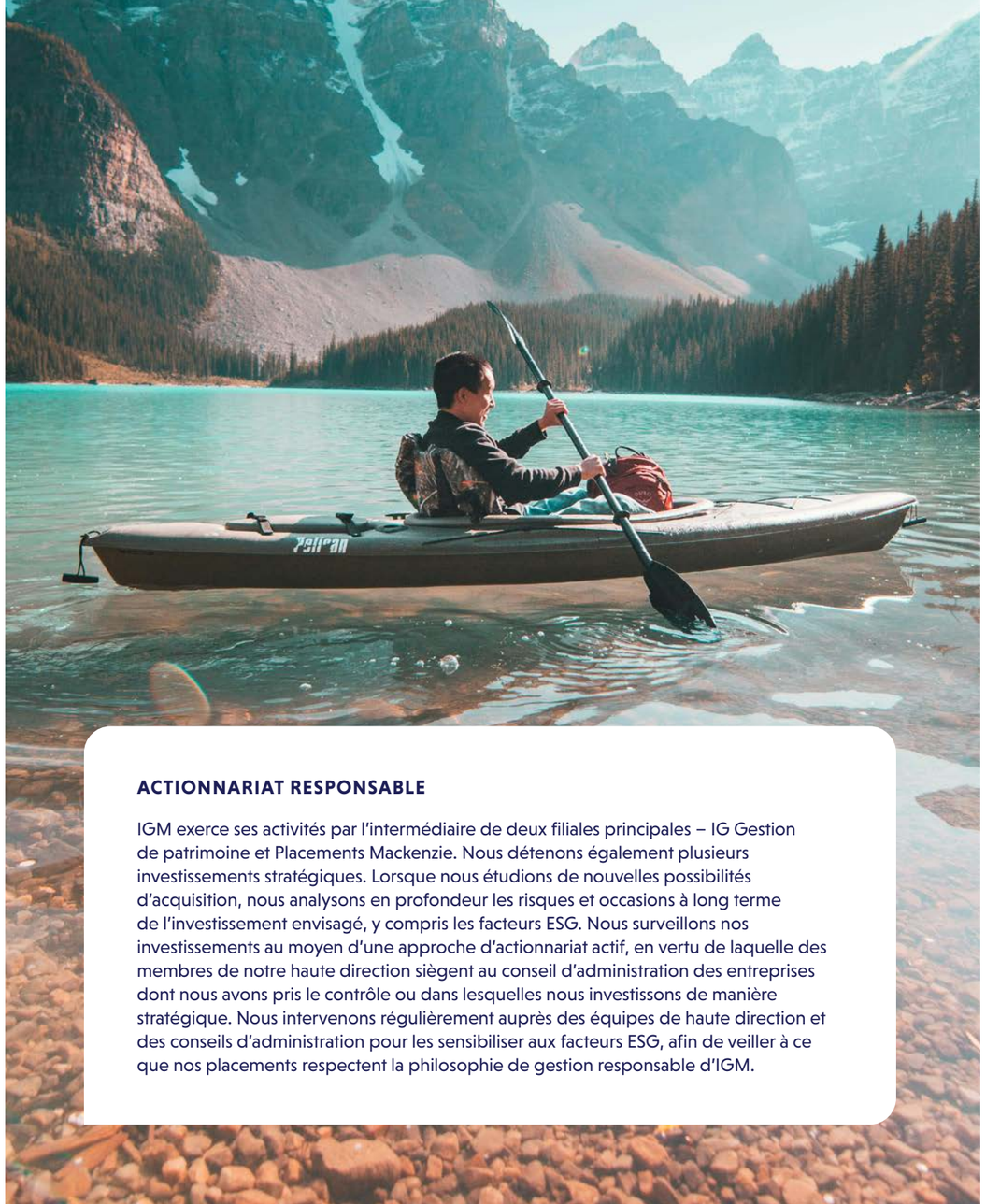
Sécurité informatique et protection des renseignements personnels

Gestion des risques

Investissement durable

Talents et culture





ACTIONNARIAT RESPONSABLE

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

Gouvernance en matière de développement durable

Nos pratiques de gouvernance ont été élaborées dans le but de promouvoir la reddition de comptes, la transparence et la prise de décisions responsables nécessaires à la pérennité de notre activité.

Notre approche

L'efficacité de notre gouvernance est avant tout assurée par notre **conseil d'administration**, qui supervise les activités de l'entreprise et veille à une croissance responsable. De solides structures, processus et pratiques en matière de gouvernance sont en place pour permettre à notre conseil d'administration de s'acquitter efficacement de ses fonctions. Notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction les présente en détail.

Le conseil d'administration d'IGM supervise la mise en œuvre de notre stratégie de développement durable, et se penche sur les tendances, les plans et les sujets émergents au moins une fois par année. Les membres du conseil d'administration possèdent une expertise en stratégie, rapports d'entreprise, technologie, cybersécurité, gestion des risques, inclusion et changements climatiques. Voici les sujets liés au développement durable qui ont été abordés par le conseil d'administration et ses comités en 2025 :

- Les facteurs économiques, politiques et réglementaires qui influencent le développement durable
- IA et développement durable
- Évaluation de l'importance financière des risques et occasions liés au climat
- Planification de la transition climatique

Notre **comité du développement durable de la haute direction** (CDDHD) réunit les membres de la haute direction, dont le président et chef de la direction d'IGM. Le CDDHD est responsable d'assurer la gouvernance centrale au niveau de la direction en matière de développement durable, y compris la stratégie, le rendement et la communication de l'information. Le CDDHD rend compte au conseil d'administration une fois par an ou lorsque des problèmes majeurs surviennent. Aucun problème majeur n'est survenu en 2025.

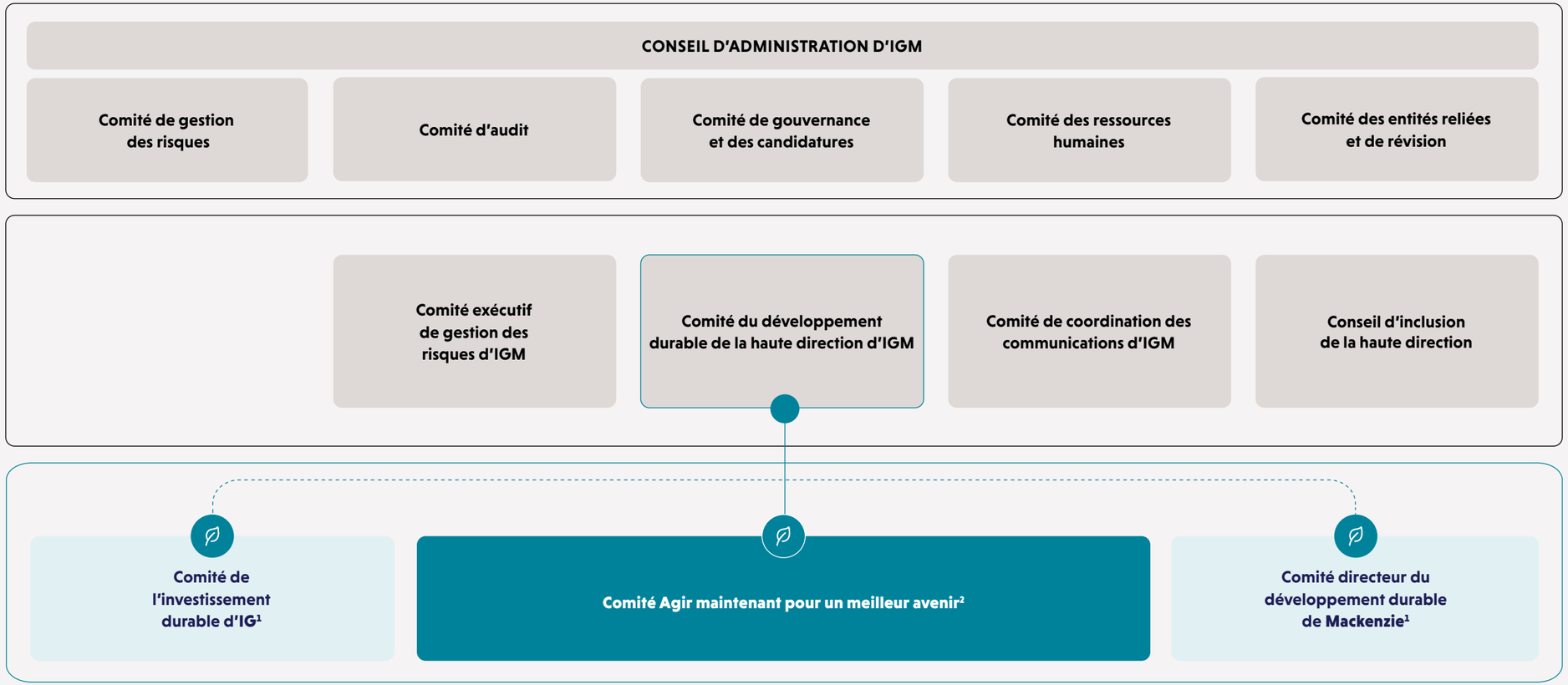
En vue d'appuyer le CDDHD, une **équipe de gestion du développement durable** est chargée de proposer des idées et d'élaborer une stratégie, de collaborer avec les dirigeantes et dirigeants en vue d'établir des objectifs et des cibles, de travailler avec des gestionnaires dans toute l'entreprise pour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

Le comité **Agir maintenant pour un meilleur avenir** est composé de responsables de division, et de championnes et champions provenant de tous les secteurs de l'entreprise. Le comité coordonne la mise en œuvre de notre stratégie de développement durable et assure les fonctions suivantes :

- Suivi et rapports de progression concernant les objectifs et cibles de développement durable
- Mise en commun des connaissances aux fins de formation et de collaboration
- Coordination des activités et communications de mobilisation du personnel
- Collaboration dans la mise en œuvre d'initiatives interfonctionnelles

Structure de gouvernance du développement durable

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



[1] La haute direction d'IGM assure la surveillance en matière de développement durable, mais les sociétés en exploitation mettent au point et exécutent leurs propres stratégies.
[2] Responsables de la division et champion(ne)s du développement durable à l'échelle de l'organisation.

Piliers de développement durable

Notre stratégie *Agir maintenant pour un meilleur avenir* repose sur trois piliers, Action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones, Action contre les changements climatiques et Action pour l'autonomisation économique, et est soutenue par notre engagement envers les actions des membres du personnel. Pour favoriser le progrès et démontrer notre responsabilisation, nous avons établi des points de mire, des objectifs et des cibles pour chaque pilier. Nous sommes fiers de présenter nos résultats à ce jour dans le rapport de cette année.

Dans cette section :

Action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones 17

Action contre les changements climatiques 22

Action pour l'autonomisation économique 28

Action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones

En tant qu'entreprise canadienne, IGM croit qu'elle a la responsabilité de participer au processus de réconciliation entre les peuples autochtones et non autochtones.

Notre approche

L'an dernier marquait le 10e anniversaire du rapport final que la Commission de vérité et réconciliation du Canada a publié en collaboration avec des collectivités autochtones et la population allochtone et qui présente 94 appels à l'action en vue d'une réconciliation. L'appel à l'action 92, intitulé « Les entreprises et la réconciliation » invite le milieu des affaires du Canada à tenir des consultations significatives, à veiller à ce que les collectivités autochtones en retirent des avantages à long terme et à instruire les équipes de direction et les membres du personnel sur l'histoire des peuples autochtones.

IGM soutient l'appel à l'action 92, et IG est signataire de l'Entente relative aux Autochtones de Winnipeg, un document évolutif qui oriente l'engagement commun envers les chemins de la réconciliation à Winnipeg. En 2024, nous avons publié notre Plan d'action pour la réconciliation, qui décrit divers moyens d'établir des partenariats et des collaborations avec les peuples autochtones et leurs collectivités, ainsi que de favoriser leur prospérité et leur inclusion.

Notre principal objectif est la réconciliation économique avec les Autochtones, qui correspond à la raison d'être et aux activités commerciales de notre société. Nous visons à soutenir les peuples autochtones dans le dépassement des obstacles et des défis socio-économiques auxquels plusieurs font face pour atteindre le bien-être financier.

> **« Lorsque deux organisations s'unissent en vue d'un objectif commun, les effets peuvent se répercuter bien au-delà de leur propre cadre, ce qui crée un changement significatif dans la collectivité. »**
>
> **FRED MEIER**
> **Président et chef de la direction, RRC Polytech**

LES PARTENAIRES DE NOTRE DÉMARCHE

AMIK INC. Indigenous Engagement Specialists · Prosper Canada · RRC POLYTECH · Rise Consulting

LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

Notre comité d'Action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones gère et surveille la mise en œuvre du Plan d'action pour la réconciliation d'IGM et d'autres initiatives. Elle bénéficie du soutien d'un chef de projet dédié et d'une équipe de programme interfonctionnelle.

L'équipe de direction rend compte à deux cadres délégués (la vice-présidente, Mise en œuvre de l'IA et inclusion et le vice-président, Communications d'entreprise et engagement communautaire), qui assurent la supervision et l'orientation stratégique, et rendent compte au CDDHD d'IGM.

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

Nos progrès en matière de réconciliation avec les Autochtones

AXES PRIORITAIRES	Objectifs	Cibles	Progrès réalisés en 2025
Favoriser la prospérité des communautés autochtones **ODD PERTINENTS** 	Favoriser l'autonomisation économique des communautés autochtones en investissant dans des partenariats qui leur procurent des connaissances financières, un savoir-faire et des services culturellement adaptés	**Plus de 6 000** Autochtones aidé(e)s à l'horizon 2025	**10 143**[1] Autochtones aidé(e)s
	Soutenir les jeunes Autochtones pour les aider à surmonter les obstacles à l'éducation et à se donner les moyens de réussir à long terme	**Jusqu'à 1 875** étudiant(e)s soutenus d'ici 2028 **Jusqu'à 40** étudiant(e)s autochtones auront bénéficié de bourses d'études d'ici 2028 **Jusqu'à 55** étudiant(e)s autochtones auront participé à des initiatives d'apprentissage en lien avec le travail d'ici 2029	**729** étudiant(e)s soutenus **10** bourses d'études octroyées **7** étudiant(e)s autochtones ont participé à des initiatives d'apprentissage en lien avec le travail
Favoriser l'inclusion des peuples autochtones **ODD PERTINENTS** 	Accorder la priorité aux programmes d'éducation et de formation du personnel qui sont dirigés par des Autochtones	**80 %** du personnel achève la formation ciblée d'ici 2030	**26 %** du personnel a achevé la formation ciblée
	Recruter des personnes autochtones et les fidéliser en intégrant des pratiques culturellement pertinentes pour représenter leur expérience	**1,7 %** de l'effectif d'IGM sera autochtone d'ici 2030 Incorporer **2 ou 3** pratiques culturellement pertinentes dans notre programme Travaillons ensemble chaque année	**1,2 %** de la main-d'œuvre est autochtone **4** pratiques culturellement pertinentes ont été intégrées
	Offrir un milieu de travail sécuritaire et inclusif	Le personnel autochtone démontre un **niveau élevé** de mobilisation **70 %** des participant(e)s autochtones au programme de CPA déclarent un sentiment positif	La mobilisation du personnel autochtone **dépasse** les références externes S. o.[2]

[1] Cible de 2025 atteinte; nous fixerons une nouvelle cible en 2026.
[2] Pas de sondage en 2025; les sondages sont réalisés tous les deux ans.

AXE PRIORITAIRE

Favoriser la prospérité des communautés autochtones

Nous visons à favoriser la prospérité des communautés autochtones grâce à des partenariats avec des organisations dirigées par des Autochtones et des organisations non autochtones travaillant à l'avancement de la réconciliation économique. Nous collaborons avec nos partenaires pour offrir une éducation essentielle sur le bien-être financier et un soutien aux services financiers de base. Nous mettons également l'accent sur l'aide aux jeunes Autochtones pour surmonter les obstacles à l'éducation dans le but de leur ouvrir des voies vers des emplois intéressants. Notre soutien comprend des conseils, du mentorat, des bourses d'études et des occasions de stage.

FAITS SAILLANTS DE 2025

Générer des effets significatifs

Dans le cadre d'un partenariat de quatre ans entre le programme IG Soyez maître de votre avenir et RRC Polytech (en anglais seulement), nous mettons en place un écosystème de soutien exhaustif pour les étudiantes et étudiants autochtones qui se destinent à une carrière dans les domaines des affaires, de la technologie et de la création. Le partenariat comprend un accompagnement et un soutien personnalisés assurés par une mentore ou un mentor autochtone, ainsi que des bourses d'études, du mentorat et des stages.

Les stages créent des possibilités d'échanges productifs et d'apprentissage mutuel entre les étudiantes et étudiants et les équipes d'IGM. Notre engagement envers la vérité et la réconciliation se manifeste par l'intégration et le respect des points de vue et des protocoles autochtones dans la conception du programme, notamment au moyen d'une cérémonie d'accueil ancrée dans la culture et d'un cercle de partage de clôture.

En 2025, plus de 300 personnes étudiant dans cinq filières scolaires ont participé à diverses activités et événements interprogrammes organisés par le partenariat. Dix personnes ont reçu des bourses d'études qui comprenaient une aide financière et des stages rémunérés à IG. À la fin de l'année, le taux moyen de confiance à l'égard de l'avenir professionnel des étudiantes et étudiants participants était de 81 % (contre 53 % au début) et le taux moyen de confiance financière était de 88 % (contre 48 % au début).

Soutien concret et culturellement approprié

En partenariat avec Prospérité Canada, IG aide les Autochtones du Manitoba et de l'Ontario à développer leurs connaissances et compétences financières au moyen d'ateliers adaptés à leur culture, d'un accompagnement individuel et de services qui aident les personnes à accéder aux prestations et à remplir leurs déclarations de revenus. En 2025, plus de 10 100 personnes ont bénéficié d'un soutien dans le cadre du projet *Building Financial Wellness in First Nations*, qui comprenait des ateliers, de l'accompagnement et des services. Le revenu additionnel obtenu par les personnes qui ont reçu de l'aide pour produire leurs déclarations de revenus et demander des prestations est estimé à 27,1 M$.

Au Manitoba, nous avons lancé une ligne d'assistance par vidéoconférence, qui a aidé 80 personnes à accéder à des services approfondis de soutien financier. Lors d'une séance sur les impôts utilisant la ligne d'assistance, une cliente a eu besoin d'aide pour préparer des déclarations fiscales sur cinq années. Cette mère de quatre enfants éprouvait d'importantes difficultés financières. Grâce au soutien du personnel de l'Agence du revenu du Canada et des Community Financial Counseling Services, elle a pu remplir une demande d'allocation canadienne pour enfants (ACE) et déposer ses déclarations de revenus. Elle a ensuite reçu rétroactivement les prestations d'ACE, les crédits de TPS et la remise sur le carbone qui ont totalisé plus de 110 000 $, une somme qui a considérablement amélioré la stabilité financière de sa famille.

Indigenous Peoples' Money and Youth

En décembre 2024, IG et la Fondation canadienne d'éducation économique (FCEE) ont lancé le programme pilote Indigenous Peoples' Money and Youth (en anglais seulement). Ce projet pilote comprenait l'élaboration d'une formation adaptée aux Autochtones, portant sur des concepts financiers clés tels que la création d'un budget, l'établissement d'objectifs, le crédit et les prêts, et comportant des guides pour les étudiantes et étudiants, le personnel enseignant et les proches aidants, ainsi que des ateliers de renforcement des aptitudes. Le projet pilote a été mis en œuvre dans des écoles, des organismes de services aux familles autochtones, des centres d'éducation des Premières Nations et d'autres organisations communautaires au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique.

PLEINS FEUX SUR UN PARTENAIRE COMMUNAUTAIRE

RRC Polytech

Visionnez la vidéo

AXE PRIORITAIRE

Favoriser l'inclusion des peuples autochtones

Au sein de notre entreprise, nous nous efforçons de proposer des programmes d'éducation et de formation dirigés par des Autochtones à notre personnel et aux réseaux de conseillères et conseillers, d'attirer et de fidéliser le personnel autochtone, et d'offrir un milieu de travail sécuritaire et inclusif.

Le programme d'éducation et de formation comprend le cours Les 4 saisons de la réconciliation, qui explore la relation entre le Canada et les peuples autochtones au moyen d'un apprentissage transformateur. Nous tirons également parti des ressources fournies par le Gord Downie and Chanie Wenjack Fund (en anglais seulement), notamment des informations sur la véritable histoire des peuples autochtones au Canada et sur l'histoire et les répercussions des pensionnats.

Dans le cadre de nos efforts visant à donner accès à des emplois gratifiants, nous avons créé une filière pilote pour les Autochtones dans le programme de formation des comptables professionnels agréés (CPA), qui offre des possibilités de perfectionnement et un soutien aux Autochtones qui suivent la formation des CPA. Étant donné le succès de ce projet pilote, nous avons intégré de façon permanent la filière autochtone au programme de formation des CPA.

Notre groupe-ressource pour les Autochtones est la force motrice qui sous-tend un grand nombre de nos initiatives autochtones. Composé d'Autochtones membres du personnel et de personnes alliées, le groupe-ressource cherche à accroître la connaissance et le respect de la culture et de l'histoire autochtones, à favoriser les échanges et à inspirer des gestes significatifs qui promeuvent la collaboration entre le personnel, les conseillères et conseillers, et la clientèle.

Nous observons le Mois national de l'histoire autochtone (juin), la Journée nationale des peuples autochtones (21 juin) et la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation et la Journée du chandail orange (30 septembre) par le biais de séances d'apprentissage et d'activités commémoratives spéciales, tout en reconnaissant que la sensibilisation au vécu des Autochtones doit faire partie intégrante de notre culture chaque jour de l'année.

GROUPE-RESSOURCE réconcili ACTION Financière IGM

« Nous avons reçu plusieurs demandes pour organiser d'autres marchés, ce qui nous incite à réfléchir à d'autres partenariats possibles pour soutenir les entrepreneurs autochtones. »

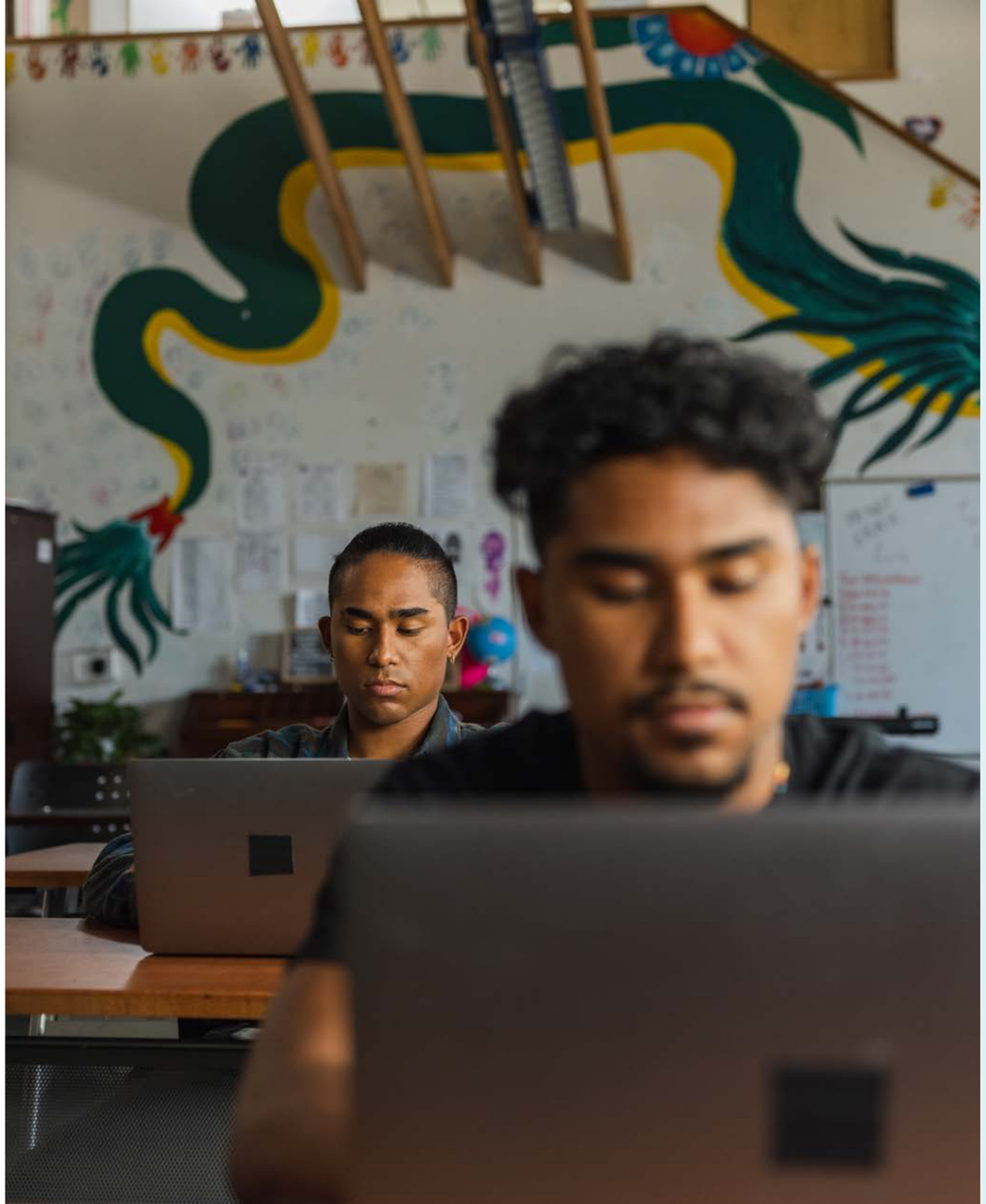
BETHANY ROSE
Directrice principale, Formation des CPA, et organisatrice principale du marché des artisans autochtones

IGM EN ACTION

Un marché qui appuie les entrepreneurs autochtones

Mis sur pied par notre groupe-ressource pour les Autochtones, notre premier marché a été si populaire que nous en avons organisé un second en décembre. Lors de cet événement qui s'est tenu dans le hall de notre siège social à Winnipeg, une vingtaine d'artisans autochtones ont présenté des bijoux, des œuvres d'art, des vêtements, des produits de soins pour la peau, entre autres. Le personnel d'IGM a ainsi eu l'occasion de découvrir la culture et les histoires derrière les produits et de soutenir les marchands.

« Les commentaires de nos collègues ont été particulièrement élogieux. Plusieurs artisans ont vendu tout leur stock ou presque. Beaucoup nous ont remerciés de leur avoir fourni gratuitement cet espace et d'avoir veillé à ce que les marchands soient des entreprises réellement détenues par des Autochtones », a déclaré Bethany Rose, directrice principale, Formation des CPA, et organisatrice principale du marché des artisans autochtones.



FAITS SAILLANTS DE 2025

Bienvenue à Rise Consulting

Nous avons formalisé un partenariat avec Rise Consulting (en anglais seulement), un cabinet de services-conseils d'envergure nationale détenu par des Autochtones et spécialisé dans l'inclusion en milieu de travail, la stratégie de réconciliation et le changement organisationnel. Rise apporte une expérience vécue et une expertise pour aider les organisations à créer des milieux culturellement sécuritaires, équitables et réactifs pour le personnel et les collectivités autochtones. L'un de leurs premiers projets a été de diriger notre groupe-ressource pour les Autochtones tout au long d'un processus de découverte et de création conjointe, qui a orienté l'actualisation d'une approche visant à tirer parti des atouts des membres du groupe-ressource afin d'en accroître les retombées.

Adaptation des politiques et pratiques de ressources humaines aux réalités autochtones

En partenariat avec AMIK Inc. (en anglais seulement), un chef de file des services de mobilisation et de formation du personnel autochtone, nous avons revu nos principales politiques de ressources humaines (RH) afin d'aligner nos pratiques sur les principes de vérité et de réconciliation et de veiller à ce que les politiques reflètent les points de vue, les valeurs et le vécu des Autochtones.

Les politiques ont été examinées sous l'angle des Autochtones, en tenant compte de la pertinence culturelle, des conséquences potentielles, des obstacles systémiques et de la vision du monde des Autochtones. L'analyse a été complétée par l'avis du personnel autochtone d'IGM recueilli lors de discussions.

Le rapport final a fourni de précieuses perspectives et recommandations, notamment la possibilité d'intégrer des dispositions spécifiques aux Autochtones aux principales politiques pour créer un milieu plus inclusif où le personnel autochtone se sent valorisé, soutenu et habilité à réussir.

Au cours de l'année, AMIK a également animé une formation sur la sensibilisation à la culture et l'engagement à laquelle ont assisté 15 gestionnaires soutenant des stagiaires autochtones dans le cadre du partenariat entre Soyez maître de votre avenir d'IG et RRC Polytech. La séance a porté sur des stratégies concrètes pour favoriser le dialogue, notamment en prenant en considération les particularités culturelles, en réduisant l'incertitude des équipes de direction et en promouvant des approches pour l'inclusion des Autochtones qui sont respectueuses et éclairées par la communauté. Ce travail s'inscrit dans notre approche globale en matière d'intégration des membres de la direction et de préparation pour soutenir des expériences de stage culturellement sécuritaires et inclusives.

Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Action contre les changements climatiques

En matière de changements climatiques, la position d'IGM consiste à appuyer les objectifs de l'Accord de Paris, qui visent à limiter le réchauffement à bien moins de 2 °C, et de préférence à 1,5 °C, par rapport aux niveaux préindustriels, et la nécessité d'une action mondiale plus énergique.

Notre approche

Alors que la hausse des températures et les phénomènes météorologiques extrêmes de plus en plus fréquents soulignent l'urgence de l'action climatique, notre position confirme notre engagement à prendre des mesures efficaces pour lutter contre les changements climatiques.

En plus de maintenir de solides pratiques de gestion des risques climatiques, nous élaborons des produits et des portefeuilles qui contribuent à la transition vers une économie résiliente, nous collaborons afin d'accélérer une action climatique efficace et nous mobilisons les entreprises de nos portefeuilles de placements pour contribuer à façonner la transition mondiale.

Dans le cadre de nos activités, nous respectons les mêmes normes élevées que nous promouvons auprès des entités détenues, en étant fortement déterminés à réduire les émissions, en incitant notre personnel à participer à l'action climatique et en améliorant continuellement la qualité de nos données sur les GES et nos pratiques de comptabilisation du carbone dans le but répondre aux attentes évolutives des organismes de réglementation et des parties prenantes.

À mesure que nous développons nos déclarations financières liées au climat, nous consacrons davantage de ressources à l'augmentation des capacités, à l'analyse, à la gouvernance des données et à la gestion. En 2025, nous avons amélioré notre évaluation des risques climatiques afin de mieux cerner et prioriser les risques et les occasions liés au climat qui pourraient avoir une incidence sur IGM à court, moyen et long terme. Les conclusions nous aideront à orienter notre stratégie, notre gestion du risque et la répartition des ressources. Actuellement, nos divulgations liées au climat suivent les recommandations du GIFCC; elles se trouvent dans notre rapport annuel 2025 (pages 91–94).

LES INITIATIVES QUE NOUS SOUTENONS

CDP — DRIVING SUSTAINABLE ECONOMIES

Ceres

Climate Action 100+

PCAF

LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

Le comité de gestion des risques de la haute direction supervise les risques climatiques importants et le comité du développement durable de la haute direction supervise la stratégie et le rendement en matière de climat, avec le soutien de l'équipe de développement durable d'IGM.

En outre, le Comité de coordination des communications de la Société financière IGM, le Comité des initiatives réglementaires de la Société financière IGM, le Comité de l'investissement durable d'IG et le Comité directeur du développement durable de Mackenzie interviennent dans divers aspects de la gouvernance et des divulgations.

La responsabilité de la gestion constante des risques et des occasions liés aux changements climatiques revient principalement à la haute direction de chacune de nos sociétés en exploitation en ce qui a trait à leurs activités respectives. Le Centre d'excellence du développement durable de Mackenzie met au point la stratégie et les plans de mise en œuvre pour accroître les capacités au sein des équipes de placements de Mackenzie.

Nos progrès en matière de changements climatiques

AXES PRIORITAIRES	Objectifs	Cibles	Progrès réalisés en 2025
Appuyer la transition vers un monde à zéro émission nette, positif pour la nature **ODD PERTINENTS** 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	Faire progresser la part du portefeuille de placements alignée sur l'objectif de zéro émission nette d'ici 2030	**50 %** des actifs engagés de Mackenzie[1] ont des cibles fondées sur la science vérifiées qui s'alignent sur l'objectif de zéro émission nette d'ici 2030	**37 %** de l'actif géré visé vérifié par l'iSBT
	Décarboner nos activités en vue de parvenir à zéro émission nette d'ici 2050 ou avant	**Maintenir la neutralité carbone** de nos émissions opérationnelles, grâce à l'achat de compensations carbone de haute qualité Nouvelles cibles opérationnelles en cours d'élaboration	Neutralité carbone de nos émissions opérationnelles **maintenue** depuis 2022 grâce à l'achat de compensations carbone de haute qualité
Collaborer avec les parties prenantes clés dans leur cheminement vers zéro émission nette **ODD PERTINENTS** 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	Renseigner le personnel sur le climat et l'environnement et le mobiliser à la cause	**80 %** du personnel aura amélioré sa littératie climatique et environnementale d'ici 2030	**78 %** du personnel a amélioré sa littératie climatique et environnementale[2]
	Instaurer un programme percutant d'engagement et de gérance des entités détenues	**Élargir** les engagements en matière de risque climatique au-delà de la liste des 100 principaux émetteurs de Mackenzie	**145** sociétés engagées

[1] Le pourcentage initial des actifs visés est de 24 % de l'actif géré de 2021 (année de référence), ce qui représente 49 G$. Ce pourcentage et le montant de l'actif géré varieront annuellement en raison des fluctuations des marchés et des flux d'actifs.
[2] Représente les données autodéclarées d'un sous-ensemble d'employé(e)s participant à Mammoth Climate.

AXE PRIORITAIRE

Appuyer la transition vers un monde à zéro émission nette, positif pour la nature

Nous sommes déterminés à créer des portefeuilles de placements résilients et à décarboner nos activités pour soutenir la transition vers un monde à zéro émission nette, positif pour la nature.

Activités de financement

En tant qu'institution financière, notre impact sur le climat découle principalement des émissions financées. Celles-ci représentent en grande majorité les émissions associées aux actifs détenus dans notre portefeuille de placements.

IG surveille de près l'approche adoptée par ses sous-conseillers externes (gestionnaires d'actifs) pour intégrer les risques et les occasions en matière d'environnement dans leurs stratégies de placement, en menant des évaluations annuelles qui comprennent des discussions sur les risques et occasions importants liés au climat. IG offre également à sa clientèle la possibilité de soutenir la transition mondiale vers la sobriété carbone et d'en tirer profit grâce aux Portefeuilles Action climat IG.

Mackenzie a fixé une cible provisoire visant à accroître la proportion des actifs gérés admissibles qui sont alignés à l'objectif de carboneutralité. Son plan d'action climatique prévoit mobiliser ses principaux émetteurs de GES au sujet de leur trajectoire vers zéro émission nette, accroître l'actif de ses solutions d'investissement durable, et augmenter la pondération des titres de créance verts. Mackenzie fait état de ses avancées vers sa cible chaque année dans son Rapport sur l'investissement durable.

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

RECONNAISSANCE

BEST 50 2025 CANADA'S BEST CORPORATE CITIZENS

GLOBAL100 2025 THE WORLD'S MOST SUSTAINABLE CORPORATIONS

FAITS SAILLANTS DE 2025

Divulgation des émissions financées par IGM conformément au PCAF

Le tableau ci-dessous présente nos données relatives aux émissions financées pour 2025. Les données concernant des actions cotées en bourse et des obligations de sociétés proviennent de MSCI. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les méthodologies d'émissions de GES de MSCI (en anglais seulement).

En 2025, nous avons appliqué la méthodologie du PCAF applicable à l'immobilier commercial pour quantifier les émissions financées de notre Fonds de biens immobiliers, en remplacement de la norme de GHG Protocol pour la comptabilisation des émissions de la chaîne de valeur (périmètre 3)[1].

Au 31 décembre 2025, l'information divulguée portait sur 84 % de l'actif géré d'IGM[2]. Nous travaillons à accroître ce pourcentage et intégrerons dans nos rapports d'émissions d'autres catégories d'actif dès que les données et les ressources internes pour ce faire seront disponibles. Conformément à ce qui est établi dans son inventaire élargi des émissions de GES, IGM définit ses limites organisationnelles au moyen de l'approche du contrôle financier.

Catégorie d'actif	Périmètres des émissions financées[3]	Émissions financées (tonnes d'éq. CO_2)	ICMP (tonnes d'éq. CO_2/ M$ US de revenus)[4]	Note pondérée de qualité des données attribuée par le PCAF
Actions cotées en bourse	Périmètres 1 et 2	8 052 019	156,2	1,7[5]
Obligations de sociétés[6]	Périmètres 1 et 2	1 781 018	257,3	2,4[5]
Immobilier commercial	Périmètres 1 et 2	31 264	–	3,1

Progrès de Mackenzie vers l'objectif de zéro émission nette

	2021 (année de référence)	2022	2023	2024	2025	Cible de 2030
% du total des actifs gérés	24 %	29 %	25 %	25 %	25 %	–
% de l'actif géré visé dont les cibles ont été vérifiées par l'iSBT[7]	20 %	23 %	30 %	32 %	37 %	50 %

[1] Ce changement de méthode a entraîné une diminution notable des émissions déclarées du Fonds, car le facteur d'attribution élimine la portion de la valeur de la propriété qui est hypothéquée. C'est effectivement au créancier hypothécaire de comptabiliser ces émissions.
[2] S'entend par « actif géré » les actifs de la clientèle d'IGM gérés à IG et à Mackenzie. Il ne comprend pas les investissements présentés au bilan.
[3] Les émissions de périmètre 3 des entités détenues ne sont pas incluses dans le résultat de nos émissions financées en raison d'un manque de données.
[4] ICMP signifie intensité carbone moyenne pondérée. Pour en savoir plus sur la méthodologie et les données historiques, consultez le Rapport sur l'investissement durable de Mackenzie.
[5] Mis à jour le 30 septembre 2026 pour corriger les données de couverture ainsi que les notes de qualité des données pour les actions cotées en bourse et les obligations de sociétés. Les données de couverture ont été supprimées, car elles sont de 100 % et les notes de qualité des données étaient auparavant présentées à 1,5 et 1,7, respectivement.
[6] Les obligations vertes sont exclues, car les directives actuelles du PCAF les classifient dans la catégorie d'actif Financement de projet. Un montant sans importance peut être indirectement inclus dans des fonds et des FNB d'autres émetteurs, où la visibilité des placements sous-jacents est limitée.
[7] iSBT signifie initiative Science Based Targets.

Activités d'exploitation

Au cours des dernières années, nous avons réduit les émissions de nos activités d'exploitation en améliorant l'efficacité de l'immeuble dont nous sommes propriétaires, en rationalisant la superficie des bureaux, en modernisant les bureaux existants et, pour les bureaux loués, en choisissant des immeubles plus écoénergétiques et, de préférence, ceux bénéficiant d'une certification de bâtiment écologique lorsque les baux arrivent à échéance.

Nous visons à réduire de 10 % la superficie de bureaux loués que nous occupons au cours de la période décembre 2023-décembre 2026. Cette réduction est en grande partie réalisée par le regroupement et la modernisation des bureaux régionaux d'IG.

Chaque année, nous achetons des certificats thermiques renouvelables (CTR)[1] (c'est-à-dire des certificats de gaz naturel renouvelable [GNR]) auprès de Bullfrog Power pour compenser 100 % de la consommation de gaz naturel dans l'immeuble du siège social dont nous sommes propriétaires (périmètre 1).

En outre, chaque année, nous achetons et retirons des compensations de carbone de haute qualité pour compenser les émissions générées par l'immeuble dont nous sommes propriétaires et les bureaux que nous louons, les déchets et des voyages d'affaires, qui couvrent les émissions de périmètre 1 résiduelles après l'application des CTR, les émissions de périmètre 2 et de périmètre 3, catégories 5, 6 et 8.

Notre politique d'approvisionnement nous guide dans la recherche, le choix et la gestion des fournisseurs afin de répondre à nos besoins et d'atténuer les risques possibles. Notre programme d'approvisionnement durable comporte un facteur de pondération minimal de 20 % pour les critères de développement durable dans l'évaluation des demandes de propositions.

[1] Le gaz naturel renouvelable associé à ces certificats est utilisé pour remplacer le gaz naturel fossile au nom d'IGM. Grâce à ce processus, chaque kilojoule de gaz naturel fossile est remplacé par un kilojoule de gaz naturel renouvelable.

FAITS SAILLANTS DE 2025

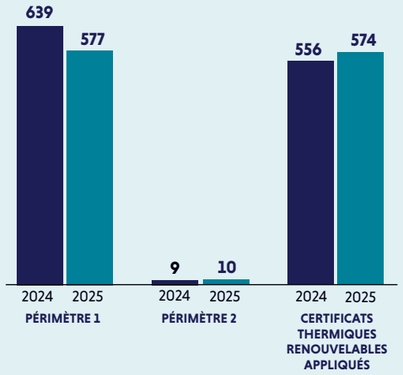
Émissions générées

L'énergie utilisée comprend le carburant et l'électricité consommés dans les locaux qui nous appartiennent et ceux que nous louons. La consommation d'énergie des locaux qui nous appartiennent relève des émissions de périmètre 1 et 2, et celle des locaux loués relève des émissions de périmètre 3, catégorie 8 : actifs loués en amont.

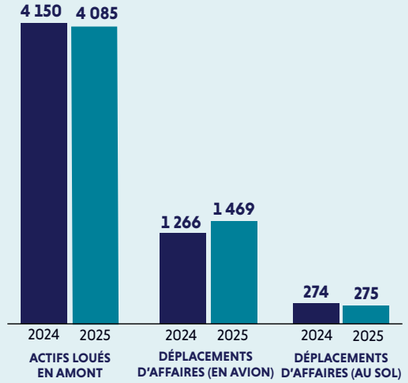
L'exploitation des bureaux qui nous appartiennent et de ceux que nous louons génère la majorité de nos émissions opérationnelles. En plus des émissions basées sur le marché présentées dans les graphiques à droite, nous déclarons les émissions de périmètre 2 basées sur l'emplacement et notre utilisation des compensations de carbone dans nos tableaux de données (voir page 68).

En 2025, nous avons modifié l'année de référence de nos émissions de 2013 à 2024 pour soutenir l'élaboration de nouvelles cibles d'exploitation. Les progrès réalisés vers l'atteinte de ces cibles feront l'objet d'un suivi par rapport à cette nouvelle année de référence à compter de la prochaine période de rapport.

Émissions de GES générées par l'immeuble du siège social qui nous appartient
en tonnes d'équivalent CO_2



Émissions opérationelles de périmètre 3
en tonnes d'équivalent CO_2



Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Compensation des émissions de carbone

En achetant des compensations de carbone, nous appuyons les efforts d'atténuation en dehors de nos limites directes, y compris les solutions basées sur la nature. L'ensemble de ces compensations sont vérifiées de manière indépendante par des tiers accrédités et inscrites dans des registres de carbone reconnus, afin de nous assurer qu'elles respectent les normes d'additionnalité, de permanence et de protection contre la double comptabilisation.

Nous reconnaissons que les compensations des émissions de carbone sont un outil complémentaire et ne remplacent pas les réductions d'émissions directes. À mesure que le marché volontaire du carbone évolue, nous maintenons notre engagement envers la transparence, l'intégrité et l'amélioration continue de notre stratégie de compensation.

Un engagement à planter 16 000 arbres

En 2025, IGM s'est associée à veritree pour prendre des mesures concrètes, en plus de ses efforts de décarbonation, et s'est donné pour objectif de planter plus de 16 000 arbres d'ici la fin de 2026 afin de contribuer à la restauration d'écosystèmes vitaux pour la santé planétaire.

La recherche a montré que les solutions fondées sur la nature, telles que la plantation d'arbres, constituent un moyen économique de réaliser jusqu'à un tiers de la réduction des émissions requise d'ici 2030 pour atteindre les objectifs climatiques mondiaux[1]. Pourtant, ces solutions sont sous-utilisées, car souvent, elles manquent de transparence et le travail effectué n'est pas vérifié. Les solutions de veritree sont transparentes, traçables et validées pour garantir que les projets de restauration sont d'une grande intégrité, mesurables et percutants.

Grâce à la plateforme technologique de veritree, nous pouvons mesurer nos progrès et connaître l'incidence de nos efforts en temps réel en allant sur la page de nos résultats.

[1] Source : Griscom et coll., Natural Climate Solutions, oct. 2017, Earth, Atmospheric, and Planetary Sciences

IGM EN ACTION

Des compensations carbone qui protègent les terres des Premières Nations et soutiennent les communautés

« Au moment de sélectionner des projets de compensation carbone, le Great Bear Forest Carbon Project (GBFCB) a rempli tous les critères, en couvrant les trois piliers de notre stratégie de développement durable : l'action climatique, la réconciliation avec les Autochtones et l'autonomisation économique », a déclaré Florence St-Arnaud, directrice des programmes, Climat et environnement, IGM.

Le GBFCP a été mis sur pied par les Premières Nations côtières en collaboration avec le gouvernement de la Colombie-Britannique. Il est situé dans la forêt pluviale de Great Bear sur les territoires des nations membres, à savoir Wuikinuxv, Heiltsuk, Kitasoo/Xai'xais, Nuxalk, Gitga'at, Gitxaala, Metlakatla, Old Massett, Skidegate et le conseil de la nation haïda.

Les forêts anciennes côtières, comme la forêt pluviale de Great Bear, jouent un rôle important en captant et en stockant d'énormes quantités de dioxyde de carbone dans les arbres et le sol. S'étendant sur plus de six millions d'hectares, la forêt pluviale de Great Bear stocke plus de carbone par hectare que toute autre forêt pluviale au monde, y compris l'Amazonie.

Les Premières Nations côtières sont les promoteurs et propriétaires du projet de compensations en carbone, qui sont établies en calculant les conséquences de la déforestation ou de la dégradation qui sont évitées grâce à la forêt pluviale de Great Bear.

« Le leadership autochtone est important pour nous, tout comme le fait que le produit des ventes aille directement aux collectivités des Premières Nations et soutienne des travaux de gérance environnementale, le développement communautaire, des programmes pour les jeunes et des centres pour les aînés et aînées. »

FLORENCE ST-ARNAUD
Directrice des programmes, Climat et environnement
Société financière IGM

PROJETS DE COMPENSATION CARBONE SOUTENUS

En 2025, nous avons sélectionné trois projets de compensation carbone qui contribuent à la réduction vérifiée des émissions au Canada et s'alignent sur notre stratégie globale de développement durable :

Great Bear Forest Carbon Project

Niagara Escarpment Forest Carbon Project

Smart Soil Carbon Project

Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

AXE PRIORITAIRE

Collaborer avec les parties prenantes clés dans leur cheminement vers zéro émission nette

La mobilisation active du personnel, de la clientèle, des conseillers et conseillères, des entreprises détenues, d'autres acteurs de notre secteur, et des organismes de réglementation et de normalisation est une composante essentielle et constante de notre approche concernant la transition vers zéro émission nette à l'échelle mondiale comme nationale.

Nous souhaitons que notre personnel participe à l'action climatique et à cette fin, nous l'aidons à améliorer sa littératie climatique et environnementale et à réduire son empreinte carbone professionnelle et personnelle. Notre groupe-ressource vert, un groupe de membres du personnel bénévoles joue un rôle important à cet égard.

Mackenzie s'engage à mobiliser davantage les entités détenues afin de les aider à s'adapter à une économie à zéro émission nette et résiliente sur le plan climatique. En ce qui concerne les discussions sur les thèmes climatiques, Mackenzie priorise les entreprises qui ont le plus contribué à ses émissions financées globales.

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

GROUPE•RESSOURCE vert Financière IGM

FAITS SAILLANTS DE 2025

Forte du succès de son programme d'engagement climatique, Mackenzie met les bouchées doubles

Ses efforts ayant été couronnés de succès, Mackenzie a élargi son programme d'engagement climatique, qui est passé de 100 à plus de 150 entités détenues. Ces activités de mobilisation suivent un processus défini pour s'assurer que les entreprises adoptent une gestion alignée sur la trajectoire vers zéro émission nette. En fin de compte, Mackenzie souhaite voir un plan de transition climatique crédible et assorti de cibles fondées sur la science, une surveillance des thèmes climatiques exercée par le conseil d'administration, de solides déclarations sur le climat et des progrès vers zéro émission nette.

À l'aide du processus de mobilisation pour le climat, Mackenzie a lancé en 2025 des programmes pilotes de réconciliation avec les Autochtones et d'échanges axés sur la nature. Conformément au Plan d'action pour la réconciliation d'IGM, le projet pilote de réconciliation avec les Autochtones a pour but de s'assurer que les entreprises, à commencer par les émetteurs du secteur de l'exploitation minière, établissent et exécutent des stratégies qui intègrent les droits des peuples autochtones dans leurs activités, leur gouvernance et la création de valeur à long terme. Le projet pilote axé sur la nature prévoit des discussions avec des entreprises du secteur des boissons, pour les encourager à gérer les risques pour la nature et la biodiversité. Les projets pilotes se poursuivront en 2026.

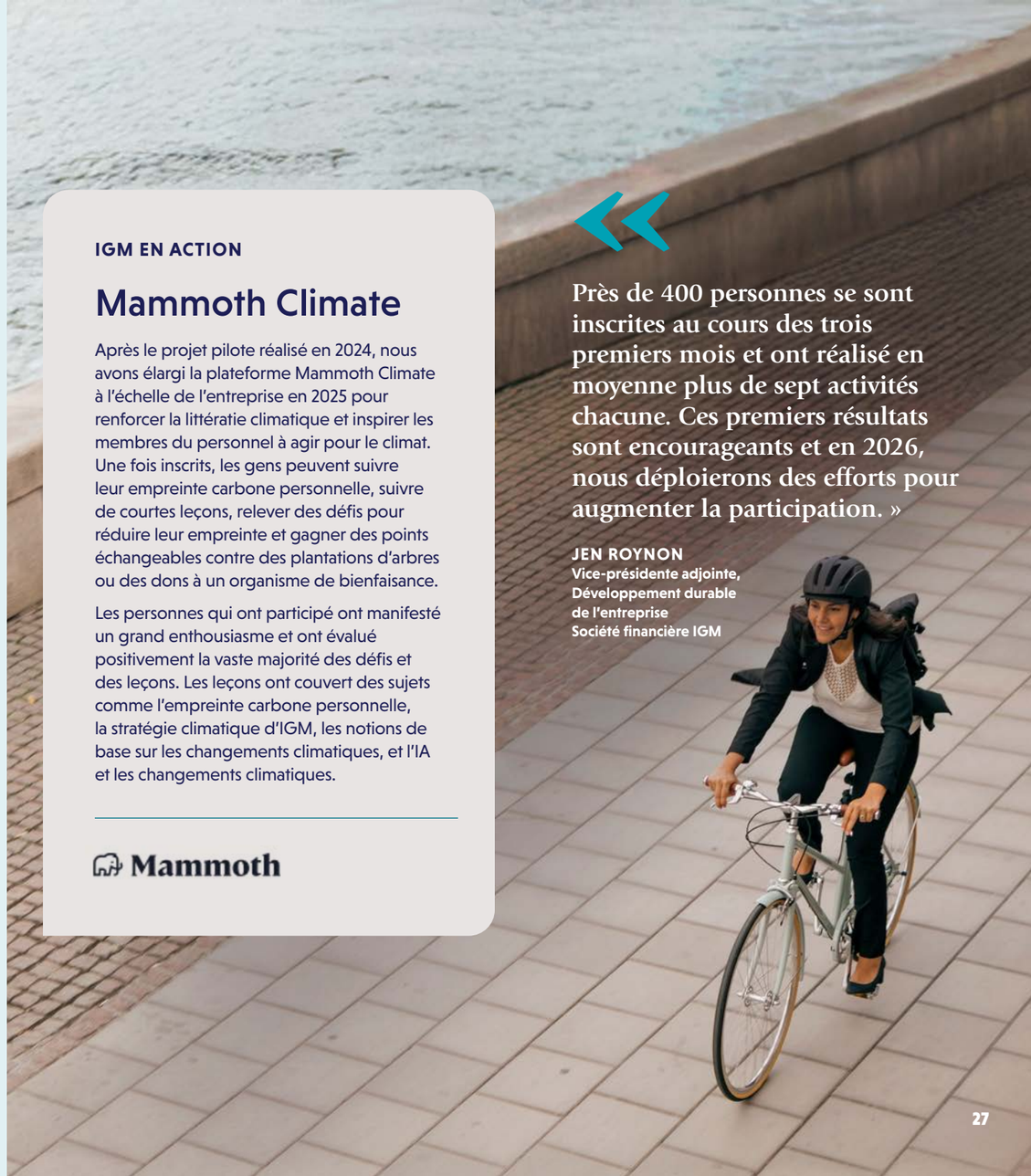
IGM EN ACTION

Mammoth Climate

Après le projet pilote réalisé en 2024, nous avons élargi la plateforme Mammoth Climate à l'échelle de l'entreprise en 2025 pour renforcer la littératie climatique et inspirer les membres du personnel à agir pour le climat. Une fois inscrits, les gens peuvent suivre leur empreinte carbone personnelle, suivre de courtes leçons, relever des défis pour réduire leur empreinte et gagner des points échangeables contre des plantations d'arbres ou des dons à un organisme de bienfaisance.

Les personnes qui ont participé ont manifesté un grand enthousiasme et ont évalué positivement la vaste majorité des défis et des leçons. Les leçons ont couvert des sujets comme l'empreinte carbone personnelle, la stratégie climatique d'IGM, les notions de base sur les changements climatiques, et l'IA et les changements climatiques.

Mammoth



« Près de 400 personnes se sont inscrites au cours des trois premiers mois et ont réalisé en moyenne plus de sept activités chacune. Ces premiers résultats sont encourageants et en 2026, nous déploierons des efforts pour augmenter la participation. »

JEN ROYNON
Vice-présidente adjointe, Développement durable de l'entreprise
Société financière IGM

Action pour l'autonomisation économique

L'autonomisation économique est au cœur de notre raison d'être. En aidant les gens à comprendre leurs finances et les dotant des ressources et des compétences nécessaires pour répondre à leurs besoins particuliers, nous leur donnons les moyens d'atteindre leurs objectifs et de bâtir un avenir plus prometteur pour eux-mêmes, leur famille et leur collectivité.

Notre approche

IGM se fait un devoir d'aider la population canadienne à atteindre ses objectifs financiers grâce à des produits, des services, des ressources, de l'éducation et du soutien pertinents.

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

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

Cependant, nous reconnaissons que tout le monde n'a pas les moyens d'accéder à nos produits et services de base. Nous voulons vraiment contribuer à lever les barrières structurelles et à promouvoir les changements systémiques nécessaires pour permettre à un plus grand nombre de personnes de participer à l'économie, d'accéder à des ressources et des opportunités, et de renforcer leur sécurité financière. Nous donnons la priorité aux besoins des peuples autochtones (voir la page 19), des femmes, des personnes aînées et des communautés dignes d'équité (groupes de personnes ayant vécu une expérience d'exclusion systémique et qui cherchent activement à participer pleinement et équitablement à la société).

LES INITIATIVES QUE NOUS SOUTENONS

accelerate her future · BLACKNORTH · Canadian Business Disability Inclusion Network · le projet prospérité

LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

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

Nos progrès en matière d'autonomisation économique

AXES PRIORITAIRES	Objectifs	Cibles	Progrès réalisés en 2025
Renforcer l'autonomisation économique des femmes et accroître leur participation dans la gestion de patrimoine et d'actifs **ODD PERTINENTS** 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	Soutenir l'autonomisation économique des femmes	**Plus de 5 000** femmes auront obtenu du soutien d'ici 2030	**1 765** femmes soutenues en 2025
	Soutenir les femmes souhaitant faire carrière dans la gestion d'actifs et de patrimoine	**Plus de 300** femmes auront obtenu du soutien d'ici 2030	**48** femmes soutenues en 2025
	Augmenter la représentation des femmes à tous les niveaux de l'organisation, en particulier celles issues des communautés dignes d'équité	Pas moins de **30 %** de femmes au conseil d'administration	**41 %** de femmes au conseil d'administration d'IGM
		Au moins **40 %** de femmes au palier VPA+, **35 %** de femmes au palier VP+	**37 %** de femmes au palier VPA+ et **33 %** au palier VP+
		50 % des personnes embauchées dans des fonctions de conseiller titulaire de permis (conseiller(ère)s et associé(e)s) au sein des canaux organisationnel et entrepreneurial d'IG sont des femmes	**40 %** des personnes embauchées dans des fonctions de conseiller titulaire de permis sont des femmes
		Hausse de 150 à 200 % des mentorats internes créés pour les femmes d'ici 2030	S.o.[1]
Aider les aînées et aînés et les communautés dignes d'équité à accroître leur sécurité économique **ODD PERTINENTS** 1 PAS DE PAUVRETÉ 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 10 INÉGALITÉS RÉDUITES	Soutenir le développement des connaissances et des compétences financières pour mieux soutenir les personnes aînées	**Plus de 2 000** personnes aînées mobilisées chaque année dans des programmes d'éducation financière	**3 296** personnes aînées mobilisées en 2025
		Au moins 65 % des personnes aînées mobilisées dans des programmes d'éducation financière signalent un impact positif	**86 %** des personnes aînées mobilisées déclarent un impact positif
	Favoriser l'accès à des possibilités d'emploi intéressantes pour les communautés dignes d'équité	**3,5 %** de personnes noires à des postes de haute direction et au conseil d'administration en 2025	**0 %** au conseil d'administration; **3,6 %** au palier VP+
		5 % de personnes noires embauchées parmi la main-d'œuvre étudiante	**3 %** de personnes noires embauchées parmi la main-d'œuvre étudiante
		50 % des stagiaires provenant de collectivités dignes d'équité	**83 %** des stagiaires provenaient de collectivités dignes d'équité
	Créer un milieu de travail sécuritaire et accueillant, axé sur une culture favorisant l'apprentissage et l'inclusion	Le personnel estime que les gens provenant d'horizons variés peuvent réussir (**maintenir +/- 2 %** du résultat actuel)	**92 %** des membres du personnel estiment que les gens provenant d'horizons variés peuvent réussir
		Une ou deux occasions d'apprentissage organisées par chaque groupe-ressource annuellement	Les 7 groupes-ressources d'IGM ont tous organisé **une ou deux** occasions d'apprentissage en 2025
		Augmenter de **100 %** les relations de mentorat internes pour chaque communauté digne d'équité d'ici 2030	S.o.[1]

[1] 2025 est l'année de référence pour ces cibles de mentorat. La progression d'une année sur l'autre sera déclarée à partir de 2026.

IGM EN ACTION

Éducation financière pour chaque étape de la vie

L'éducation et les connaissances financières jouent un rôle essentiel dans l'autonomisation des personnes, en les aidant à prendre des décisions éclairées concernant leur argent et à atteindre leurs objectifs financiers, peu importe où elles se trouvent dans leur parcours.

IG et Mackenzie proposent à leurs clientèles des webinaires et des ressources pour les aider à acquérir des connaissances, gagner en confiance, comprendre les finances et rester informées. Des contenus éducatifs sont également mis à la disposition du grand public en ligne.

Sur le site Web d'IG, la section Perspectives comprend des commentaires opportuns sur le marché, des balados et des articles sur la retraite, les placements et la fiscalité. Sur le site Web de Mackenzie, la page Connaissances et éducation vise à favoriser la compréhension des enjeux du monde du placement grâce à des perspectives et des commentaires proposés par les spécialistes de Mackenzie.

« Nos webinaires, commentaires sur le marché en ligne et événements en personne pour la clientèle actuelle et potentielle à valeur élevée étaient nos trois initiatives prioritaires en 2025. La série de 13 événements *Accords parfaits* qui ont été organisés au Québec a été particulièrement populaire. Chaque soir, Philip Petursson, stratège en chef des placements à IG, ou Pierre-Benoît Gauthier, vice-président, Stratégie de placement à IG, ont présenté les perspectives du marché et animé une discussion passionnante. Cette occasion d'apprendre de véritables leaders d'opinion du domaine des placements et d'interagir avec eux dans un cadre intime a ravi le public. »

MOYA BROWN
Vice-présidente principale, Marketing
IG Gestion de patrimoine

Allier technologie et perspective humaine

À l'heure où l'incertitude économique est forte, le besoin de conseils personnalisés formulés par des humains n'a jamais été aussi grand. Afin que les conseillères et conseillers IG puissent mener des conversations approfondies et percutantes avec la clientèle, nous avons investi massivement dans de nouvelles technologies qui permettent de gagner du temps sur les tâches administratives et offrent à la clientèle l'expérience numérique qu'elle attend. Au cœur de notre démarche de planification financière intégrée se trouve le Plan vivant IG^MC^. Ce logiciel de planification financière de premier plan utilise l'intelligence artificielle, des fonctions d'analyse pointues et un modèle de collaboration en temps réel pour permettre aux conseillères et conseillers et à la clientèle de travailler ensemble de manière fluide afin d'élaborer des plans intégrés et personnalisés qui tiennent compte de tous les aspects de la vie financière d'une personne.

« Fidèles à nos valeurs en tant que partenaires financiers de confiance, nous contribuons le plus à la société lorsque nous aidons les Canadiennes et les Canadiens à mieux planifier et gérer leur argent, et ainsi, à améliorer leur bien-être financier. Nous le faisons le mieux en combinant les avantages de la technologie avec les connaissances et les perspectives d'une personne qui vous connaît bien, qui comprend vos objectifs financiers et qui est là pour vous soutenir lorsque c'est nécessaire. »

ANNAMARIA TESTANI
Vice-présidente principale et cheffe, Stratégie et Expérience client et conseiller
IG Gestion de patrimoine

AXE PRIORITAIRE

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

Les emplois dans la finance font partie des mieux rémunérés et le secteur est l'un des plus influents au monde. Pourtant, les femmes y sont sous-représentées, selon un rapport de 2025 (en anglais seulement) réalisé par des chercheurs de la London School of Economics and Political Science. D'après ce rapport, les stéréotypes de genre et un manque d'exposition précoce aux carrières associées à la finance peuvent constituer des obstacles majeurs pour les étudiantes qui souhaitent poursuivre une carrière dans ce secteur.

Notre travail dans ce domaine s'appuie sur les efforts que nous avons déployés depuis de nombreuses années pour accélérer l'inclusion dans la finance. À l'extérieur de l'entreprise, nous collaborons au programme Return to Bay Street de VersaFi (anciennement Women in Capital Markets) pour aider les femmes expérimentées qui ont interrompu leur carrière en finances et souhaitent réintégrer ce secteur. Chaque année, IGM attribue des bourses à des étudiantes à temps plein à la Ivey School of Business de l'Université Western, afin qu'elles puissent suivre les études auxquelles elles aspirent dans la finance. Mackenzie parraine le programme Femmes et gestion d'actif de Ivey, et y participe. Ce programme aide 48 étudiantes chaque année en leur offrant de la formation et du mentorat. Les participantes sélectionnées bénéficient également de stages à Mackenzie.

La plateforme communautaire Mackenzie Ensemble vise à créer un monde plus inclusif, en mettant l'accent sur le soutien à l'autonomisation économique des femmes.

Grâce à son programme de subventions Mackenzie Ensemble, Mackenzie verse 500 000 $ sur cinq ans afin de soutenir des organismes de bienfaisance canadiens qui cherchent à rehausser l'autonomisation économique des femmes partout au pays, tout en soutenant également leurs familles par le biais de possibilités d'éducation financière et de formations.

À l'interne, nous avons établi des cibles de représentation et intégré un haut degré de redevabilité de la haute direction en vue de promouvoir les femmes dans notre entreprise. Nous déployons des efforts particuliers pour recruter des femmes dans des rôles de conseil et avons adopté des politiques souples pour les aider à concilier les exigences d'une carrière en planification financière avec la vie de famille.

Des événements et des programmes sur mesure soutiennent leur progression de carrière, notamment : mentorat éclair, salons de l'emploi et séances de la Journée internationale des femmes. Nous parrainons et encourageons les femmes à participer à des programmes de perfectionnement professionnel sur mesure offerts par VersaFi.

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

FAITS SAILLANTS DE 2025

A pour ambition

En avril, nous avons rendu hommage aux 12 diplômées du programme L'effet A, un programme de perfectionnement en leadership unique visant à propulser l'ambition et l'impact des femmes en entreprise. Les employées d'IGM ont participé à l'un des deux programmes :

- Défi 100 jours/*Ambition Challenge*, qui aide les professionnelles ayant au moins cinq ans d'expérience à communiquer leur ambition et à gagner en confiance dans leurs compétences.
- Défi Leadership/*Leadership Challenge* qui enseigne aux femmes occupant des postes de gestion comment faire progresser la performance de leur équipe et participer aux principaux défis de leur entreprise.

Nouveau Réseau des mamans au travail

Le groupe-ressource des femmes a lancé le Réseau des mamans au travail qui a offert des ateliers sur la parentalité en anglais et en français, animés par une personne externe. Les participantes aux ateliers ont découvert des conseils pratiques et des stratégies pour s'occuper de jeunes enfants. Elles ont aussi participé à des discussions sur des sujets comme les enfants ayant besoin d'un important soutien ou les familles monoparentales, ainsi qu'à une table ronde pour échanger entre mamans.

Subventions Mackenzie Ensemble

Pour sa troisième année, le programme de subventions Mackenzie Ensemble a reçu un nombre record de demandes d'organismes sans but lucratif de tout le pays. Sélectionnés par un panel de membres chevronnés du personnel de Mackenzie, les projets financés ont pour mission d'offrir une éducation en littératie financière, du mentorat et de soutien à la préparation à l'emploi afin de promouvoir l'indépendance économique des femmes et de les aider à s'intégrer avec succès dans la société canadienne. Leurs services comprennent des ateliers organisés au sein de la collectivité, des programmes nationaux de mentorat et de leadership, ainsi que des expériences éducatives immersives qui permettent de gagner en confiance, d'acquérir des compétences pratiques et de se bâtir un réseau, en vue d'une participation à long terme dans l'économie.

« Nous voulons nous assurer que les conseillers et conseillères IG reflètent la diversité de la clientèle et des collectivités que nous servons, et mettons l'accent sur le recrutement et la rétention des femmes depuis plusieurs années. »

CATHERINE AMBROSE
Directrice principale,
Marketing de recrutement (réseau de conseillères et conseillers)

IGM EN ACTION

Accroître le nombre de conseillères

Selon un rapport publié en 2025 (en anglais seulement) par VersaFi, les conditions n'ont jamais été aussi propices aux femmes qui souhaitent devenir conseillères financières. Selon le rapport, 37 % des conseillères et conseillers en placements prendront leur retraite au cours des dix prochaines années. De plus, le patrimoine des femmes ne cesse de grandir, que ce soit par leur rémunération, un héritage ou une prise de contrôle. Beaucoup d'entre elles disent qu'elles préfèrent travailler avec des conseillères.

« Nous voulons nous assurer que les conseillers et conseillères IG reflètent la diversité de la clientèle et des collectivités que nous servons, et mettons l'accent sur le recrutement et la rétention des femmes depuis plusieurs années », a déclaré Catherine Ambrose, directrice principale, Marketing de recrutement (réseau de conseillères et conseillers). « Par conséquent, plus de 34 % des membres des équipes de conseil d'IG sont des femmes, soit près du double de la moyenne du secteur canadien. »

Parmi nos efforts, nous parlons de l'importance des conseillères pour IG à l'occasion de la Journée internationale des femmes, au moyen de balados, de témoignages et de publications dans les médias. Lors des conférences, nous mettons en vedette des conseillères qui se joignent à IG après avoir dirigé avec succès leurs propres pratiques.

La création, voilà trois ans, du rôle de conseillère ou conseiller salarié par l'entremise du canal organisationnel a été particulièrement fructueuse, en offrant la stabilité d'un poste salarié assorti de primes, d'avantages sociaux et d'un régime de retraite, ainsi que la possibilité d'accroître sa rémunération grâce à une composante de revenu variable. Le rôle salarié ouvre également une voie pour les personnes qui envisagent de passer dans le canal entrepreneurial à l'avenir. Grâce aux investissements constants dans notre plateforme technologique de pointe, les conseillères et conseillers salariés peuvent servir leur clientèle à domicile. Nous avons également adapté certaines de nos politiques de rémunération et d'avantages sociaux, afin qu'elles offrent de la souplesse aux moments clés de la vie des femmes.

Plus de 34 %

des membres des équipes de conseil d'IG sont des femmes, soit près du double de la moyenne du secteur canadien

VersaFi AUPARAVANT WCM

Grandir les femmes
Renforcer la finance
Favoriser la prospérité

AXE PRIORITAIRE

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

Grâce au travail des partenaires communautaires, des conseillères et conseillers IG et du personnel, le programme IG Soyez maître de votre avenir offre à des collectivités dignes d'équité les outils, les ressources et la confiance nécessaires pour prendre en charge leur avenir financier. Nous nous engageons également à aider les personnes aînées à enrichir leurs connaissances et leurs compétences financières grâce à l'éducation et à la formation.

En interne, nous nous engageons à offrir des possibilités d'emploi intéressantes pour les communautés en quête d'équité et à les appuyer dans leur réussite. Nous avons établi des cibles de recrutement et de représentation pour mesurer nos progrès, qui sont soutenus par un ensemble d'actions ciblées. Les initiatives comprennent des mentorats, des stages, des groupes-ressources et des programmes de perfectionnement professionnel sur mesure, comme les programmes Management Accelerator et Leadership Essentials. Proposés par McKinsey & Company, ces programmes visent à promouvoir la progression des talents qui s'identifient comme étant membres des communautés noires ou asiatiques.

IGM EN ACTION

Programme Management Accelerator

En 2025, 36 membres du personnel au total ont participé au programme Management Accelerator de McKinsey. Ce programme renforce les mentalités et les comportements propres aux leaders, explique comment établir et mener à bien une stratégie d'affaires, et résoudre les problèmes en vue d'un résultat concret, et approfondit les connaissances sur neuf sujets d'affaires fonctionnels.

« Le programme s'adresse aux gestionnaires qui obtiennent d'excellents résultats, qui s'identifient comme des personnes noires ou asiatiques, qui sont en début ou en milieu de carrière et qui veulent faire le saut vers la haute direction, a expliqué Kimberley Messer, vice-présidente, Mise en œuvre de l'IA et inclusion, IGM. Nous l'offrons depuis 5 ans et ceux et celles qui y ont participé ne tarissent pas d'éloges. »

FAITS SAILLANTS DE 2025

Les programmes de mentorat décollent

En 2025, notre groupe-ressource des personnes noires a mené son troisième programme annuel de mentorat, avec 25 jumelages de mentorat à l'échelle d'IGM. D'une durée de six mois, il vise à promouvoir l'avancement des personnes noires membres du personnel en les mettant en relation avec des gestionnaires qui ont à cœur de nouer des liens étroits avec leurs collègues et qui s'engagent à soutenir une culture diversifiée et inclusive.

Le programme de mentorat de notre groupe-ressource panasiatique jumelle des membres du personnel panasiatiques à des mentores ou mentors chevronnés provenant de différents milieux. Il vise à soutenir l'épanouissement professionnel et le perfectionnement, à préparer les gestionnaires de demain et à promouvoir la compréhension et la reconnaissance des diverses cultures asiatiques au sein de notre organisation. En 2025, le programme a réalisé 39 jumelages de mentorat.

Les Canadiennes et Canadiens plus âgés sont emballés par l'atelier L'argent et vous : Édition des aînés de la FCEE

IG s'est associée à la Fondation canadienne d'éducation économique (FCEE) pour offrir aux personnes aînées du Canada des ressources financières et des ateliers adaptés, accessibles gratuitement. En 2025, plus de 3 200 personnes ont participé à 23 ateliers « L'argent et vous : Édition des aînés », tandis que les ressources en ligne ont été téléchargées 1 300 fois. À la suite de ces ateliers, les aînées et aînés ont estimé que leur confiance financière avait augmenté de 86 %.

Félicitations aux diplômées et diplômés de Passeport pour ma réussite 2025

C'est avec grande fierté qu'IG appuie l'organisme Passeport pour ma réussite et la Community Education Development Association (CEDA), qui aident les élèves provenant de collectivités les plus mal desservies de Winnipeg à obtenir leur diplôme d'études secondaires et à entamer avec confiance le prochain chapitre de leur vie. En 2025, 68 élèves ont reçu leur diplôme de Passeport pour ma réussite et nous nous sommes joints à leurs proches pour les féliciter. À noter :

- Pour l'année scolaire 2024–2025, 377 élèves ont participé au programme Passeport de Winnipeg, ce qui dépasse notre objectif de soutenir 225 élèves par année.
- Le taux d'inscription aux études postsecondaires des élèves du secondaire qui participent au programme Passeport pour ma réussite a augmenté à 75 %.

Pratiques commerciales responsables

L'engagement de la Société financière IGM dans la gestion responsable ne date pas d'hier et nous considérons qu'il est essentiel à la rentabilité à long terme et à la création de la valeur. Nous exerçons nos activités en mettant l'accent sur la saine gouvernance, l'intégrité opérationnelle, l'éthique et le respect de notre personnel, de notre collectivité et de l'environnement. Notre objectif consiste à agir de façon responsable dans tout ce que nous entreprenons, et nous croyons que la création de la valeur à long terme pour les actionnaires découle d'efforts particuliers en matière de satisfaction de la clientèle, de perfectionnement et de soutien du personnel, et de participation constructive aux collectivités où nous sommes établis.

Dans cette section :

Éthique et conformité	35
Gestion des risques	37
Sécurité informatique et protection des renseignements personnels	38
Investissement durable	39
Talents et culture	44
Inclusion	49
Engagement communautaire et actions des membres du personnel	51

Éthique et conformité

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

Notre approche

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

Les principales politiques comprennent :

- Notre Code de conduite sert de guide en matière de conduite éthique et tous les membres du conseil d'administration, de la direction et du personnel ainsi que les conseillères et conseillers doivent le consulter et en prendre acte chaque année. En 2025, nous avons actualisé le Code de conduite : le format modernisé est structuré autour de six principes directeurs et utilise un langage clair. Le personnel et les conseillères et conseillers suivent une formation annuelle sur notre Code de conduite, nos politiques en matière de confidentialité, de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, de lutte contre la corruption, et de signalement.
- Notre Code de conduite du fournisseur énonce les attentes en ce qui a trait à la déontologie de nos fournisseurs.
- Notre Politique de signalement encourage les membres de notre effectif et les conseillères et conseillers à signaler de façon confidentielle tout soupçon d'infraction aux lois, aux règlements, ainsi qu'au Code ou aux politiques d'IGM.
- Notre Politique anticorruption nous oblige à respecter des normes élevées, même si les normes et pratiques locales peuvent varier quant à ce qui constitue un pot-de-vin. Nos activités font l'objet d'une évaluation annuelle des risques de corruption. Aucun problème majeur n'a été relevé en 2025.

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

LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

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

Marketing et ventes responsables

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

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

Connaissance de notre clientèle et de nos produits

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

Résolution des problèmes

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

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

FAITS SAILLANTS DE 2025

Protection des investisseuses et investisseurs aînés et vulnérables

« En vieillissant, les gens deviennent plus vulnérables à l'exploitation financière et à la fraude. Nous sommes conscients des risques et par conséquent nous priorisons depuis de nombreuses années les mesures visant à protéger les investisseuses et investisseurs aînés et vulnérables. Par exemple, IG a commencé à recueillir le nom d'une personne de confiance et à obtenir le consentement de la clientèle pour contacter cette personne bien avant que la réglementation l'exige », a déclaré Danielle Tetrault, vice-présidente, Conformité et cheffe de la conformité, IG.

Nous avons mis en place un processus de transmission à un échelon supérieur qui permet aux conseillères et conseillers IG de poser des questions sur les services aux personnes aînées et de signaler leurs soupçons d'exploitation financière ou d'escroqueries visant des personnes vulnérables, ou leurs inquiétudes concernant l'inaptitude d'une cliente ou d'un client, en écrivant à une boîte de courriel spécialisée de notre équipe de la conformité.

Les formations périodiques et continues constituent également une mesure importante pour que ces enjeux restent à l'esprit de nos conseillères et conseillers et du personnel de première ligne.

Par ailleurs, notre équipe de la conformité collabore avec notre équipe de marketing pour rappeler à la clientèle la nécessité de se protéger. En 2025, elles ont publié *Protéger ses finances à l'âge d'or* sur le site Web d'IG, un texte qui décrit les dangers qui menacent les finances à mesure qu'on vieillit et les stratégies pour les prévenir.

« Nous surveillons également de près les nouvelles et les tendances du secteur, en plus de participer à des groupes de travail sectoriels et à des initiatives réglementaires sur des thèmes touchant la clientèle aînée et vulnérable. Nous avons mis sur pied un groupe de travail interfonctionnel sur la clientèle aînée et vulnérable. Le groupe se réunit chaque trimestre pour examiner les tendances et les nouvelles thématiques, et discuter de stratégies qui accroissent la sensibilisation et informent le public. »

DANIELLE TETRAULT
Vice-présidente, Conformité et cheffe de la conformité IG Gestion de patrimoine

Gestion des risques

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

Notre approche

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

La gestion des risques incombe à chacun au sein de l'organisation. Nous avons mis en œuvre un processus de planification des affaires qui vient renforcer notre culture de gestion des risques. Les programmes de rémunération sont généralement fondés sur des objectifs, n'encouragent ni ne récompensent la prise de risque excessive ou inappropriée, et sont axés plus particulièrement sur les objectifs de gestion des risques. Notre programme de gestion des risques met l'accent sur l'intégrité, les pratiques éthiques, la gestion responsable et la prise de risques mesurés dans une perspective à long terme.

Pour en savoir plus sur notre cadre et nos processus de gestion du risque ainsi que sur les améliorations que nous y apportons, consultez la pages 77–79 de notre rapport annuel. Nos divulgations sur le climat, y compris la stratégie climatique, la gestion des risques, les paramètres financiers et les cibles, se trouvent aux pages 92–94 du rapport annuel.

LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

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

FAITS SAILLANTS DE 2025

Tolérance zéro pour la fraude

Notre entreprise s'est dotée d'une Politique sur la gestion des risques de fraude en vue de renforcer notre tolérance zéro pour la fraude, a établi un cadre officiel de gestion des risques de fraude à l'échelle d'IGM et a conforté son approche structurée pour cerner, évaluer, prévenir, détecter et gérer les risques de fraude.

Des activités de formation et de sensibilisation ont été menées à l'échelle de l'organisation dans le cadre de divers forums établis, dont les comités de gestion des risques d'IGM, y compris le comité de gestion des risques du conseil d'administration. Des messages clés liés à la fraude ont également été intégrés à la formation de sensibilisation à la fraude suivie par le personnel. Environ 1 500 conseillères et conseillers IG ont assisté à l'une des séances de formation. De plus, un bulletin trimestriel sur la fraude a été lancé pour tenir les conseillères et conseillers au courant des dernières tendances et des stratagèmes en matière de fraude.

Politique de gestion du risque lié aux tiers

Comme nous dépendons de plus en plus de tiers, nous renforçons sans cesse nos processus de gestion du risque lié aux tiers. En 2025, nous avons adopté une Politique de gestion du risque lié aux tiers à l'échelle de l'entreprise et les équipes du Service de l'approvisionnement, du Service juridique et du Service de gestion des risques ont organisé des séances de formation pour sensibiliser nos équipes et les conseiller sur la gestion des relations avec les tiers.

D'autres améliorations comprenaient une nouvelle plateforme technologique qui rationalise l'approvisionnement et l'octroi de contrats; un processus structuré d'évaluation des risques pour tous les engagements afin de déterminer le niveau approprié de vérification préalable; et une refonte de notre questionnaire de vérification préalable pour recueillir plus de renseignements, tels que la viabilité financière d'un fournisseur et son utilisation de l'intelligence artificielle, afin de mieux cerner et atténuer les risques.

Sécurité informatique et protection des renseignements personnels

Nous appliquons des contrôles, des politiques et des normes efficaces pour gérer la sécurité informatique et les risques liés aux technologies, protéger la confidentialité des renseignements et soutenir la résilience de nos activités contre les pertes financières, les atteintes à la réputation et les sanctions réglementaires.

Notre approche

Sécurité informatique

Les politiques, les normes, la formation et les processus de gouvernance en place à l'échelle de l'entreprise sont arrimés aux cadres et aux meilleures pratiques du secteur et, avec notre assurance de cybersécurité, nous aident à gérer les cyberrisques.

Une gamme d'outils de sécurité, des spécialistes et des partenariats avec des prestataires de premier plan nous permettent de détecter les menaces pour la cybersécurité, à nous en protéger et à intervenir rapidement. Nous continuons à renforcer la sécurité de notre entreprise grâce à des améliorations constantes en matière de protection des données, de sécurité des systèmes et des réseaux, de sécurité des courriels et de surveillance, afin que nos défenses évoluent au même rythme que les menaces, tout en contribuant à la stabilité opérationnelle, à la résilience et à la confiance des parties prenantes.

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

En cas d'interruption majeure de nos activités, nous tirons parti à l'échelle de l'entreprise d'un programme de gestion de la continuité des activités et d'intervention en cas d'incident, qui englobe les activités de correction, la continuité des activités et processus critiques, et le rétablissement des systèmes. Des évaluations régulières de nos procédures de sécurité, tant par nos équipes internes que par des tiers indépendants, en assurent la pertinence et l'efficacité. De plus, nous participons à des forums organisés dans notre secteur d'activité et échangeons avec nos homologues sur l'analyse approfondie des menaces et les principales menaces à la sécurité dans le secteur mondial des services financiers.

Protection des renseignements personnels

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

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

L'Avis sur la protection des renseignements personnels d'IGM décrit comment nous recueillons et utilisons les renseignements personnels, et les circonstances dans lesquelles nous transférons ou communiquons ces renseignements à des tiers, notamment les cas où la loi nous y oblige. Selon le type de communication et lorsque la loi le permet, IGM peut en aviser la clientèle. Nous révisons et mettons à jour régulièrement notre Avis sur la protection des renseignements personnels, et conformément aux changements législatifs.

LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

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

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

FAITS SAILLANTS DE 2025

Une approche mesurée et responsable de l'IA

À mesure que grandissent l'intérêt pour l'IA et l'adoption de cette technologie au sein d'IGM, nous trouvons de nouvelles occasions de réinventer notre façon de travailler et de créer de la valeur. Conformément à nos valeurs, nous utiliserons l'IA avec discernement dans le but d'augmenter nos capacités humaines, d'améliorer l'expérience d'utilisation et d'améliorer les résultats pour la clientèle, les membres du personnel, les conseillères et conseillers et les collectivités que nous servons.

« Notre démarche se veut mesurée et responsable, alliant innovation et gouvernance, protection des données et gestion des risques, l'objectif étant de renforcer la confiance tout en regardant vers l'avenir », a indiqué Sam Burns, vice-président exécutif et chef des technologies de l'information, IGM.

La Politique relative à l'IA générative d'IGM décrit la marche à suivre pour que l'utilisation que nous en faisons soit éthique, licite et responsable. Notre structure de gouvernance robuste comprend un Conseil de gouvernance de l'IA, des politiques claires et des mécanismes de surveillance afin que nous fassions progresser l'IA de manière responsable. Notre Code de conduite comporte une nouvelle section sur l'utilisation responsable des données, des technologies émergentes et de l'IA.

Nous avons créé un Centre d'excellence en IA pour élaborer une approche intégrée visant à faire progresser les capacités axées sur les affaires. Le Centre d'excellence est responsable de l'éducation sur l'IA, de la surveillance de l'IA, de la gestion du risque, de la création de valeur et de l'innovation.

Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Investissement durable

Dans le contexte de placements actuel de plus en plus complexe, les facteurs ESG s'avèrent être bien plus que de simples considérations éthiques; ils constituent des outils puissants qui peuvent aider à repérer les risques, découvrir des occasions et améliorer les résultats financiers à long terme.

Notre approche

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

- En tant que gestionnaire de patrimoine, IG offre des fonds de placement à sa clientèle de détail, gérés par des sous-conseillers externes (gestionnaires d'actifs). Le rôle d'IG consiste à surveiller et à évaluer les pratiques des sous-conseillers en matière d'investissement durable, puis à sélectionner ceux qui sont le mieux placés pour s'acquitter de certains mandats des fonds. Grâce à son processus de vérification préalable, IG s'assure que les sous-conseillers tiennent compte des facteurs sociaux et de gouvernance, ainsi que des facteurs environnementaux.
- Mackenzie est une société de gestion d'actifs qui propose des solutions de placement à une clientèle composée d'investisseurs particuliers et institutionnels grâce à une structure multiboutique comprenant des équipes de placement internes et des sous-conseiller(ère)s externes intervenant dans des secteurs précis. Les boutiques de placement mettent en œuvre des approches personnalisées en matière d'investissement durable, allant des stratégies plus conventionnelles d'atténuation des risques ESG importants aux placements thématiques qui ciblent des tendances macroéconomiques et s'attachent à produire des rendements intéressants.

IG et Mackenzie sont signataires des Principes pour l'investissement responsable (PRI) qui orientent leurs stratégies. Elles offrent une gamme de solutions durables présentées à la page suivante.

LES INITIATIVES QUE NOUS SOUTENONS

ENGAGEMENT CLIMATIQUE CANADA

Net Zero Asset Managers Initiative

PRI Principles for Responsible Investment

RiA

LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

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

Fonds et FNB durables

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

TYPE D'INVESTISSEMENT

FONDS D'INVESTISSEMENT TRADITIONNELS

Prise en compte des seuls facteurs financiers dans les décisions de placement, sans tenir compte des facteurs non financiers

FONDS D'INVESTISSEMENT QUI INTÈGRENT LES CRITÈRES ESG

Stratégie de placement

Prise en compte des facteurs ESG dans le processus d'investissement afin d'atténuer les risques

FONDS D'INVESTISSEMENT DURABLE

Objectif de placement

Investissement durable de base

Investir dans des secteurs, des sociétés ou des émetteurs dont les pratiques ESG progressistes devraient améliorer les rendements à long terme, comparativement aux homologues

- Fonds/FNB Global 100 Corporate Knights Mackenzie
- Fonds d'actions canadiennes Mackenzie Betterworld
- Fonds d'actions mondiales Mackenzie Betterworld
- Fonds équilibré mondial de durabilité Mackenzie
- Fonds/FNB mondial d'obligations durables Mackenzie
- Fonds ISR IG Mackenzie Betterworld

Investissement durable thématique

Cibler des macrotendances ou des thèmes ESG précis qui devraient générer des rendements concurrentiels

- Fonds mondial toutes capitalisations de l'environnement Mackenzie Greenchip
- Fonds mondial équilibré de l'environnement Mackenzie Greenchip
- Fonds mondial d'obligations vertes Mackenzie
- Fonds/FNB mondial de leadership féminin Mackenzie
- Fonds mondial toutes capitalisations de l'environnement en dollars US Mackenzie Greenchip
- Portefeuilles Action climat IG (x4)

Investissement durable à impact

Les résultats liés aux défis ou occasions ESG ont préséance sur les rendements financiers

Niveau d'impact environnemental et social → **Maximiser les impacts positifs**

APPROCHES UTILISÉES[1]

- **Bonne intendance (comme l'implication des actionnaires concernant les facteurs ESG)**
- **Intégration des facteurs ESG (prise en compte systématique des facteurs ESG importants)**
- **Filtres ou exclusions spécifiques à la stratégie (négatifs ou fondés sur des normes)**
- **Filtrage positif/meilleur du secteur (mieux que les homologues)**
- **Orientation thématique (macrotendances, ODD, climat, etc.)**
- **Orientation sur l'impact (résultats ESG)**

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

GESTION DE PATRIMOINE

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

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

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

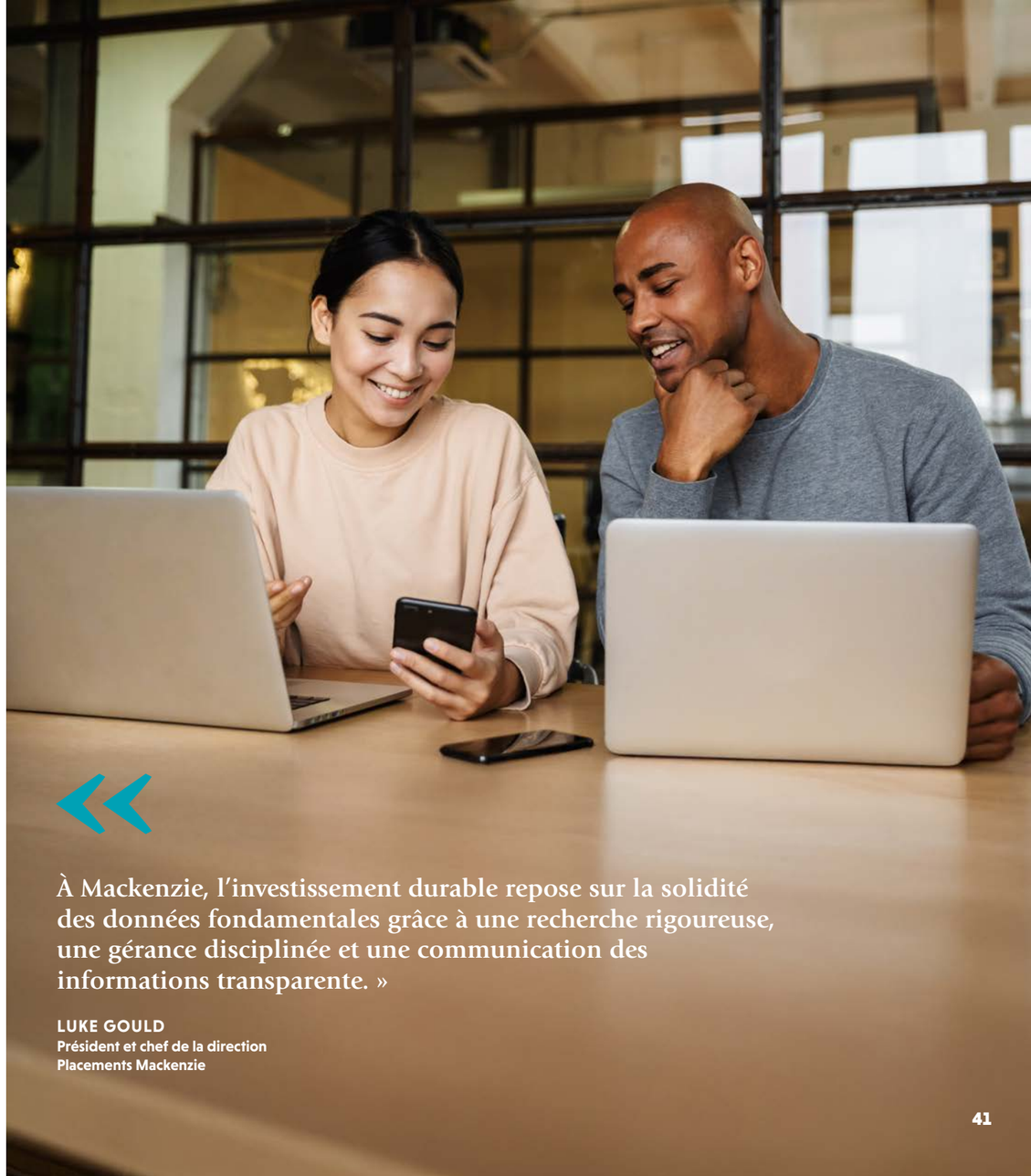
Actionnariat actif – Nos sous-conseillers doivent exercer leur droit de vote par procuration et intervenir auprès des sociétés afin d'influencer leurs pratiques de développement durable et de les améliorer. Des exemples d'activités de vote par procuration et d'intervention auprès de sociétés sont demandés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

Adhésions et engagements dans l'industrie – IG et ses sous-conseillers appuient des organisations qui partagent leur vision afin de promouvoir et de faire avancer le secteur de l'investissement durable.

MACKENZIE Placements

La mission de Mackenzie est de faire de l'investissement durable une réalité quotidienne pour sa clientèle. Elle investit dans des sociétés qui gèrent leurs activités de façon responsable dans le but de produire des rendements durables à long terme pour toutes les parties prenantes. Mackenzie communique avec les entités détenues et les émetteurs, et exerce les droits de vote par procuration de façon à encourager l'adoption des pratiques exemplaires de leur secteur ainsi qu'à renforcer la gouvernance et la gestion des risques importants. Le vote par procuration respecte les obligations fiduciaires, en tenant compte, le cas échéant, des perspectives tirées des discussions et des priorités thématiques. Mackenzie a officialisé son approche en matière d'investissement durable et de propriété active dans la Politique d'investissement durable et la Politique sur la gérance.

Mackenzie est d'avis que, pour être plus efficaces, la gérance et l'actionnariat actif exigent une approche aussi bien au niveau des portefeuilles qu'au niveau des sociétés. Au niveau des portefeuilles, les équipes de placement de Mackenzie engagent des discussions avec les sociétés ou les émetteurs au sujet des occasions et des risques importants liés au développement durable qui peuvent avoir une incidence sur la valeur qu'elles apportent à la clientèle, en plus d'exercer les droits de vote par procuration. Au niveau des sociétés, le Comité directeur du développement durable de Mackenzie fixe le programme des priorités en matière de gérance qui présentent les risques les plus importants pour son exposition globale dans les placements, et sur lesquelles elle peut avoir la plus grande incidence. Les priorités actuelles de Mackenzie en matière de gérance sont la transition climatique et les risques physiques, un domaine qui s'étend aux risques environnementaux interconnectés tels que le risque lié à la nature, les droits et le consentement des Autochtones, et l'exposition au charbon thermique.



« À Mackenzie, l'investissement durable repose sur la solidité des données fondamentales grâce à une recherche rigoureuse, une gérance disciplinée et une communication des informations transparente. »

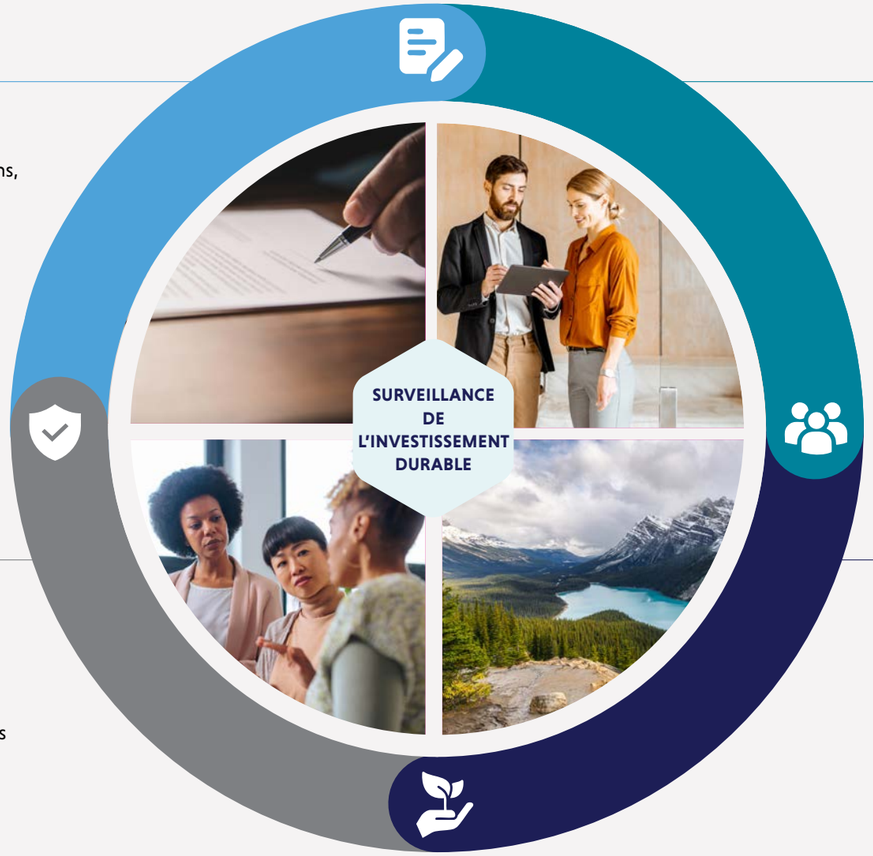
LUKE GOULD
Président et chef de la direction
Placements Mackenzie

Principales pratiques d'investissement durable examinées par IG

La sélection des sous-conseillers fait appel à un processus rigoureux de vérification préalable qui inclut l'évaluation de leurs pratiques ESG et d'actionnariat actif. Une fois embauchés, la surveillance continue comprend une évaluation annuelle approfondie de l'investissement durable ainsi qu'une vérification exhaustive des compétences. En 2025, l'équipe de surveillance des placements d'IG s'est entretenue avec 20 sous-conseillers sur des sujets concernant le développement durable.

Divulgation, engagements

- Rapport(s) sur l'investissement durable, publications, site Web, leadership éclairé, information pour la clientèle
- Adhésion à des organismes sectoriels et engagements



Stratégie, gouvernance, politiques

- Stratégie et priorités de l'entreprise
- Structure de gouvernance, personnes, responsabilités, accréditations, formation
- Politiques d'investissement durable; intégration, gérance, vote par procuration, DEI et décideurs politiques

Gérance

- Équipe, outils et ressources de gérance; engagement de la société (exemples spécifiques à l'entreprise et au mandat)
- Vote par procuration, propositions des actionnaires (exemples spécifiques à l'entreprise et au mandat)

Processus, outils

- Facteurs ESG et climatiques intégrés dans l'analyse et les décisions de placement (exemples spécifiques au mandat)
- Ressources et outils exclusifs et externes d'analyse et de production de rapports

FAITS SAILLANTS DE 2025

IG ajoute des solutions climatiques à son programme de dons

À partir de 2025, la clientèle d'IG dispose de nouvelles façons d'harmoniser les placements avec les valeurs personnelles. Dans le cadre du Programme philanthropique d'IG, la clientèle peut désormais choisir d'investir les dons de bienfaisance dans les Portefeuilles Action climat IG.

Grâce à un partenariat avec la Fondation de philanthropie stratégique, le Programme philanthropique d'IG permet aux investisseuses et aux investisseurs d'accroître les retombées de leurs dons tout en optimisant l'efficacité fiscale. Dans le cadre du programme, les investisseuses et les investisseurs ouvrent un compte philanthropique et versent des dons, qui peuvent être investis dans une large gamme de fonds, y compris les Portefeuilles Action climat IG. L'argent détenu dans un tel compte est versé sous forme de subventions régulières aux organismes de bienfaisance canadiens sélectionnés. En plus de soutenir des organismes de bienfaisance, les investisseuses et les investisseurs obtiennent un reçu d'impôt pour activités de bienfaisance pour les cotisations à leur compte et leurs placements croissent à l'abri de l'impôt.

Mackenzie redouble d'efforts dans la gérance

Les efforts de gérance de Mackenzie constituent un moyen essentiel d'encourager les entreprises dans lesquelles elle investit à adopter des pratiques responsables et revêtent une grande importance pour sa base croissante de grands clients institutionnels. L'approche multidimensionnelle de Mackenzie comprend des interventions axées sur les entreprises, les programmes et la collaboration, ainsi que le vote par procuration et la défense des intérêts.

Malgré la polarisation politique récente autour des placements fondés sur les critères ESG, Mackenzie a continué de peaufiner ses compétences en gérance et son expertise interne en 2025, grâce aux initiatives suivantes :

- publication de la Politique sur la gérance et de la Politique de placement relative au charbon thermique, et mise à jour la Politique d'investissement durable;
- signature du Japan Stewardship Code et a publication de la Déclaration d'alignement sur le Japan Stewardship Code;
- augmentation du nombre de discussions sur le climat d'environ 100 entreprises à plus de 150;
- lancement de programmes de gérance thématiques sur le charbon thermique, la nature, la réconciliation avec les Autochtones et la gouvernance de l'IA, en veillant à ce que les activités de mobilisation intègrent les risques environnementaux, sociaux et technologiques en évolution de manière coordonnée dans les portefeuilles de Mackenzie.

Pour en savoir plus sur les efforts de gérance de Mackenzie, consultez son Rapport sur l'investissement durable.

IGM EN ACTION

Mackenzie publie sa première Politique sur la gérance

En 2025, Mackenzie a publié sa première Politique sur la gérance, établissant ainsi un cadre de gouvernance clair pour les activités de mobilisation, de vote et de défenses des intérêts qu'elle mène à titre d'investisseur à long terme, tout en promouvant la cohérence au sein de ses équipes de placement et en renforçant la responsabilité et la transparence.

L'objectif de ce cadre intégré est de s'assurer que les perspectives tirées de nos discussions thématiques servent à éclairer la recherche de Mackenzie en matière de vote par procuration, et que les résultats des votes par procuration favorisent généralement de nouvelles discussions avec les entreprises, lorsque cela est pertinent. Les efforts déployés par Mackenzie pour que les votes par procuration concordent avec ses discussions visent à améliorer la gestion des risques systémiques et émergents, ainsi que les pratiques de divulgation, de gouvernance et de gestion du risque de ses placements.

Lors de cette signature, Mackenzie a également publié un document décrivant la manière dont ses pratiques s'alignent sur les principes du *Japan Stewardship Code*. De plus, à compter de 2025, Mackenzie publie la justification des votes contre la direction. Pour de plus amples renseignements, visitez le site sur les votes par procuration de Mackenzie (en anglais seulement).

« Au cours des cinq dernières années, nous avons perfectionné nos compétences et pratiques en gérance et notre Politique sur la gérance en est l'aboutissement. Nous avons publié la politique lorsque nous avons signé le *Japan Stewardship Code*, qui énonce les principes visant à promouvoir une croissance durable des entreprises par l'intermédiaire des investissements et du dialogue. »

MERRIAM HAFFAR
Directrice de la gérance
Placements Mackenzie

Talents et culture

Grâce à notre culture, nous attirons et fidélisons des talents qui croient en nos valeurs. Notre culture est un trait distinctif et nous sommes déterminés à veiller à ce qu'elle reflète nos valeurs, inspire et autonomise notre personnel, et génère des résultats significatifs pour notre entreprise et notre clientèle.

Notre approche

Nous cherchons à être une entreprise où les gens souhaitent faire avancer leur carrière, tout en appuyant au mieux la clientèle, les conseillères et conseillers, les actionnaires, la collectivité et les collègues. Nous mettons l'accent sur la promotion d'une culture solide fondée sur des valeurs, en maintenant une forte mobilisation du personnel, en encourageant la croissance et le développement personnel et en soutenant la santé et le mieux-être.

Notre raison d'être et nos valeurs figurent au cœur de notre culture, nous unissent vers des objectifs communs et guident notre façon de travailler. Nos chefs de la direction et membres de la haute direction donnent le ton et communiquent fréquemment avec le personnel et les conseillères et conseillers IG, à l'aide de courriels, de bulletins d'information, de forums en personne et virtuels, et de réunions générales au niveau des divisions.

Les sondages annuels sur la mobilisation du personnel nous aident à mesurer la santé de notre organisation, et de courts sondages fournissent des rétroactions sur des sujets précis. Les résultats et les plans de suivi sont communiqués par la haute direction et les responsables de l'organisation. Les gestionnaires ont accès aux résultats anonymisés du sondage sur la mobilisation dans leur division afin de faciliter les discussions après le sondage et de prendre des mesures appropriées. Une partie de la rémunération des cadres est liée aux résultats généraux du sondage.

PRIX DE L'EMPLOYEUR

LES MEILLEURS EMPLOYEURS POUR LA DIVERSITÉ AU CANADA 2025

2025 CANADA'S GREENEST EMPLOYERS

ÉDITION DU 25e ANNIVERSAIRE 2000–2025 — 2025 Palmarès des 100 meilleurs employeurs

2025 MANITOBA'S TOP EMPLOYERS

LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

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

Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Rendement et perfectionnement

Nous facilitons le développement professionnel de nos équipes par le biais de formations officielles, de rétroactions, d'activités d'encadrement et d'expériences pratiques de travail, le tout reposant sur les plans de développement individuels élaborés chaque année avec le soutien des gestionnaires. L'Université IGM, notre écosystème d'apprentissage d'entreprise, est la plateforme de formation obligatoire, d'accréditation professionnelle et de perfectionnement axé sur les rôles qui soutient le personnel, les conseillères et conseillers et les gestionnaires à toutes les étapes de leur carrière.

Les gestionnaires, qui doivent établir des attentes claires par rapport aux objectifs de rendement et aux compétences, fournissent encadrement et rétroaction continus. Les objectifs annuels sont alignés sur la stratégie de l'entreprise et les gestionnaires doivent tenir des réunions trimestrielles pour évaluer les progrès. Les évaluations officielles sont effectuées au moyen d'un système informatique de gestion des talents qui intègre les outils de gestion de la performance et de rémunération. Notre cadre de compétences donne au personnel des indicateurs clairs de ce qui est attendu à chaque niveau de carrière et contribue à l'élaboration des plans de développement individuels.

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

Santé et mieux-être

Nous offrons un régime d'avantages sociaux complet, ainsi que des programmes et des ressources faciles d'accès pour aider le personnel à s'épanouir physiquement, émotionnellement, financièrement et socialement (voir encadré). Nous attachons également la plus haute importance à la sécurité de toutes les personnes présentes dans nos locaux, y compris celles qui représentent nos fournisseurs et la clientèle. Notre Politique sur la santé et la sécurité au travail oriente notre approche et exige des initiatives de santé et de sécurité au travail qui sont supervisées par des comités locaux conjoints.

Avantages et programmes de bien-être des employé(e)s

FINANCIER	SOCIAL	ÉMOTIONNEL	PHYSIQUE
Rémunération concurrentielle comportant des programmes incitatifs	**Politique sur les jours de congé de premier plan**	**Programme d'aide aux employés et à la famille**	**Soins de santé mentale, physique et dentaire**
Assurance vie	**Congés (10 journées de bien-être, deux journées de bénévolat par année)**	**Webinaires sur la résilience**	**Télémédecine**
Assurance invalidité (ICD/ILD)	**Milieu de travail/ communauté bienveillants**	**Séances mieux-être virtuelles**	**Programme d'aide aux employés et à la famille**
Assurance maladie grave	**Groupes-ressources**	**AbilitiTCCI**	**Formation sur l'ergonomie à la maison**
Régimes de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées, REER collectif	**Initiatives de développement durable**	**Télémédecine**	**Séances de conditionnement physique virtuelles**
Régime d'achat d'actions	**Activités et programmes du comité mieux-être**	**Formation en santé mentale**	
Programme complémentaire de congé de maternité/parental	**Jours de congé spéciaux**		
Titres de transport			
Assurance habitation et auto collective			
Conseils sur le crédit			
Programme hypothécaire			

FAITS SAILLANTS DE 2025

Nos valeurs à l'œuvre

Ayant réalisé la nécessité de revoir les valeurs qui nous uniront à l'avenir, nous avons entrepris une vaste consultation du personnel en 2024 (voir page 54). Nous voulions nous assurer que nos équipes se reconnaîtraient dans les nouvelles valeurs et que celles-ci refléteraient les aspirations collectives de notre organisation. En 2025, à la suite de ces démarches, nous avons lancé nos nouvelles valeurs – Viser l'excellence, Être imputable, Agir ensemble – qui établissent des attentes claires sur notre façon de nous présenter, de collaborer et de générer des résultats.

À l'occasion du lancement, des discussions ont eu lieu avec les équipes de direction sur l'intégration des nouvelles valeurs dans tous les services de l'entreprise, les gestionnaires ont reçu une boîte à outils à utiliser avec leurs équipes, et une campagne de communication a été menée auprès du personnel. Le sondage réalisé quatre mois après le lancement a montré que 88 % des membres du personnel pouvaient nommer nos nouvelles valeurs, un résultat dont nous sommes très satisfaits.

Nous avons également simplifié et redéfini nos compétences pour les aligner sur nos valeurs et nous concentrer sur les comportements qui favorisent le plus les résultats commerciaux. Les nouvelles compétences, dont le nombre est passé de dix à cinq, servent aux évaluations de performance et à l'évaluation des candidatures dans le cadre de l'acquisition de talents, et permettent d'axer la formation sur les domaines qui correspondent à nos valeurs. Voici ces compétences :

- Se concentrer sur les parties prenantes
- Générer des résultats
- Collaborer intelligemment
- Communiquer efficacement
- Faire preuve de résilience et de réactivité

Apprentissage renforcé

Nous avons continué à investir dans notre personnel en offrant des programmes de formation et de perfectionnement axés sur les aptitudes en leadership, l'acquisition de compétences et la préparation à long terme. Ces investissements ont contribué au rendement du personnel, à l'efficacité de la direction et la résilience de l'entreprise.

Notre stratégie d'apprentissage privilégie des solutions évolutives propulsées par la technologie, ainsi que le perfectionnement ciblé de la direction, et donne au personnel les moyens d'acquérir des compétences en adéquation avec les besoins en constante évolution de l'entreprise et du marché. Voici les réalisations de 2025 :

- mettre en place une plateforme de formation numérique centralisée accessible à l'ensemble de l'entreprise, qui a été utilisée par plus de 2 100 personnes;
- poursuivre les investissements dans la formation professionnelle, technique et en matière de conformité; et
- aligner les initiatives d'apprentissage sur la stratégie d'affaires et les priorités en matière de talents.

Le perfectionnement du leadership est resté la pierre angulaire de l'offre de formation en 2025, avec des programmes segmentés par échelon et public. Ces programmes comprenaient : la série de webinaires Leadership AU PRÉSENT accessible à l'ensemble des leaders; le programme Leadership Essentials et l'encadrement axé sur le rendement; la résilience du leadership et la rétroaction efficace; le programme Leadership Accelerator pour les vice-présidents et vice-présidentes; le programme de perfectionnement des cadres pour la haute direction; ainsi que des conseils et du soutien personnalisé pour les équipes et leurs responsables. Les programmes ont combiné webinaires, séances animées par un instructeur ou une instructrice et expériences ciblées, pour augmenter la participation tout en maintenant la profondeur et la pertinence.

Un partenariat pour le bien-être du personnel

En 2025, nous avons organisé 13 ateliers afin de contribuer au bien-être émotionnel, financier, physique et social des membres du personnel.

Notre équipe Mieux-être a collaboré avec nos groupes-ressources afin de proposer des programmes adaptés aux besoins divers du personnel d'IGM. Les ateliers ont été animés par des spécialistes cliniques, ou ont présenté des conseils pratiques et des stratégies. En complétant le contenu des ateliers avec les ressources de mieux-être et l'offre de notre Programme d'aide aux employés et à la famille, nous avons normalisé la recherche d'aide, renforcé la sécurité psychologique et promu un changement de comportement durable longtemps après la fin des séances.

Le partenariat a été inestimable, car il a permis de transformer l'apprentissage des groupes-ressources en actions, de consolider les alliances inclusives, d'améliorer l'accessibilité des événements et des réunions, et d'aider nos groupes-ressources à réaliser leur mission fondamentale.

13
ateliers afin de contribuer au bien-être émotionnel, financier, physique et social des membres du personnel

88 %
des membres du personnel pouvaient nommer nos nouvelles valeurs : Viser l'excellence, Être imputable, Agir ensemble

Faits saillants du sondage annuel sur la mobilisation

Les résultats du sondage de 2025 sur la mobilisation montrent qu'en général, nos effectifs sont fortement mobilisés. Ils sont fiers de travailler ici et nous recommanderaient comme employeur. La mobilisation diffère un peu selon les équipes à l'échelle d'IGM, mais nous sommes déterminés à utiliser nos valeurs comme guide pour créer une expérience plus uniforme pour l'ensemble du personnel.

82 %
de taux de mobilisation global

87 %
sont fiers(ères) de travailler à IGM

93 %
croient que les membres de leur équipe travaillent bien ensemble

Constance des points forts concernant l'efficacité de gestion :

88 %
estiment que leur gestionnaire est un ou une leader efficace

88 %
sont d'avis que leur gestionnaire les aide à comprendre leurs priorités

Le personnel aime notre milieu de travail inclusif :

91 %
déclarent que tout le monde au sein de leur équipe peut réaliser son plein potentiel, peu importe de qui il s'agit

87 %
sont à l'aise d'exprimer leurs idées et leurs opinions, même si elles diffèrent de celles des autres

Le personnel constate que son travail contribue au succès de l'entreprise et est optimiste quant à son avenir :

85 %
voient un lien évident entre leur travail et la vision de l'entreprise

81 %
croient que la haute direction s'est dotée d'une stratégie claire et efficace pour être concurrentielle dans l'avenir

Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

IGM EN ACTION

Construire un solide bassin de talents

Afin de préparer l'avenir, nous nous engageons à embaucher des jeunes et à leur offrir des occasions d'acquérir des aptitudes en affaires et en leadership.

Nous recrutons activement sur les campus et en 2025, nous avons assisté à 81 événements, dont 40 % étaient axés sur les étudiantes et les étudiants issus de collectivités dignes d'équité.

Plus de 190 stagiaires provenant de 28 établissements canadiens d'enseignement postsecondaire ont rejoint nos rangs pendant trois périodes (hiver, été et automne). Ces stagiaires ont travaillé dans divers services, pour réaliser des projets spécifiques et épauler les équipes, et participé à des séances de perfectionnement toutes les deux semaines.

Notre Programme de stages de rotation pour les nouveaux diplômés est un programme à temps plein dans le cadre duquel des personnes nouvellement diplômées effectuent quatre stages dans différents services sur une période de deux ans. En 2025, nous avons ajouté un volet de gestion des affaires qui a complété les volets déjà en place de technologie et prestation, et de gestion de l'exploitation.

« Nous avons été très heureux de pouvoir embaucher plusieurs ex-stagiaires à des postes à temps plein en 2025, sans passer par le marché, a déclaré Alexia Danef, vice-présidente, Acquisition de talents et partenaire d'affaires RH, IGM. Dans le cadre de notre engagement à développer des ressources prêtes pour l'avenir, nous avons également créé un programme de stage en IA qui sera lancé en 2026. »

Plus de 190
stagiaires provenant de 28 établissements canadiens d'enseignement postsecondaire ont rejoint nos rangs pendant trois périodes

81
événements de recrutement aux sièges administratifs en 2025, dont 40 % visaient les étudiantes et étudiants de collectivités dignes d'équité

Inclusion

À IGM, nous croyons fermement en l'inclusion et en l'influence positive qu'elle exerce sur notre culture et notre entreprise. Nous nous efforçons d'intégrer l'inclusion dans tout ce que nous faisons afin que nos effectifs et nos conseillères et conseillers, partout au Canada, aient le sentiment que nous les voyons, que nous sommes à leur écoute et que nous les soutenons.

Notre approche

L'inclusion est une priorité de longue date à IGM. Nous voulons créer un milieu de travail sécuritaire et accueillant, axé sur une culture favorisant l'excellence.

Nos groupes-ressources sont le moteur de notre culture inclusive; ces communautés dirigées par des membres du personnel soutiennent notre élan, favorisent le sentiment d'appartenance et font en sorte que l'inclusion transparaisse dans les pratiques quotidiennes et donne des résultats mesurables. Les personnes qui coprésident et les cadres délégués des groupes-ressources peuvent consacrer de 5 % à 10 % de leurs objectifs de performance à cette activité. Nous soutenons six groupes-ressources pour faire avancer nos objectifs d'inclusion (Femmes, Personnes noires, Panasiatiques, Fierté, CapableAutrement et Autochtones) ainsi que le groupe-ressource vert pour soutenir nos efforts environnementaux.

Les groupes-ressources élaborent des stratégies d'activités annuelles, qui sont présentées à notre cheffe des ressources humaines. Notre guide relatif aux groupes-ressources et le site SharePoint fournissent des directives sur l'harmonisation des objectifs et des initiatives avec la stratégie globale d'inclusion de notre société et les activités des autres groupes-ressources.

Nous concertons nos efforts pour veiller à ce que tout le monde comprenne son rôle dans la création d'un milieu de travail plus inclusif. Depuis 2020, plus de 90 % de nos effectifs (au moins 3 500 personnes) ont participé à des ateliers d'équipe sur les comportements inclusifs. Ces séances continuent d'être offertes aux nouveaux membres du personnel.

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

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

Accessibilité

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

LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

Sous la direction de la vice-présidente, Mise en œuvre de l'IA et inclusion d'IGM, notre équipe chargée de l'inclusion travaille directement avec les gestionnaires pour amplifier les pratiques d'inclusion et favoriser le succès de l'entreprise.

GROUPES-RESSOURCES D'IGM

Groupe-ressource des personnes noires – Financière IGM
Groupe-ressource vert – Financière IGM
Groupe-ressource Fierté – Financière IGM
Groupe-ressource Capable Autrement – Financière IGM
Groupe-ressource panasiatique – Financière IGM
Groupe-ressource des femmes – Financière IGM
Groupe-ressource réconcili ACTION – Financière IGM

FAITS SAILLANTS DE 2025

Les groupes-ressources gagnent en popularité

La participation aux groupes-ressources a atteint environ 15 % de notre personnel.

En 2025, le groupe-ressource des femmes a créé le Réseau des mamans au travail (voir page 31) et notre groupe-ressource Fierté a lancé la communauté Parents fiers pour soutenir les parents et les familles des jeunes queers, trans et non binaires. De son côté, le GR CapableAutrement a créé un sous-comité neurodivergent pour répondre aux intérêts spécifiques de ses membres.

Nous avons été très heureux de constater une croissance notable de la représentation des francophones au sein des groupes-ressources et une collaboration étroite entre les différents groupes.

Pour une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap

Nous continuons à progresser dans la sensibilisation et l'élimination des obstacles physiques, systémiques et comportementaux à l'inclusion au sein de notre organisation et des collectivités environnantes.

En 2025, nous avons révisé notre Politique en matière d'accommodement pour que les personnes employées, candidates et nouvellement embauchées disposent de voies d'accès au soutien claires. Conformément à la politique, nous avons élaboré un processus d'accommodement complet, qui comprend des aide-mémoire et des modèles pour les fournisseurs de soins de santé afin d'améliorer la clarté et la cohérence.

Nous avons également comparé nos pratiques d'inclusion des personnes en situation de handicap en participant à l'indice Disability:IN. Les résultats ont montré des possibilités d'amélioration sur lesquelles nous nous engageons à travailler.

Disability:IN

IGM EN ACTION

Art inclusif

Notre groupe-ressource CapableAutrement a organisé un événement unique pour célébrer le pouvoir thérapeutique de la musique et de l'art. Cet événement spécial, qui s'est déroulé aux sièges sociaux de Winnipeg et de Toronto, a mis en vedette les œuvres d'artistes locaux s'identifiant comme personnes ayant un handicap.

À Winnipeg, des artistes de l'organisme de bienfaisance Arts AccessAbility Network Manitoba et des représentants et représentantes de Transformative Music Therapy Winnipeg ont présenté leurs créations. À Toronto, des artistes de la Toronto Arts Foundation et de l'initiative Music Project de la Société Alzheimer ont présenté leurs réalisations et leurs points de vue.

Durant cet événement ouvert à tous et toutes, le public a pu écouter des prestations musicales (Winnipeg) et discuter avec les artistes sur place, en plus de déguster de délicieuses collations préparées par des partenaires communautaires promouvant l'accessibilité. À Winnipeg, ces collations ont été préparées par Café 6, une entreprise sociale qui forme des jeunes aux prises avec des obstacles à l'emploi dans une cuisine commerciale supervisée. Pour l'événement de Toronto, le service de traiteur a été assuré par Lemon & Allspice Cookery, une initiative de la coopérative Common Ground qui offre un emploi gratifiant à des adultes ayant une déficience développementale, dans une cuisine collaborative.

« L'événement Art inclusif a démontré que tout est possible, lorsque des partenaires visent le même but. Grâce aux conversations informelles et au service de traiteur assuré par des groupes locaux qui appuient l'inclusion et l'emploi des personnes en situation de handicap, nous avons créé un espace de reconnaissance des artistes et de connexion entre collègues. Notre mission, qui consiste à améliorer et à accroître des espaces sûrs et accessibles en milieu de travail et dans l'ensemble de notre collectivité, a pris vie d'une manière significative tant pour le public que pour les artistes qui ont partagé leurs histoires. »

JODI HARGREAVES
Vice-présidente, Activités financières et innovation
Société financière IGM

GROUPE-RESSOURCE Capable Autrement Financière IGM

Comptez sur MOI!

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

89 % de nos effectifs (contre 87 % en 2024) ont fourni de l'information dans le cadre de cette initiative.

Voici ce que notre sondage 2025 révèle au sujet de notre personnel :

35,4 %
de personnes racisées ↑
2024 : 33,3 %

7,7 %
de personnes noires ↑
2024 : 7,4 %

1,2 %
d'Autochtones ↓
2024 : 1,3 %

3,1 %
de personnes en situation de handicap ↑
2024 : 2,8 %

3,8 %
de personnes issues de la communauté 2SLGBTQIA+ ↑
2024 : 3,4 %

Engagement communautaire et actions des membres du personnel

Notre engagement à améliorer la vie des gens au Canada concerne aussi nos collectivités. Dans tout le pays, le personnel et les conseillères et conseillers IGM répondent aux besoins locaux en soutenant des organismes de bienfaisance et sans but lucratif de leurs collectivités.

Notre approche

Nous encourageons notre personnel à soutenir les causes qui leur tiennent à cœur. Les membres du personnel ont droit à deux journées de bénévolat rémunérées par an pour prêter main-forte à des organismes qui leur tiennent à cœur et qui sont importants pour leur collectivité. À l'échelle d'IG et de Mackenzie, le personnel et les conseillères et conseillers peuvent profiter des programmes de contrepartie des dons et de bénévolat, qui sont facilités par une plateforme en ligne conviviale. La Fondation de bienfaisance Placements Mackenzie est dirigée par des membres du personnel et appuie plus de 30 organismes de bienfaisance.

Le Programme d'engagement communautaire Herbert H. Carnegie rend hommage aux conseillères et conseillers et aux associées et associés IG qui s'investissent fortement dans leur collectivité. Chaque année, le prix est décerné à un maximum de trois personnes et comprend un don de 5 000 $ aux organismes de bienfaisance qu'elles ont choisis. De même, le Prix du bâtisseur communautaire Murray J. Taylor est remis chaque année à un bureau régional qui s'est distingué et comprend un don de bienfaisance de 15 000 $ à des organismes de bienfaisance sélectionnés par le bureau lauréat.

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

LES DIFFÉRENTES RESPONSABILITÉS

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

PRISME
Le réseau des entreprises engagées

La Marche pour l'Alzheimer IG Gestion de patrimoine a eu lieu en mai dans plus de 150 collectivités. Plus de 28 000 personnes ont marché et près de 10 % d'entre elles étaient membres des équipes d'IG.

Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Progrès réalisés dans l'engagement communautaire et les actions des membres du personnel

Objectif	Cibles	Progrès réalisés en 2025
Le personnel est mobilisé et participe aux initiatives (sociales et environnementales) de la société en matière de développement durable	**Au moins 80 %** du personnel est d'avis qu'IGM a le développement durable à cœur	**88 %** du personnel
	Au moins 80 % du personnel est encouragé à participer aux initiatives de développement durable de la société	**86 %** du personnel
Accorder des congés et du financement pour le bénévolat du personnel et le jumelage de dons	**30 %** du personnel et des conseillères et conseillers participent à des programmes de jumelage de dons et de bénévolat	**38 %** du personnel et des conseillères et conseillers ont participé
	17 % du personnel participe à des programmes de bénévolat	**13 %** du personnel a participé
	Jumelage par IGM d'au **moins 1 M$** en dons versés par le personnel et les conseillères et conseillers	Dons de **1,08 M$** jumelés par IGM
	Au moins 800 000 $ investis annuellement par les bureaux régionaux d'IG dans leur collectivité locale	**840 834 $** investis

Des membres des équipes de direction d'IGM, d'IG et de Mackenzie lancent la Semaine IG a du cœur et la Semaine Mackenzie a du cœur.

FAITS SAILLANTS DE 2025

8 M$
versés aux collectivités et aux organismes de bienfaisance partout au Canada

5 500 heures
de bénévolat consignées par le personnel d'IGM

Semaine IGM a du cœur 2025

La semaine IGM a du cœur est une campagne annuelle qui rassemble les membres du personnel et les conseillères et conseillers au cours d'événements, d'occasions de bénévolat et de collectes de denrées alimentaires, le tout dans le but de sensibiliser la population et d'amasser des fonds pour Centraide et la Fondation de bienfaisance Placements Mackenzie. Voici quelques faits saillants de 2025 :

1,47 M$
amassés

7 500 livres
d'aliments collectées pour les banques alimentaires locales

Année record pour la Marche pour l'Alzheimer IG

En 2018, IG est devenue le commanditaire en titre de la Marche pour l'Alzheimer, un événement qui permet de sensibiliser la population à cette cause et d'amasser des fonds pour les personnes touchées par cette maladie et les autres troubles neurocognitifs. La Marche pour l'Alzheimer figure parmi les sept principales activités de collecte de fonds d'organismes de bienfaisance au Canada. La Marche pour l'Alzheimer de 2025 a eu lieu en mai dans plus de 150 collectivités. Plus de 28 000 personnes ont marché et près de 10 % d'entre elles étaient membres des équipes d'IG. Ensemble, nous avons amassé un montant record de 7,2 M$ pour les sociétés Alzheimer.

Elle skie

Mackenzie a poursuivi ses efforts visant l'autonomisation des jeunes sportives grâce à l'initiative Elle skie. Au cours de deux journées riches en activités, plus de 80 adolescentes ont dévalé les pentes et échangé avec des mentores inspirantes, dont l'icône canadienne du ski Nancy Greene Raine, médaillée d'or olympique et pionnière qui a contribué à faire rayonner le ski alpin canadien sur la scène mondiale. L'événement a permis aux participantes d'acquérir des connaissances pratiques pour faire décoller leur carrière sportive et de gagner en confiance, en plus de créer une communauté et de donner un coup de pouce à la prochaine génération d'athlètes et de figures de proue canadiennes.

IGM a du cœur

IG GESTION DE PATRIMOINE LA MARCHE POUR L'ALZHEIMER Société Alzheimer

elle skie

Rendement

Dans cette section :

Mobilisation des parties prenantes **54**

Objectifs de développement durable **55**

Données sur les ESG 2025 **56**

Index du contenu GRI **70**

Index SASB **76**

Déclarations prospectives **77**

Mobilisation des parties prenantes

	Clientèle	Actionnaires	Membres du personnel	Conseillères et conseillers financiers	Partenaires du secteur	Collectivités	Entités détenues
Pourquoi c'est important	L'interaction avec la clientèle est essentielle pour renforcer les relations, comprendre les besoins et les priorités, et nous permettre d'améliorer nos prestations et de nous démarquer de nos concurrents.	Nous interagissons avec les actionnaires pour leur donner confiance dans notre stratégie et avoir leur avis sur ce point, traiter les préoccupations de manière proactive et améliorer la transparence et la redevabilité.	Le succès de notre entreprise dépend fortement de la promotion d'une culture qui attire des personnes talentueuses, les mobilise et leur donne les moyens de déployer tout leur potentiel.	Les conseillères et conseillers financiers sont notre lien avec la clientèle et le visage de notre entreprise dans de nombreuses collectivités. Nous devons nous assurer que nous répondons à leurs besoins et les aidons à réussir.	L'interaction avec les partenaires du secteur est importante pour maintenir la confiance dans notre industrie et le système financier canadien, aborder des questions d'intérêt commun et améliorer nos connaissances.	En tant qu'entreprise citoyenne et responsable, nous avons le devoir de nous investir et de collaborer avec les collectivités sur des sujets qui touchent à leur bien-être.	Nous interagissons avec les sociétés détenues dans les fonds gérés par Mackenzie pour leur faire part de nos perspectives et de nos attentes et exprimer les risques et opportunités que nous voudrions qu'elles prennent en compte.
Nos modes d'interaction	• Sondages • Communications • Réunions et événements • Médias sociaux, y compris balados • Webinaires	• Assemblée annuelle • Téléconférences trimestrielles sur les bénéfices • Journée des investisseurs • Présentations lors de conférences et tournées de présentation • Rencontres avec les analystes et les investisseurs institutionnels • Communications relatives aux agences de notation ESG et aux sociétés de recherche • Mécanisme de consultation du conseil d'administration (courriel et adresse postale spécifiques)	• Sondages • Groupes de discussion • Réunions générales, réunions d'équipe et événements • Groupes-ressources • Formation et perfectionnement professionnel • Communications, notamment courriels, infolettres et intranet	• Sondages • Groupes de discussion • Groupes consultatifs du réseau • Conférences et événements • Webinaires • Formation • Communications, notamment courriels, infolettres et intranet	• Appartenance à des comités d'organismes de réglementation et à des associations sectorielles • Participation à des tables rondes sur la réglementation, à des appels de propositions publics, à des groupes de travail sectoriels et à des comités techniques • Réunions, conférences et événements	• Partenariats communautaires et rencontres de programme • Événements • Ateliers • Réseaux d'impact social • Webinaires	• Engagements programmatiques, notamment auprès d'au moins 100 sociétés constituant les principaux émetteurs de GES de Mackenzie • Engagement propre à l'entreprise généralement réalisé par une boutique de placement • Engagement collaboratif par le biais d'initiatives telles qu'Engagement climatique Canada • Vote par procuration
Sujets traités en 2025	• Composer avec des marchés volatils (notamment les craintes liées à la résurgence de l'inflation) • Investissement durable • Confiance financière de la population canadienne	• Informations sur le développement durable, la gouvernance et les changements climatiques • Investissement durable • Diversité, équité et inclusion • Vote consultatif sur la rémunération des dirigeant(e)s • Réconciliation avec les peuples autochtones	• Mises à jour sur les activités/le rendement • Valeurs et compétences d'IGM • Santé et mieux-être • Diversité, équité et inclusion • Réconciliation avec les peuples autochtones • Viabilité environnementale	• Produits et nouveaux outils numériques • Changements climatiques et investissement durable • Naviguer sur des marchés agités • Changements sectoriels et réglementaires • Sensibilisation à la fraude et prévention • Soutien à la collectivité	• Nouvelles lois et lois modifiées sur la protection de la vie privée adoptées autant par le gouvernement fédéral que par les gouvernements provinciaux • Information sur les changements climatiques et les facteurs ESG, et modifications réglementaires	• Planification financière • Bien-être financier • Réconciliation avec les peuples autochtones • Égalité entre les sexes	• Stratégie zéro émission nette et émissions de GES • Expérience et compétences en biodiversité

Objectifs de développement durable

En 2025, nous avons mis en correspondance les axes prioritaires, les objectifs et les cibles de notre stratégie *Agir maintenant pour un meilleur avenir*, avec les cibles des ODD pertinents. Le tableau ci-dessous fournit des exemples de domaines dans lesquels nous apportons des contributions marquantes.

ODD	Cible de l'ODD	Notre contribution
1 PAS DE PAUVRETÉ	1.4	Action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones, notre approche, page 17 Partenariat avec Prospérité Canada, page 19 Les Canadiennes et les Canadiens âgés emballés par l'atelier FCEE L'argent et vous : Édition des aînés, page 33
5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	5.1 et 5.5	Renforcer l'autonomisation économique des femmes et accroître leur participation dans la gestion de patrimoine et d'actifs, page 31 Accroître le nombre de conseillères, page 32
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	8.5	Programme IG Soyez maître de votre avenir/Bourses d'études de RRC Polytech, page 19; filière pilote consacrée aux Autochtones dans le programme de formation des CPA, page 20 Formation Les 4 saisons de la réconciliation; espaces commémoratifs Downie Wenjack; activités du groupe-ressource pour les Autochtones; célébrations culturelles, pages 20, 21 Engagement en faveur de l'équité salariale, page 49 Renforcer l'autonomisation économique des femmes et accroître leur participation dans la gestion de patrimoine et d'actifs, page 31 Accroître le nombre de conseillères, page 32 Programmes de mentorat; programme de Management Accelerator; cibles de représentation, page 33

ODD	Cible de l'ODD	Notre contribution
10 INÉGALITÉS RÉDUITES	10.3	Programme IG Soyez maître de votre avenir/Bourses d'études de RRC Polytech, page 19; filière pilote consacrée aux Autochtones dans le programme de formation des CPA, page 20 Adaptation des politiques et pratiques de ressources humaines aux réalités autochtones, page 21 Reconnaissance et célébration des événements culturels et religieux; groupes-ressources, page 49
12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	12.6	Cible intérimaire de Mackenzie et cheminement vers zéro émission nette, page 24 Programme d'engagement climatique de Mackenzie, page 27
13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	13.2	Cible intérimaire de Mackenzie et cheminement vers zéro émission nette, page 24 Émissions opérationnelles et nouvelles cibles opérationnelles, page 25

Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Données sur les ESG 2025

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

Gouvernance

Sujet	Mesure	**2025**	2024	2023	2022	2021
COMPOSITION DU CONSEIL[1] (GRI 2-9, 405-1)						
Administrateurs ou administratrices siégeant au conseil	Nombre	**17**	15	15	15	15
Membres du conseil provenant de la haute direction	Nombre	**1**	1	1	1	1
Membres du conseil ne provenant pas de la haute direction	Nombre	**16**	14	14	14	14
Femmes siégeant au conseil	Nombre	**7**	5	5	5	5
Diversité de genre au conseil	Pourcentage du conseil	**41**	33	33	33	33
Âge des membres du conseil						
Plus de 70 ans	Nombre	**4**	3	2	2	2
50 à 70 ans	Nombre	**12**	11	13	13	13
30 à 49 ans	Nombre	**1**	1	0	0	0
Nombre d'années à siéger au conseil	Nombre d'années moyen	**13**	14	13	12	11
Membres indépendants du conseil[2]	Nombre	**11**	9	9	9	9
Indépendance du conseil	Pourcentage	**65**	60	60	60	60
Indépendance du comité d'audit	Pourcentage	**100**	100	100	100	100
Indépendance du comité des entités reliées et de révision	Pourcentage	**100**	100	100	100	100
Indépendance du comité des ressources humaines	Pourcentage	**57**	57	57	57	57
Indépendance du comité des risques	Pourcentage	**67**	57	57	57	57
Indépendance du comité de gouvernance et des candidatures	Pourcentage	**57**	50	50	50	50
Taux de participation moyen aux réunions du conseil et des comités	Pourcentage	**96**	98	98	96	98
Administrateurs ou administratrices cumulant 4 mandats ou moins[3]	Pourcentage	**100**	100	100	100	100
HONORAIRES DES AUDITEURS[4]						
Honoraires d'audit	Milliers de dollars	**2 510**	2 531	3 684	2 574	2 773
Frais connexes à l'audit	Milliers de dollars	**54**	83	202	49	192
Taxes	Milliers de dollars	**56**	48	62	64	114
Autres frais	Milliers de dollars	**361**	321	310	1 426	310
Frais payés pour des services autres que l'audit	Pourcentage	**14**	12	9	36	13

[1] 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.

[2] Le conseil d'administration de la Société est composé de 17 administrateurs et administratrices. Selon les lignes directrices des ACVM, le *Règlement 52-110 – Comités d'audit* et le *Règlement 58-101 – Pratiques en matière de gouvernance* (les « règlements ») et de l'avis du conseil d'administration, les onze administrateurs et administratrices suivants (qui constituent 64,7 % du conseil), soit Marc A. Bibeau, Andra Bolotin, Betsey Chung, Marcel R. Coutu, Gary Doer, Susan Doniz, Sharon Hodgson, Sharon MacLeod, Susan J. McArthur, John McCallum et Beth Wilson sont indépendants et n'ont aucun autre lien qui pourrait raisonnablement nuire à l'indépendance de leur jugement dans le cadre de l'exécution de leurs obligations envers la Société. Paul Desmarais, jr, André Desmarais, Claude Généreux, Jake Lawrence et R. Jeffrey Orr, qui sont des dirigeants de la Corporation Financière Power, ne sont pas indépendants en vertu des règlements, mais, de l'avis du conseil, ils sont indépendants de la direction.

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

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

Éthique et conformité

Sujet	Mesure	**2025**	2024	2023	2022	2021
CONTRIBUTIONS POLITIQUES (GRI 415-1)						
Montant des contributions politiques	$	**0**	0	0	0	0
ÉTIQUETAGE DES PRODUITS ET DES SERVICES (GRI 417-2)						
Cas de non-conformité à la réglementation et aux codes volontaires en ce qui a trait aux renseignements et à l'étiquetage des produits et des services dans les documents essentiels, par type de résultat. Les documents essentiels sont ceux requis aux termes des lois sur les valeurs mobilières relativement aux distributions et à l'information continue : prospectus, RDRF, états financiers des Fonds, notice annuelle et aperçu du fonds[1].	Nombre total	**La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2025.**	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2024.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2023.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2022.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2021.
COMMUNICATIONS MARKETING (GRI 417-3)						
Cas de non-conformité à la réglementation et aux codes volontaires portant sur les communications marketing, notamment la publicité, la promotion et les commandites, par type de résultat[2,3]	Nombre total	**La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2025.**	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2024.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2023.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2022.	La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation n'ont pas eu de cas importants de non-conformité en 2021.
PROTECTION DE L'INFORMATION DES CLIENTS (GRI 418-1)						
Plaintes étayées concernant des manquements à la protection de l'information des clients et à la perte de données clients	Nombre total	**La Société financière IGM et ses sociétés en exploitation ont reçu une plainte justifiée par le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada ou des commissaires provinciaux à la protection de la vie privée en 2025[4,5].**	Aucune plainte fondée à l'encontre de la Société financière IGM et de ses sociétés en exploitation n'a été déposée auprès du Bureau du Commissaire à la protection de la vie privée ou d'un commissaire provincial en 2024[5].	Aucune plainte fondée à l'encontre de la Société financière IGM et de ses sociétés en exploitation n'a été déposée auprès du Bureau du Commissaire à la protection de la vie privée ou d'un commissaire provincial en 2023[5].	Aucune plainte fondée à l'encontre de la Société financière IGM et de ses sociétés en exploitation n'a été déposée auprès du Bureau du Commissaire à la protection de la vie privée ou d'un commissaire provincial en 2022.	Aucune plainte fondée à l'encontre de la Société financière IGM et de ses sociétés en exploitation n'a été déposée auprès du Bureau du Commissaire à la protection de la vie privée ou d'un commissaire provincial en 2021.
LÉGISLATION ET RÉGLEMENTATIONS (GRI 2-27)						
Nombre total de cas importants de non-respect des législations et réglementations entraînant des amendes ou des sanctions non monétaires, et nombre total de sanctions pécuniaires et leur valeur[6]	Nombre total, valeur totale en dollars	**Reportez-vous à la section Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la Notice annuelle de 2025.**	Reportez-vous à la section Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la Notice annuelle de 2024.	Reportez-vous à la section Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la Notice annuelle de 2023.	Reportez-vous à la section Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la Notice annuelle de 2022.	Reportez-vous à la section Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation de la Notice annuelle de 2021.

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

[2] Par communications marketing, on entend les documents de marketing et de publicité de l'entreprise, y compris pour les commandites assujetties au Règlement sur les pratiques commerciales des organismes de placement collectif. Les communications marketing comprennent aussi les communications préparées par les conseillers des sociétés en exploitation

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

[4] En mars 2025, une plainte non significative relative à la protection des renseignements personnels a été fermée par le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada à l'égard de l'une des sociétés en exploitation.

[5] À la fin de mars 2023, l'une des sociétés en exploitation a été avisée par l'un de ses fournisseurs de services externes, InvestorCOM Inc., que ce dernier avait été compromis par un incident de cybersécurité lié à l'un de ses fournisseurs de technologies, GoAnywhere. La société en exploitation a avisé les clients et les clientes concernés et a offert à la clientèle une surveillance du crédit sans frais pendant deux ans, période qui a été prolongée de trois ans. Se reporter à la note 26 Passifs éventuels dans le Rapport annuel de 2025 de la Société financière IGM Inc.

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

Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Impôts

Sujet	Mesure	**2025**	2024	2023[1]	2022	2021
IMPÔTS (GRI 201-1)						
Impôts sur le revenu, par territoire de compétence						
Gouvernement fédéral[2]	Millions de dollars	**184,9**	172,5	142,4	162,6	174,6
Colombie-Britannique	Millions de dollars	**3,7**	3,3	1,7	2,6	1,4
Alberta[2]	Millions de dollars	**3,1**	2,4	1,2	1,7	1,1
Saskatchewan[2]	Millions de dollars	**1,5**	1,1	0,5	0,7	0,5
Manitoba[2]	Millions de dollars	**24,6**	19,6	14,5	19,6	37,0
Ontario[2]	Millions de dollars	**43,2**	39,9	32,9	38,6	37,4
Québec[2]	Millions de dollars	**10,6**	8,8	5,7	7,3	4,0
Nouveau-Brunswick	Millions de dollars	**0,6**	0,5	0,2	0,3	0,2
Nouvelle-Écosse	Millions de dollars	**0,7**	0,6	0,3	0,4	0,1
Île-du-Prince-Édouard	Millions de dollars	**0,4**	0,2	0,1	0,1	0,1
Terre-Neuve-et-Labrador	Millions de dollars	**0,6**	0,4	0,1	0,2	0,1
Total des impôts sur le revenu canadiens	Millions de dollars	**273,9**	249,3	199,6	234,1	256,5
Chine	Millions de dollars	**6,6**	7,3	6,9	3,1	2,7
Irlande	Millions de dollars	**1,4**	1,5	1,2	1,0	1,5
Hong Kong	Millions de dollars	**0,9**	0,7	0,6	0,7	1,0
États-Unis	Millions de dollars	**27,1**	6,0	1,2	0,5	0,1
Total des impôts sur le revenu internationaux	Millions de dollars	**36,0**	15,5	9,9	5,3	5,3
Total des impôts exigibles	Millions de dollars	**309,9**	264,8	209,5	239,4	261,8
Total des impôts reportés[2]	Millions de dollars	**25,0**	10,8	5,8	15,3	56,8
Total des impôts sur le revenu	Millions de dollars	**334,9**	275,6	215,3	254,7	318,6
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	**27,4**	26,0	29,4	28,4	34,0

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

Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Investissement durable

Sujet	Mesure	**2025**	2024	2023	2022	2021
PLACEMENTS MACKENZIE						
Nombre de sociétés mobilisées par les enjeux ESG						
Interventions de Mackenzie[1]	Nombre	**290**	209	205	369	467
Participation des fournisseurs	Nombre	**s. o.**	s. o.	s. o.	974	969
Participations liées au climat[2]	Nombre	**213**	181	147	635	743
Votes par procuration exprimés en cours d'année par Mackenzie[3]	Pourcentage	**100**	100	100	100	100
Sous-conseillers qui sont signataires des PRI	Pourcentage de l'actif géré	**100**	100	100	100	100
IG GESTION DE PATRIMOINE						
Votes par procuration exprimés en cours d'année par les sous-conseillers en placement[3]	Pourcentage	**99**	99	99	98	99
Sous-conseillers qui sont signataires des PRI	Pourcentage de l'actif géré	**100**	100	100	100	100
PRODUITS PROCURANT DES AVANTAGES SOCIAUX OU ENVIRONNEMENTAUX SPÉCIFIQUES – FINANCIÈRE IGM (GRI FS7, FS11)						
Fonds d'investissement thématiques, de premier ordre et à impact – actif géré[4]	Millions de dollars	**7 550,0**	5 800,0	6 020,0	4 814,0	4 320,0
Fonds philanthropiques – IG Gestion de patrimoine et Placements Mackenzie	Millions de dollars	**586,5**	484,6	402,9	347,1	373,0
Régimes enregistrés d'épargne-invalidité	Millions de dollars	**3 513,8**	2 951,2	2 343,9	1 783,1	1 792,6
Pourcentage de l'actif géré total assujetti à des filtres environnementaux ou sociaux négatifs[5]	Pourcentage	**94,0**	93,8[6]	93,4[6]	93,7[6]	94,2[6]

[1] Révision des données de 2020 pour rendre compte des entreprises participantes par rapport à toutes les participations, y compris les participations multiples au sein d'une seule entreprise.
[2] Pour 2023–2025, représente tous les engagements liés au climat menés à l'échelle de Mackenzie. Pour la période 2021–2022, les participations liées au climat comprennent les « participations menées par Mackenzie » et les « participations des fournisseurs ».
[3] Conformément aux exigences des PRI en matière de rapports et des lignes directrices en matière de vote par procuration qui se trouvent en ligne. Les gestionnaires de placements peuvent choisir de ne prendre aucune mesure ou de ne pas voter pour diverses raisons opérationnelles, y compris voter sur des cartes de vote dissidentes, retenir des votes sur des actions vendues avant la date de l'assemblée, ou préserver la capacité de négocier le titre lorsque le blocage du bulletin de vote est nécessaire.
[4] Chaque boutique de placement de Mackenzie utilise les facteurs ESG dans son processus de placement. Les 7,5 G$ d'actifs gérés cités ci-dessus ne comprennent que les produits d'« investissement durable » dont les objectifs de durabilité sont explicitement décrits dans les objectifs et les stratégies de chaque produit par le prospectus.
[5] Nouvelle politique d'exclusion des armes à sous-munitions et des mines terrestres antipersonnel mise en place en 2018 et visant les actions et les titres de créances détenus par l'entreprise, mais non les placements dans des instruments dérivés ou des indices pour lesquels notre exposition est indirecte et indépendante de notre volonté.
[6] Nous avons retraité les données précédemment déclarées afin de maintenir l'alignement avec les données historiques et d'assurer la continuité des données.

Talents

Sujet	Mesure	**2025**	2024	2023	2022	2021
EMPLOYÉ(E)S PAR RÉGION (GRI 2-7)						
Colombie-Britannique	Nombre total	**124**	121	119	113	99
Alberta	Nombre total	**142**	133	110	129	99
Saskatchewan	Nombre total	**23**	20	21	19	19
Manitoba	Nombre total	**1 214**	1 230	1 285	1 284	1 331
Ontario	Nombre total	**1 574**	1 551	1 637	1 981	1 924
Québec	Nombre total	**475**	465	462	466	425
Canada atlantique	Nombre total	**s. o.**	51	s. o.	s. o.	44
Nouveau-Brunswick	Nombre total	**26**	21	18	19	s. o.
Nouvelle-Écosse	Nombre total	**14**	14	14	22	s. o.
Terre-Neuve-et-Labrador	Nombre total	**8**	8	9	9	s. o.
Île-du-Prince-Édouard	Nombre total	**6**	8	6	4	s. o.
Yukon	Nombre total	**0**	0	s. o.	s. o.	s. o.
Territoires du Nord-Ouest	Nombre total	**0**	0	s. o.	s. o.	s. o.
Nunavut	Nombre total	**0**	0	s. o.	s. o.	s. o.
Canada – Total	Nombre total	**3 606**	3 571	3 681	4 046	3 941
Chine	Nombre total	**2**	3	3	3	1
Irlande	Nombre total	**12**	12	13	14	11
Royaume-Uni	Nombre total	**1**	1	0	0	0
Hong Kong	Nombre total	**13**	13	13	11	12
États-Unis	Nombre total	**16**	14	13	13	14
Nombre total d'employé(e)s (toutes les régions géographiques)[1,2]	Nombre total	**3 650**	3 614	3 723	4 087	3 979

[1] Le nombre total d'employé(e)s (y compris les employé(e)s permanents à temps plein, les employé(e)s permanents à temps partiel, les employé(e)s temporaires et les employé(e)s occasionnels) est fondé sur le nombre d'employé(e)s au 31 décembre.
[2] Au cours de la période, aucune variation importante du nombre de travailleurs(euses) qui sont des employé(e)s et des non-employé(e)s.

Talents (suite)

Sujet	Mesure	**2025**	2024	2023	2022	2021
CONSEILLER(ÈRE)S D'IG GESTION DE PATRIMOINE PAR RÉGION (GRI 2-8)						
Alberta	Nombre total	**400**	405	415	437	447
Canada atlantique	Nombre total	**s. o.**	s. o.	s. o.	s. o.	219
Nouveau-Brunswick	Nombre total	**66**	70	67	75	s. o.
Nouvelle-Écosse	Nombre total	**49**	52	52	68	s. o.
Terre-Neuve-et-Labrador	Nombre total	**43**	44	47	47	s. o.
Île-du-Prince-Édouard	Nombre total	**32**	35	35	28	s. o.
Yukon	Nombre total	**s. o.**	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Territoires du Nord-Ouest	Nombre total	**s. o.**	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Nunavut	Nombre total	**s. o.**	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Colombie-Britannique	Nombre total	**301**	318	319	350	368
Manitoba	Nombre total	**184**	185	191	198	202
Ontario	Nombre total	**1 155**	1 136	1 113	1 171	1 167
Québec	Nombre total	**780**	774	730	744	735
Saskatchewan	Nombre total	**102**	117	118	125	140
Total des conseillères et conseillers[1,2]	Nombre total	**3 112**	3 136	3 087	3 243	3 278
ADJOINT(E)S D'IG GESTION DE PATRIMOINE PAR RÉGION (GRI 2-7)						
Alberta	Nombre total	**173**	179	185	185	191
Canada atlantique	Nombre total	**s. o.**	s. o.	s. o.	s. o.	108
Nouveau-Brunswick	Nombre total	**23**	26	27	30	s. o.
Nouvelle-Écosse	Nombre total	**21**	21	22	32	s. o.
Terre-Neuve-et-Labrador	Nombre total	**23**	24	21	24	s. o.
Île-du-Prince-Édouard	Nombre total	**17**	18	20	16	s. o.
Yukon	Nombre total	**s. o.**	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Territoires du Nord-Ouest	Nombre total	**s. o.**	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Nunavut	Nombre total	**s. o.**	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Colombie-Britannique	Nombre total	**152**	162	174	191	191
Manitoba	Nombre total	**74**	84	83	79	81
Ontario	Nombre total	**417**	468	481	504	501
Québec	Nombre total	**340**	345	335	339	338
Saskatchewan	Nombre total	**33**	36	42	46	54
Total des adjointes et adjoints[1,2]	Nombre total	**1 273**	1 363	1 390	1 446	1 464

[1] Le nombre total de conseillères et conseillers et d'adjointes et adjoints est basé sur le nombre d'employées et employés au 31 décembre.
[2] Au cours de la période, aucune variation importante du nombre de travailleurs(euses) qui sont des employé(e)s et des non-employé(e)s.

Introduction

Approche en matière de développement durable

Piliers de développement durable

Pratiques commerciales responsables

Rendement

Talents (suite)

Sujet	Mesure	**2025**	2024	2023	2022	2021
EMPLOYÉ(E)S PAR GENRE ET TYPE (GRI 2-7)						
Total mondial[1,2]	Nombre total	**3 650**	3 614	3 723	4 087	3 979
Femmes	Nombre total	**1 973**	1 993	2 109	2 327	2 279
Hommes	Nombre total	**1 667**	1 608	1 602	1 745	1 694
Non binaire/genre non indiqué	Nombre total	**10**	13	12	15	6
Permanent	Nombre total	**3 594**	3 533	3 651	4 010	3 827
Femmes	Nombre total	**1 937**	1 952	2 066	2 275	2 177
Hommes	Nombre total	**1 647**	1 576	1 573	1 720	1 644
Non binaire/genre non indiqué	Nombre total	**10**	5	12	15	6
Temporaire	Nombre total	**34**	46	64	65	152
Femmes	Nombre total	**22**	30	37	41	102
Hommes	Nombre total	**12**	16	27	24	50
Non binaire/genre non indiqué	Nombre total	**0**	0	0	s. o.	s. o.
Employé(e)s occasionnel(le)s	Nombre total	**22**	27	8	12	s. o.
Femmes	Nombre total	**14**	11	6	11	s. o.
Hommes	Nombre total	**8**	16	2	1	s. o.
Non binaire/genre non indiqué	Nombre total	**0**	0	0	s. o.	s. o.
Employé(e)s à temps plein	Nombre total	**3 599**	3 541	3 606	4 017	3 921
Femmes	Nombre total	**1 934**	1 949	2 025	2 288	2 230
Hommes	Nombre total	**1 655**	1 587	1 569	1 016	1 685
Non binaire/genre non indiqué	Nombre total	**10**	5	12	10	6
Employé(e)s à temps partiel (comprend les employé(e)s occasionnel(le)s)	Nombre total	**51**	65	45	70	58
Femmes	Nombre total	**39**	44	41	62	49
Hommes	Nombre total	**12**	21	4	7	9
Non binaire/genre non indiqué	Nombre total	**0**	0	0	1	s. o.
CONVENTIONS COLLECTIVES (GRI 2-30)						
Employé(e)s couvert(e)s par des conventions collectives	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**0**	0	0	0	0

[1] Le nombre total d'employé(e)s (y compris les employé(e)s permanents à temps plein, les employé(e)s permanents à temps partiel, les employé(e)s temporaires et les employé(e)s occasionnels) est fondé sur le nombre d'employé(e)s au 31 décembre.
[2] Au cours de la période, aucune variation importante du nombre de travailleurs(euses) qui sont des employé(e)s et des non-employé(e)s.

Talents (suite)

Sujet	Mesure	**2025**	2024	2023	2022	2021
NOUVELLES EMBAUCHES (GRI 401-1)						
Nombre total de nouvelles embauches (toutes les régions géographiques)[1]	Nombre total	**681**	755	844	941	s. o.
Pourcentage du nombre total de nouvelles embauches (toutes les régions géographiques)	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**18,7**	20,9	22,7	23,0	s. o.
Total des nouvelles embauches permanentes	Nombre total	**461**	544	s. o.	s. o.	592
Pourcentage du nombre total de nouvelles embauches permanentes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**12,6**	15,1	s. o.	s. o.	15,5
Groupes d'âge des employé(e)s						
Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**48,3**	48,9	43,2	45,2	29,6
30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**41,7**	42,5	46,1	40,6	54,2
Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**10**	8,6	10,7	14,2	16,2
Genre des employé(e)s						
Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**45,8**	48,6	51,2	52,4	55,4
Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**54**	50,7	48,2	47,0	44,1
Non binaire/genre non indiqué	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**0,1**	0,7	0,6	0,6	0,5
ROULEMENT DU PERSONNEL (GRI 401-1)						
Roulement total du personnel – employé(e)s permanent(e)s	Nombre total	**438**	699	582	638	491
Pourcentage total du roulement	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**12**	19,3	15,9	15,9	12,8
Roulement volontaire du personnel – employé(e)s permanent(e)s	Nombre total	**357**	330	311	583	400
Pourcentage du roulement volontaire	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**9,8**	9,1	8,5	14,5	10,5
Groupes d'âge des employé(e)s						
Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**23**	23,0	18,0	34,6	25,7
30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**48,9**	49,1	54,0	46,2	54,2
Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**28**	27,9	28,0	19,2	20,2
Genre des employé(e)s						
Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**53,4**	58,0	51,7	52,6	51,9
Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**46,3**	41,6	47,8	46,9	47,7
Non binaire/genre non indiqué	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**0,2**	0,4	0,5	0,5	0,3
FORMATION ET ÉDUCATION (GRI 404-3)						
Employé(e)s recevant des évaluations du rendement	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s admissibles	**100**	100	100	100	100

[1] Le nombre total d'employé(e)s (y compris les employé(e)s permanents à temps plein, les employé(e)s permanents à temps partiel, les employé(e)s temporaires et les employé(e)s occasionnels) est fondé sur le nombre d'employé(e)s au 31 décembre.

Talents (suite)

Sujet	Mesure	**2025**	2024	2023	2022	2021
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (GRI 405-1)						
Genre des employé(e)s						
Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**54,1**	55,1	56,7	56,9	57,3
Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**45,7**	44,5	43,0	42,7	42,5
Non binaire/genre non indiqué	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**0,3**	0,4	0,3	0,4	0,2
Employé(e)s selon l'origine ethnique/raciale						
Communauté blanche	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**42,2**	42,4	40,6	40,3	37,6
Communautés racisées (panasiatique, latino-américaine)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**34,8**	28,5	31,1	24,5	21,9
Communauté noire	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**7,5**	7,4	7,1	5,8	5,0
Autochtones	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**1,2**	1,3	1,4	1,3	1,3
Non inscrit(e)/préfère ne pas répondre	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**14,3**	20,3	19,8	28,1	34,1
Employé(e)s qui s'identifient comme membres de la communauté 2SLGBTQIA+	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**3,7**	3,4	3,4	2,8	1,5
Employé(e)s en situation de handicap	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**3**	2,8	2,3	1,8	1,3
Groupes d'âge des employé(e)s						
Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**15,3**	16,7	16,7	15,4	15,0
30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**57,7**	56,8	56,7	56,8	58,8
Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**27,0**	26,9	26,6	27,8	26,2
Membres de la haute direction[1]						
Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**29,2**	28,0	33,8	32,5	31,8
Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**70,4**	71,6	65,7	67,1	67,8
Non-binaires/genre non inscrit	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**0,4**	0,4	0,5	0,4	0,4
Blancs	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**72,0**	72,8	69,7	67,9	s. o.
Personnes racisées (panasiatique, latino-américaine)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**14,2**	14,0	16,2	15,4	s. o.
Noirs	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**3,2**	2,9	3,5	2,8	s. o.
Autochtones	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**1,6**	1,6	1,5	0,8	s. o.
Non inscrit(e)/préfère ne pas répondre	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**9,1**	8,6	9,1	13,0	s. o.
Employé(e)s qui s'identifient comme membres de la communauté 2SLGBTQIA+	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**1,6**	1,6	2,0	2,0	s. o.
Employé(e)s en situation de handicap	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**2,8**	1,2	1,5	2,0	s. o.
Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**0,0**	0,0	s. o.	s. o.	s. o.
30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**41,5**	41,2	46,0	49,3	51,1
Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**58,5**	58,8	54,0	50,7	48,9

[1] Comprend les vice-président(e)s et échelons supérieurs.

Talents (suite)

Sujet	Mesure	**2025**	2024	2023	2022	2021
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (GRI 405-1) (SUITE)						
Gestion des employé(e)s (intermédiaire)						
Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**46,8**	47,3	46,7	47,6	46,4
Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**53,0**	52,4	53,1	52,2	53,5
Non-binaires/genre non inscrit	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**0,2**	0,1	0,2	0,2	0,1
Communauté blanche	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**48,6**	49,3	49,6	49,7	s. o.
Communautés racisées (panasiatique, latino-américaine)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**31,1**	29,0	25,4	20,0	s. o.
Communauté noire	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**4,6**	4,6	4,5	3,8	s. o.
Autochtones	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**1,2**	1,1	1,2	1,1	s. o.
Non inscrit(e)/préfère ne pas répondre	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**14,5**	16,1	19,3	25,4	s. o.
Employé(e)s qui s'identifient comme membres de la communauté 2SLGBTQIA+	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**3,3**	3,0	2,9	2,2	s. o.
Employé(e)s en situation de handicap	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**2,9**	2,5	2,1	1,4	s. o.
Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**7,6**	8,3	8,3	7,9	7,8
30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**64,1**	64,3	66,0	63,4	64,6
Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**28,3**	27,5	25,7	28,7	27,7
Employé(e)s non cadres (débutant(e)s)						
Femmes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**65,4**	66,6	68,0	67,9	67,3
Hommes	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**34,0**	33,0	31,6	31,6	32,5
Non-binaires/genre non inscrit	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**0,3**	0,4	0,4	0,5	0,2
Communauté blanche	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**31,0**	31,5	29,1	28,9	s. o.
Communautés racisées (panasiatique, latino-américaine)	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**41,9**	40,1	37,8	29,5	s. o.
Communauté noire	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**11,1**	10,7	9,7	7,7	s. o.
Autochtones	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**1,3**	1,5	1,6	1,4	s. o.
Non inscrit(e)/préfère ne pas répondre	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**14,8**	16,2	21,7	32,5	s. o.
Employé(e)s qui s'identifient comme membres de la communauté 2SLGBTQIA+	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**4,5**	4,0	4,0	3,3	s. o.
Employé(e)s en situation de handicap	Pourcentage des employé(e)s s'étant auto-déclaré(e)s	**3,1**	3,3	2,5	2,0	s. o.
Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**25,6**	26,4	25,6	23,1	19,5
30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**53,5**	51,8	50,6	53,0	56,9
Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employé(e)s	**20,9**	21,8	23,8	23,9	23,6

Talents (suite)

Sujet	Mesure	**2025**	2024	2023	2022	2021
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (GRI 405-1) (SUITE)						
IG Gestion de patrimoine – VPR						
Femmes	Pourcentage de VPR	**13,7**	11,5	13,0	10,0	s. o.
Hommes	Pourcentage de VPR	**86,3**	88,5	87,0	90,0	s. o.
Conseiller(è)s d'IG Gestion de patrimoine						
Femmes	Pourcentage du nombre total de conseiller(ère)s	**34,4**	29,0	29,0	29,0	28,0
Hommes	Pourcentage du nombre total de conseiller(ère)s	**65,6**	71,0	71,0	71,0	72,0
Conseiller(ère)s d'IG Gestion de patrimoine – nouvelles recrues						
Femmes	Pourcentage du nombre total de nouveaux(elles) conseiller(ère)s	**35,3**	40,0	40,0	40,0	35,0
Hommes	Pourcentage du nombre total de nouveaux(elles) conseiller(ère)s	**64,7**	60,0	60,0	60,0	65,0
CONGÉ PARENTAL[1] (GRI 401-3)						
Employé(e)s admissibles à un congé parental						
Femmes	Nombre total	**1 973**	1 993			
Hommes	Nombre total	**1 667**	1 608			
Non binaire/genre non indiqué	Nombre total	**10**	13			
Employé(e)s ayant pris un congé parental						
Femmes	Nombre total	**58**	67			
Hommes	Nombre total	**33**	32			

[1] Les données sur les congés parentaux ont été fournies à compter de 2024.

Environnement

Sujet	Mesure	**2025**	2024 (année de référence)
ÉNERGIE CONSOMMÉE AU SEIN DE L'ORGANISATION[1,2] (GRI 302-1)			
Gaz naturel (chauffage)[3]	Mégawattheures	**3 049**	2 953
Diesel (génératrice de secours)	Mégawattheures	**–**	12
Énergie directe consommée	Mégawattheures	**3 049**	2 965
Énergie (électricité) indirecte consommée	Mégawattheures	**5 285**	5 008
Énergie totale consommée au sein de l'organisation	Mégawattheures	**8 334**	7 973
Pourcentage d'électricité consommée au sein de l'organisation provenant de sources à faible émission de carbone[4]	Pourcentage du total	**100**	100
Pourcentage de l'énergie consommée au sein de l'organisation provenant de sources à faibles émissions de carbone[4]	Pourcentage du total	**99,8**	99,7
ÉNERGIE CONSOMMÉE À L'EXTÉRIEUR DE L'ORGANISATION (GRI 302-2)			
Propriétés louées en amont[5]	Mégawattheures	**33 153**	33 559
Immeubles de fonds d'investissement[6]	Mégawattheures	**195 917**	189 288
Déplacements d'affaires – avion[7]	Milliers de milles terrestres	**8 616**	8 426
Déplacements d'affaires – terrestre[7]	Milliers de kilomètres	**1 502**	1 502
EAU ET DÉCHETS (GRI 303-1, 306-2)			
Eau consommée dans le cadre des activités[8]	Milliers de mètres cubes	**42**	36
Déchets générés par les activités – installation détenue[9]	Tonnes	**12**	11

Ce tableau présente deux années de données environnementales plutôt que les cinq années de données historiques incluses dans les rapports précédents. Cela reflète la mise à jour de notre année de référence des émissions de 2013 à 2024, conformément aux pratiques exemplaires et à l'élaboration continue de nouvelles cibles climatiques. Au cours de cette période, nous avons également renforcé nos déclarations d'émissions grâce à la mise en œuvre d'un plan de gestion de l'inventaire robuste ce qui a entraîné des mises à jour des méthodologies et une amélioration de la qualité des données. En raison de ces changements, des données historiques supplémentaires ne seraient pas entièrement comparables. D'autres données historiques sur l'environnement, y compris le rendement par rapport à nos cibles précédentes, sont disponibles dans le Rapport sur le développement durable de 2024.

[1] IGM a choisi la période du 1er janvier au 31 décembre 2024 comme nouvelle année de référence, à la place de l'année de référence précédente de 2013. L'année 2024 a été recalculée pour tenir compte de changements comme des changements méthodologiques et l'amélioration de la disponibilité des données, comme il est mentionné dans les notes en bas de page 3, 5, 6, 7 et 9. Compte tenu du calendrier de calcul, les inventaires des émissions de GES pour l'année de déclaration utilisent les facteurs d'émission (FE) les plus récents disponibles à la date de déclaration (c.-à-d. le 31 décembre de l'année de déclaration). Pour les mises à jour des années précédentes, les FE les plus récents pour chaque année respective disponible à la date de déclaration sont appliqués.

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

[3] Chaque année, IGM achète des certificats thermiques renouvelables (CTR) auprès de Bullfrog Power pour compenser 100 % de la consommation de gaz naturel dans l'immeuble du siège social dont nous sommes propriétaires (périmètre 1). Le gaz naturel renouvelable associé à ces certificats est utilisé pour remplacer le gaz naturel à base de combustibles fossiles pour le compte d'IGM. Grâce à ce processus, le gaz naturel renouvelable remplace le gaz naturel à base de combustibles fossiles, dans un rapport de 1 gigajoule pour 1 gigajoule. La quantité de CTR appliquée se fonde sur la quantité de gaz naturel conventionnel consommée en 2025, mesurée en mètres cubes (m^3). La consommation de gaz naturel renouvelable par l'utilisateur final émet du dioxyde de carbone (CO_2) biogénique, qui doit être divulgué séparément, comme l'exige le Protocole des GES. En 2025, cela représente 574 tonnes de CO_2 biogénique. Le gaz naturel renouvelable de Bullfrog Power contient des quantités traçables de méthane (CH_4) et d'oxyde nitreux (N_2O), ce qui se traduit par un facteur d'émission de 0,000010554 tCO_2e/m^3. En 2025, cela représente 0,29 tonne de CH_4/m^3 et 2,81 tonnes de N_2O/m^3, soit 0,05 % du total des émissions opérationnelles.

[4] Les énergies renouvelables comprennent l'électricité de Manitoba Hydro et les certificats thermiques renouvelables (CTR) de Bullfrog Power comme indiqué à la note de bas de page 3.

[5] Comprend l'électricité, le gaz naturel et le propane de nos bureaux loués au Canada seulement. Les bureaux internationaux ne sont pas inclus, car ils ne sont pas considérés comme importants. Les données sur les activités principales obtenues à partir des factures et des rapports des fournisseurs et des gestionnaires immobiliers ont été priorisées dans les calculs. Lorsque ces données n'étaient pas disponibles, les données moyennes sectorielles ont été utilisées pour extrapoler les émissions. IGM a choisi de classer les propriétés louées selon la norme IAS 17. Par conséquent, les biens loués sont classés dans la catégorie des locations opérationnelles et déclarés dans le périmètre 3. Nous continuerons d'examiner la situation à mesure que les directives relatives au Protocole des GES seront mises à jour.

[6] Les données sur l'énergie et les émissions de GES connexes pour le Fonds de biens immobiliers IG tiennent compte de la superficie moyenne du portefeuille de 11 526 663 pieds carrés en 2025. Les nouveaux développements ont été inclus à partir de la date d'exploitation initiale, tandis que les données pour les propriétés acquises ont été estimées à partir de l'année de référence 2024 lorsque les données réelles n'étaient pas disponibles. Les données sur les activités principales obtenues à partir des factures et des rapports des fournisseurs et des gestionnaires immobiliers ont été priorisées dans les calculs. Lorsque ces données n'étaient pas disponibles, les données moyennes sectorielles ont été utilisées pour extrapoler les émissions. La propriété du 1090 Homer a acheté tout son gaz naturel renouvelable de FortisBC depuis l'année de référence. En 2025, le calcul du facteur d'attribution a été mis à jour pour l'aligner sur la méthode du PCAF. Ce changement a été appliqué rétroactivement à l'année de référence.

[7] IGM a élargi la portée des déplacements d'affaires pour y inclure les déplacements en train et les déplacements en avion remboursés aux administrateurs ou administratrices. Ce changement a été appliqué à partir de l'année de référence. Ces paramètres ne comprennent pas les déplacements d'affaires effectués par les conseiller(ère)s financier(ère)s IG mentionnés dans la note de bas de page 2 à la page suivante. Les émissions liées au transport aérien sont maintenant calculées en fonction de la date du voyage plutôt que de la date de la facture; cette approche a été appliquée de manière constante à partir de l'année de référence. Les facteurs d'émission pour le transport aérien ont également été mis à jour : les émissions étaient auparavant calculées à l'aide des facteurs de l'EPA des États-Unis; toutefois, pour les voyages à l'extérieur de l'Amérique du Nord, les facteurs d'émission DEFRA (à l'exclusion du forçage radiatif) sont maintenant appliqués pour maintenir la pertinence régionale et la cohérence méthodologique. Ce changement a été appliqué à partir de l'année de référence.

[8] La consommation d'eau englobe les locaux appartenant à IGM et les bureaux loués au Canada. Seuls les emplacements pour lesquels des données réelles sur la consommation d'eau ont été reçues ont été inclus. Pour 2025 et 2024, cela représente respectivement 45 % et 43 % de la superficie des bureaux au Canada. Au cours des années précédentes, les données sur la consommation d'eau comprenaient une combinaison de consommation réelle et estimée pour certains emplacements.

[9] Les déchets générés par les activités ont trait uniquement aux locaux qui nous appartiennent. En 2025, la méthode a été mise à jour pour utiliser les pondérations réelles des rapports sur les déchets, et ce changement a été apporté rétroactivement à 2024. Par le passé, les émissions étaient calculées à l'aide de facteurs dérivés de la méthode de décroissance de premier ordre du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) de 2006. À la suite d'un examen interne, le facteur d'émission a été mis à jour en fonction des facteurs de déchets enfouis de l'EPA des États-Unis afin de s'aligner sur les pratiques en vigueur dans le secteur. Les facteurs révisés ont été appliqués à partir de l'année de référence 2024.

Environnement (suite)

Sujet		Mesure	2025	2024 (année de référence)
INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE (GRI 302-3)				
Quantité totale d'énergie consommée dans les immeubles à bureaux loués par l'organisation ou lui appartenant[1]		Mégawattheures	**41 487**	41 532
Nombre de personnes dans les locaux loués par l'organisation ou lui appartenant[2]		Nombre	**7 991**	8 070
Bureaux au Canada[3]		Pieds carrés (moyenne)	**1 502 042**	1 537 983
Énergie consommée par personne		Mégawattheures par personne	**5,19**	5,15
Énergie consommée par pied carré		Mégawattheures par pied carré	**0,028**	0,027
TOTAL DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES)[4] (GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-5)				
Émissions de GES de périmètre 1 et de périmètre 2	Émission de GES de périmètre 1[5]	Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**577**	639
	Émissions de GES de périmètre 2 (selon l'emplacement)	Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**12**	11
	Émissions de GES de portée 2 (selon le marché)[6]	Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**10**	9
	Total des émissions de GES de périmètre 1 et de périmètre 2 (selon l'emplacement)	Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**589**	650
	Total des émissions de GES de périmètre 1 et de périmètre 2 (selon le marché)	Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**587**	648
	Certificats thermiques renouvelables (CRT) appliqués au périmètre 1[7]	Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**(574)**	(556)
	Les crédits carbone ont été retirés pour les émissions de GES de périmètre 1 et 2[8]	Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**(13)**	(92)
Émissions de GES opérationnelles de périmètre 3	Catégorie 8 : Actifs loués en amont[9]	Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**4 085**	4 150
	Catégorie 6 : Déplacements d'affaires – en avion[10]	Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**1 469**	1 266
	Catégorie 6 : Déplacement d'affaires – terrestre[10]	Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**275**	274
	Catégorie 5 : Déchets générés par les activités[11]	Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**8**	7
	Total des émissions de GES opérationnelles de périmètre 3	Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**5 836**	5 697
	Les crédits carbone ont été retirés pour les émissions de GES opérationnelles du périmètre 3[8]	Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**(5 836)**	(5 697)

[1] Comprend les locaux appartenant à l'organisation et ceux loués pour ses activités. N'inclut pas les propriétés des investissements – voir la note de bas de page 6 à la page précédente.

[2] Comprend 3 606 employé(e)s et 4 385 conseiller(ère)s financiers IG au Canada en 2025, selon l'effectif.

[3] La superficie en pieds carrés est modifiée au besoin pour correspondre à la plus récente évaluation de la propriété.

[4] Lorsqu'elle est disponible, l'évaluation scientifique la plus récente du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat en vigueur à la date de déclaration (31 décembre de l'année de déclaration) est appliquée aux facteurs d'émission. Lorsque les facteurs d'émission sont fournis directement en équivalent CO_2 et que les potentiels de réchauffement climatique sous-jacents ne peuvent pas être séparés ou mis à jour, les facteurs sont utilisés tels qu'ils sont fournis sans recalcul. Sauf indication contraire dans les présentes notes, les facteurs d'émission du Rapport d'inventaire national 1990-2023 : Sources et puits de gaz à effet de serre au Canada, partie 1, partie 2 et partie 3 (Ottawa : Environnement et Changement climatique Canada, 2025) ont été appliqués.

[5] Le périmètre 1 comprend les émissions de gaz naturel, de diesel (génératrice de secours) et de réfrigérants. Selon le Protocole des GES, les GES réglementés par le Protocole de Montréal relatif à des substances qui appauvrissent la couche d'ozone doivent être déclarés en dehors des portées d'un inventaire d'entreprise. Par conséquent, 77,34 tonnes d'équivalent CO_2 du réfrigérant R-22 émis en 2024 ne sont pas incluses, et il n'y a pas eu de ces émissions en 2025.

[6] Les émissions du périmètre 2 basées sur le marché s'appuient sur le facteur d'émission fourni directement par le fournisseur de services publics, Manitoba Hydro.

[7] Chaque année, IGM achète des certificats thermiques renouvelables (CTR) auprès de Bullfrog Power pour compenser 100 % de la consommation de gaz naturel dans l'immeuble du siège social dont nous sommes propriétaires (type 1). Le gaz naturel renouvelable associé à ces certificats est utilisé pour remplacer le gaz naturel à base de combustibles fossiles pour le compte d'IGM. Grâce à ce processus, le gaz naturel renouvelable remplace le gaz naturel à base de combustibles fossiles, dans un rapport de 1 gigajoule pour 1 gigajoule. La quantité de CTR appliquée se fonde sur la quantité de gaz naturel conventionnel consommée en 2025, mesurée en mètres cubes (m^3). La consommation de gaz naturel renouvelable par l'utilisateur final émet du dioxyde de carbone (CO_2) biogénique, qui doit être divulgué séparément, comme l'exige le Protocole des GES. En 2025, cela représente 574 tonnes de CO_2 biogénique. Le gaz naturel renouvelable de Bullfrog Power contient des quantités traçables de méthane (CH_4) et d'oxyde nitreux (N_2O), ce qui se traduit par un facteur d'émission de 0,000010554 tCO_2e/m^3. En 2025, cela représente 0,29 tonne de CH_4/m^3 et 2,81 tonnes de N_2O/m^3, soit 0,05 % du total des émissions opérationnelles.

[8] IGM achète des crédits compensatoires pour couvrir les émissions suivantes : (i) les émissions restantes de périmètre 1, 2 et 3 dans l'installation qu'elle possède après l'application des CTR de Bullfrog Power, (ii) les émissions du périmètre 3 provenant de propriétés louées et (iii) les émissions du périmètre 3 provenant de déplacements d'affaires (transport terrestre et transport aérien d'entreprise). En 2025, 5 000 tonnes d'équivalent CO_2 de crédits carbone certifiés BC Forest Carbon Offset Protocol (FCOP) et ISO 14064-2 ont été achetées, tandis qu'en 2024, 4 000 tonnes d'équivalent CO_2 de crédits certifiés Gold Standard ont été achetées.

[9] Comprend l'électricité, le gaz naturel et le propane de nos bureaux loués au Canada seulement. Les bureaux internationaux ne sont pas inclus, car ils ne sont pas considérés comme importants. Les données sur les activités principales obtenues à partir des factures et des rapports des fournisseurs et des gestionnaires immobiliers ont été priorisées dans les calculs. Lorsque ces données n'étaient pas disponibles, les données moyennes sectorielles ont été utilisées pour extrapoler les émissions. IGM a choisi de classer les propriétés louées selon la norme IAS 17. Par conséquent, les biens loués sont classés dans la catégorie des locations opérationnelles et déclarés dans le périmètre 3. Nous continuerons d'examiner la situation à mesure que les directives relatives au Protocole des GES seront mises à jour.

[10] IGM a élargi la portée des déplacements d'affaires pour y inclure les déplacements en train et les déplacements en avion remboursés aux administrateurs ou administratrices. Ce changement a été appliqué à partir de l'année de référence. Ces paramètres ne comprennent pas les déplacements d'affaires effectués par les conseiller(ère)s financier(ère)s IG mentionnés dans la note de bas de page 2. Les émissions liées au transport aérien sont maintenant calculées en fonction de la date du voyage plutôt que de la date de la facture; cette approche a été appliquée de manière constante à partir de l'année de référence. Les facteurs d'émission pour le transport aérien ont également été mis à jour : les émissions étaient auparavant calculées à l'aide des facteurs de l'EPA des États-Unis; toutefois, pour les voyages à l'extérieur de l'Amérique du Nord, les facteurs d'émission DEFRA (à l'exclusion du forçage radiatif) sont maintenant appliqués pour maintenir la pertinence régionale et la cohérence méthodologique. Ce changement a été appliqué à partir de l'année de référence.

[11] Les déchets générés par les activités ont trait uniquement aux locaux qui nous appartiennent. En 2025, la méthode a été mise à jour pour utiliser les pondérations réelles des rapports sur les déchets, et ce changement a été apporté rétroactivement à 2024. Par le passé, les émissions étaient calculées à l'aide de facteurs dérivés de la méthode de décroissance de premier ordre du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) de 2006. À la suite d'un examen interne, le facteur d'émission a été mis à jour en fonction des facteurs de déchets enfouis de l'EPA des États-Unis afin de s'aligner sur les pratiques en vigueur dans le secteur. Les facteurs révisés ont été appliqués à partir de l'année de référence 2024.

Environnement (suite)

Sujet		Mesure	2025	2024 (année de référence)
TOTAL DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES) (GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-5) (SUITE)				
Émissions financées	Catégorie 15 : Immeubles de fonds d'investissement[1]	Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**31 264**	30 061
	Catégorie 15 : Actions cotées en bourse[2]	Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**8 052 019**	–
	Catégorie 15 : Obligations de sociétés[2]	Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**1 781 018**	–
	Total des émissions financées déclarées	Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**9 864 301**	–
INTENSITÉ DES ÉMISSIONS (GRI 305-4)				
Émissions totales des espaces de bureau détenus et loués[3,4]		Tonnes métriques d'équivalent CO_2	**5 849**	5 789
Nombre de personnes dans les locaux loués par l'organisation ou lui appartenant		Nombre	**7 991**	8 070
Bureaux au Canada[5]		Pieds carrés (moyenne)	**1 502 042**	1 537 983
Émissions par personne		Tonnes métriques d'équivalent CO_2 par personne	**0,73**	0,72
Émissions par pied carré		Tonnes métriques d'équivalent CO_2 par pied carré	**0,004**	0,004

[1] Les données sur l'énergie et les émissions de GES connexes pour le Fonds de biens immobiliers IG tiennent compte de la superficie moyenne du portefeuille de 11 526 663 pieds carrés en 2025. Les nouveaux développements ont été inclus à partir de la date d'exploitation initiale, tandis que les données pour les propriétés acquises ont été estimées à partir de l'année de référence 2024 lorsque les données réelles n'étaient pas disponibles. Les données sur les activités principales obtenues à partir des factures et des rapports des fournisseurs et des gestionnaires immobiliers ont été priorisées dans les calculs. Lorsque ces données n'étaient pas disponibles, les données moyennes sectorielles ont été utilisées pour extrapoler les émissions. La propriété du 1090 Homer a acheté tout son gaz naturel renouvelable de FortisBC depuis l'année de référence. En 2025, le calcul du facteur d'attribution a été mis à jour pour l'aligner sur la méthode du PCAF. Ce changement a été appliqué rétroactivement à l'année de référence.

[2] Reportez-vous à la page 24 pour de plus amples renseignements sur notre déclaration d'émissions financées, selon la méthode du PCAF. Les émissions sont divulguées pour une année de déclaration et ne sont pas présentées sur une base pluriannuelle.

[3] Comprend les locaux appartenant à l'organisation et ceux loués pour ses activités. N'inclut pas les propriétés des investissements – voir la note de bas de page 4.

[4] Le numérateur de l'intensité des émissions comprend les périmètres 1 et 2 (basés sur le marché), les CRT et le périmètre 3 des espaces de bureau possédés et loués.

[5] La superficie en pieds carrés est modifiée au besoin pour correspondre à la plus récente évaluation de la propriété.

Index du contenu GRI

Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication – 2025
GRI 1 : FONDEMENT 2021		
Déclaration d'utilisation		Dans cet index du contenu GRI, la Société financière IGM Inc. a déclaré de l'information conformément aux normes de la GRI pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2025.
GRI 2 : ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION 2021		
L'organisation et ses pratiques en matière de divulgation		
2-1	Renseignements sur l'organisation	Société financière IGM Inc. Rapport sur le développement durable 2025 – À propos d'IGM (page 5) Notice annuelle de 2025 – Structure de l'entreprise (page 5); Description des activités (page 6)
2-2	Entités incluses dans le rapport sur le développement durable de l'organisation	Rapport sur le développement durable 2025 – À propos du présent rapport (page 7) Rapport annuel de 2025 – Rapport de gestion (pages 18 à 100)
2-3	Période couverte, fréquence et point de contact	Rapport sur le développement durable 2025 – À propos du présent rapport (page 7)
2-4	Reformulation de l'information fournie dans les rapports antérieurs	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Investissement durable – Note de bas de page 1 et 6 (page 59); Données sur les ESG – Environnement (pages 67–69)
2-5	Assurance externe	Rapport sur le développement durable 2025 – À propos du présent rapport (page 7) Rapport 2025 d'assurance limitée de Deloitte sur les GES (en anglais seulement) *Omissions : b (iii) renseignements indisponibles/incomplets*
Activités et travailleurs(ses)		
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales	Rapport sur le développement durable 2025 – À propos d'IGM (page 5) Notice annuelle de 2025 – Structure de l'entreprise (page 5); Description des activités (page 6); Évolution de l'entreprise au cours des trois derniers exercices (page 7)
2-7	Employé(e)s	Rapport sur le développement durable 2025 – À propos d'IGM (page 5); Données sur les ESG – Talents (pages 60–62) *Omissions : b (i,ii,iii,iv,v), d – renseignements indisponibles/incomplets*
2-8	Travailleurs(euses) qui ne sont pas des employé(e)s	Rapport sur le développement durable 2025 – À propos d'IGM (page 5); Données sur les ESG – Talents (page 61)
Gouvernance		
2-9	Structure et composition de la gouvernance	Rapport sur le développement durable 2025 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 14–15); Données sur les ESG – Gouvernance (page 56) Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2026 – Élection des administrateurs et administratrices (pages 16 à 33) *Omissions : c (vi,viii) – renseignements indisponibles/incomplets*
2-10	Mise en candidature et sélection des membres de l'instance supérieure de gouvernance	Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2026 – Mise en candidature et évaluation des administrateurs et administratrices et inclusion (pages 87 à 89) Énoncé des pratiques en matière de gouvernance *Omission : b(i,ii,iv) – renseignements indisponibles/incomplets*
2-11	Présidence de l'instance supérieure de gouvernance	Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2026 – Élection des administrateurs et administratrices (pages 16 à 33)
2-12	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance	Rapport sur le développement durable 2025 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 14); Gestion des risques (page 37) Rapport annuel de 2025 – Gestion des risques (pages 77 à 91)

Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication – 2025
Gouvernance (suite)		
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Rapport sur le développement durable 2025 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 14–15) Rapport annuel de 2025 – Gestion des risques (pages 78 à 95) Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2026 – Mandats du conseil et des comités (pages 81 et 82) Énoncé des pratiques en matière de gouvernance
2-14	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans la déclaration d'information sur le développement durable	Rapport sur le développement durable 2025 – Gouvernance en matière de développement durable (page 14)
2-15	Conflits d'intérêts	Rapport sur le développement durable 2025 – Gouvernance en matière de développement durable (page 14); Éthique et conformité (pages 35–36) Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2026 – Règlement des conflits (page 81); Conduite professionnelle et éthique commerciale (page 86) Énoncé des pratiques en matière de gouvernance *Omissions : b (i, ii, iii, iv) – renseignements indisponibles/incomplets*
2-16	Communication des préoccupations majeures	Rapport sur le développement durable 2025 – Gouvernance en matière de développement durable (page 14)
2-17	Savoir collectif de l'instance supérieure de gouvernance	Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2026 – Mise en candidature, évaluation des administrateurs et administratrices et inclusion (pages 87 à 89); Orientation et formation continue (pages 84 à 85) Énoncé des pratiques en matière de gouvernance
2-18	Évaluation du rendement de l'instance supérieure de gouvernance	Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2026 – Rémunération des administrateurs et administratrices (pages 34 à 36) *Omissions : a, b, c – renseignements indisponibles/incomplets*
2-19	Politiques de rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2026 – Rémunération des administrateurs et administratrices (pages 34 à 36); rémunération des hauts dirigeants (page 38)
2-20	Processus de détermination de la rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2026 – Rémunération des administrateurs et administratrices (pages 34 à 36); rémunération des hauts dirigeants (page 38)
2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	*Omissions : a, b, c – renseignements indisponibles/incomplets*
Stratégies, politiques et pratiques		
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Rapport sur le développement durable 2025 – Message du président et chef de la direction (page 4)
2-23	Engagements fondamentaux	Rapport sur le développement durable 2025 – Éthique et conformité (pages 35–36); Gestion des risques (page 37) Rapport annuel de 2025 – Gestion des risques (pages 77 à 91) Déclaration relative au développement durable de l'entreprise Code de conduite Code de conduite du fournisseur *Omissions : a(ii,iii,iv),b(i,ii),c,d,e,f – renseignements indisponibles/incomplets*
2-24	Intégration des engagements	Rapport sur le développement durable 2025 – Éthique et conformité (pages 35–36); Gestion des risques (page 37) Rapport annuel de 2025 – Gestion des risques (pages 77 à 91) Déclaration relative au développement durable de l'entreprise Code de conduite Code de conduite du fournisseur *Omissions : a (i, iii, iv) – renseignements indisponibles/incomplets*
2-25	Processus d'atténuation des impacts négatifs	Rapport sur le développement durable 2025 – Éthique et conformité (pages 35–36)

Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication – 2025
Stratégies, politiques et pratiques (suite)		
2-26	Mécanismes pour obtenir des conseils et signaler des préoccupations	Rapport sur le développement durable 2025 – Éthique et conformité (pages 35–36) Politique de signalement Code de conduite *Omissions : a (i) – renseignements indisponibles/incomplets*
2-27	Conformité aux lois et règlements	Rapport sur le développement durable 2025 – Gouvernance en matière de développement durable (page 14); Éthique et conformité (page 36); Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 57) Code de conduite Notice annuelle de 2025 – Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation (page 14)
2-28	Affiliations	Rapport sur le développement durable 2025 – Éthique et conformité (page 36); Action contre les changements climatiques (page 22) Nos partenariats – Société financière IGM Reconnaissance et engagements
Mobilisation des parties prenantes		
2-29	Approche de l'organisation pour mobiliser les parties prenantes	Les parties prenantes désignent les personnes ou les organisations qui ont une incidence sur notre réussite ou peuvent avoir des répercussions sur nos activités. Rapport sur le développement durable 2025 – Priorisation des sujets (page 13); Gouvernance en matière de développement durable (pages 14–15); Mobilisation des parties prenantes (pages 12 et 54); Action pour l'autonomisation économique (pages 28–33); Talents et culture – Mobilisation des employé(e)s (page 45); Engagement communautaire et action des membres du personnel (pages 51–52)
2-30	Conventions collectives	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Talents (page 62) *Omissions : b – renseignements indisponibles/incomplets*
GRI 3 : THÈMES IMPORTANTS		
3-1	Processus de détermination des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2025 – À propos du présent rapport (page 7); Priorisation des sujets (page 13)
3-2	Liste des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2026 – À propos du présent rapport (page 7); Priorisation des sujets (page 13)
3-3	Gestion des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2025 – Gouvernance en matière de développement durable (pages 14–15); Action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones (pages 17–21); Action contre les changements climatiques (pages 22–26); Action pour l'autonomisation économique (pages 28–33); Éthique et conformité (pages 35–36); Gestion des risques (page 37); Sécurité informatique et protection des renseignements personnels (page 38); Investissement durable (page 39); Talents et culture (pages 44–48); Inclusion (pages 49–50); Engagement communautaire et action des membres du personnel (page 51) Rapport annuel de 2025 – Gestion des risques (pages 77 à 91)
CATÉGORIE : ÉCONOMIE **201 Rendement économique**		
3-3	Gestion des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2025 – Gestion des risques (page 37) Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2026 Réponse au sondage 2025 du CDP (en anglais seulement)
201-1	Valeur économique directe créée et distribuée	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Impôts (page 58) Rapport annuel de 2025 – États financiers consolidés (pages 101 à 109)
201-2	Implications financières et autres risques et possibilités liés aux changements climatiques	Rapport sur le développement durable 2025 – Gestion des risques (page 37) Réponse au sondage 2025 du CDP (en anglais seulement)
201-3	Régimes de retraite à prestations déterminées et autres régimes de retraite	Rapport annuel de 2025 – Sommaire des estimations comptables critiques – Avantages sociaux des employé(e)s (page 89); Notes aux états financiers consolidés – Avantages sociaux des employé(e)s (pages 106 à 109)

Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication – 2025
203 Impacts économiques indirects		
3-3	Gestion des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2025 – Action pour l'autonomisation économique (pages 28–33); Éthique et conformité (pages 35–36); Investissement durable (page 39) Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2026 – Mandats du conseil et des comités (pages 81 et 82) Énoncé des pratiques en matière de gouvernance
203-2	Impacts économiques indirects substantiels	Rapport sur le développement durable 2025 – Action pour l'autonomisation économique (pages 28–33); Éthique et conformité (pages 35–36); Investissement durable (page 39)
205 Anticorruption		
3-3	Gestion des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2025 – Éthique et conformité (pages 35–36) Politique anticorruption Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2026 – Conduite professionnelle et éthique commerciale (page 86) Énoncé des pratiques en matière de gouvernance
205-2	Communication et formation sur les politiques anticorruption et les procédures	Politique anticorruption Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2026 – Conduite professionnelle et éthique commerciale (page 86) Énoncé des pratiques en matière de gouvernance
205-3	Cas de corruption confirmés et mesures prises	Rapport sur le développement durable 2025 – Éthique et conformité (pages 35–36) Notice annuelle de 2025 – Poursuites judiciaires et mesures d'application de la réglementation (page 14)
CATÉGORIE : ENVIRONNEMENT **302 Énergie**		
3-3	Gestion des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2025 – Action contre les changements climatiques (pages 22–26); Gestion des risques (page 37); Investissement durable (page 39) Réponse au sondage 2025 du CDP (en anglais seulement) Politique environnementale
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Environnement (page 67)
302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Environnement (page 67)
302-3	Intensité énergétique	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Environnement (pages 67–68)
302-4	Réduction de la consommation énergétique	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Environnement (page 67) Réponse au sondage 2025 du CDP (en anglais seulement)

Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication – 2025
305 Émissions		
3-3	Gestion des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2025 – Action contre les changements climatiques (pages 22–26); Gestion des risques (page 37); Investissement durable (page 39) Réponse au sondage 2025 du CDP (en anglais seulement) Politique environnementale
305-1	Émissions directes de GES (portée 1)	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Environnement (page 68)
305-2	Émissions indirectes de GES liées à l'énergie (portée 2)	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Environnement (page 68)
305-3	Autres émissions indirectes de GES (portée 3)	Rapport sur le développement durable 2025 – Action contre les changements climatiques (pages 24–25); Données sur les ESG – Environnement (page 68)
305-4	Intensité des émissions de GES	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Environnement (page 69)
305-5	Réduction des émissions de GES	Rapport sur le développement durable 2025 – Action contre les changements climatiques (pages 22–26); Données sur les ESG – Environnement (pages 68–69) Réponse au sondage 2025 du CDP (en anglais seulement)
CATÉGORIE : SOCIAL **401 Emploi**		
3-3	Gestion des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2025 – Éthique et conformité (pages 35–36); Talents et culture (pages 44–48)
401-1	Nouveaux(elles) employé(e)s embauché(e)s et roulement du personnel	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Talents – Roulement du personnel (page 63)
401-2	Avantages sociaux offerts aux salarié(e)s à temps plein et non aux salarié(e)s temporaires ou à temps partiel	Rapport sur le développement durable 2025 – Talents et culture (page 45) Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2026 – Rémunération des hauts dirigeants – Prestations aux termes des régimes de retraite (pages 67 à 69)
401-3	Congé parental	Rapport sur le développement durable 2025 – Talents et culture (page 45); Données sur les ESG – Congé parental (page 66) Rapport annuel de 2025 – Estimations et méthodes comptables critiques (pages 96 à 98)
404 Formation et éducation		
3-3	Gestion des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2025 – Éthique et conformité (pages 35–36); Talents et culture (pages 44–48)
404-2	Programmes de perfectionnement des compétences et d'aide à la transition	Rapport sur le développement durable 2025 – Action en faveur de la réconciliation avec les Autochtones (pages 17–21); Talents et culture (pages 44–48)
404-3	Pourcentage de salarié(e)s bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Talents – Formation et éducation (page 63)
405 Diversité et égalité des chances		
3-3	Gestion des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2025 – Éthique et conformité (pages 35–36); Inclusion (pages 49–50)
405-1	Composition des instances de gouvernance et répartition des employé(e)s	Rapport sur le développement durable 2025 – Mobilisation des parties prenantes (page 54); Données sur les ESG – Gouvernance – Composition du conseil (page 56); Données sur les ESG – Talents – Diversité, équité et inclusion (pages 64–66)
415 Politiques publiques		
3-3	Gestion des thèmes importants	Politique de lobbying
415-1	Contributions politiques	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 57) Politique de lobbying

Numéro de publication GRI	Titre de publication GRI	Réaction à la publication – 2025
417 Commercialisation et étiquetage		
3-3	Gestion des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2025 – Priorisation des sujets (page 13); Éthique et conformité (pages 35–36); Sécurité informatique et protection de l'information des clients (page 38) Rapport annuel de 2025 – Gestion de patrimoine – Revue des activités (pages 34 à 48)
417-1	Exigences relatives à l'information sur les produits et services et l'étiquetage	Rapport sur le développement durable 2025 – Éthique et conformité (pages 35–36)
417-2	Incidents de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 57)
417-3	Incidents de non-conformité concernant les communications marketing	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 57)
418 Vie privée des clients		
3-3	Gestion des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2025 – Sécurité informatique et protection de l'information des clients (page 38) Rapport annuel de 2025 – Gestion des risques – Cyberrisques et risque lié aux technologies (page 85)
418-1	Plaintes fondées concernant des manquements à la protection des renseignements personnels et des pertes de données des clients	Rapport sur le développement durable 2025 – Éthique et conformité (pages 35–36); Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 57)
EXIGENCES DE DIVULGATION SPÉCIFIQUE AU SECTEUR FINANCIER		
Portefeuille de produits		
3-3	Gestion des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2025 – Investissement durable (page 39) Rapport annuel de 2025 –Gestion de patrimoine – Revue des activités (pages 34 à 49)
FS7	Valeur monétaire des produits et des services conçus en vue de générer un bénéfice social par secteur d'activité et ventilé par objet	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Investissement durable (page 59)
Actionnariat actif		
3-3	Gestion des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2025 – Investissement durable (page 39) Rapport annuel de 2025 – Gestion de patrimoine – Revue des activités (pages 34 à 49) Politique d'investissement durable d'IG Gestion de patrimoine Politique d'investissement durable de Placements Mackenzie
FS10	Pourcentage de sociétés dont les titres sont détenus dans le portefeuille de l'institution avec laquelle l'organisation déclarante a eu des échanges sur des questions environnementales et sociales	Rapport sur le développement durable 2025 – Action contre les changements climatiques (pages 22–23, 27); Investissement durable (page 39) Rapport sur la transparence PRI d'IG Gestion de patrimoine (en anglais seulement) Rapport sur la transparence PRI de Placements Mackenzie (en anglais seulement)
FS11	Pourcentage des actifs faisant objet d'un filtrage/tamisage positif ou négatif en matière environnementale ou sociale	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Investissement durable (page 59)
Étiquetage des produits et des services		
3-3	Gestion des thèmes importants	Rapport sur le développement durable 2025 – Éthique et conformité (pages 35–36) Rapport annuel de 2025 – Situation financière consolidée (pages 67 à 70)

Index SASB

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

Thème SASB	Code SASB	Paramètre de comptabilisation	Catégorie	Réponse
Communication transparente de l'information et conseils équitables aux clients	**FN-AC-270a.2**	Total des pertes financières attribuables à des litiges liés au marketing et à la communication d'information sur des produits financiers à des clients nouveaux et existants	Éléments quantitatifs	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 57)
	FN-AC-270a.3	Description de l'approche choisie pour informer les clients sur les produits et services	Discussion et analyse	Rapport sur le développement durable 2025 – Éthique et conformité (page 36); Sécurité informatique et protection de l'information des clients (pages 38)
Diversité et inclusion des employé(e)s	**FN-AC-330a.1**	Pourcentages de représentation hommes/femmes et des groupes de la diversité au sein 1) de la haute direction, 2) des paliers intermédiaires de direction, 3) des professionnel(le)s et 4) des autres membres du personnel	Éléments quantitatifs	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Talents (pages 62, 64–66)
Intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la gestion des placements et les services-conseils	**FN-AC-410a.1**	Proportion de l'actif géré, par catégorie d'actif, 1) qui intègre les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), 2) qui est investi dans une perspective de développement durable, et 3) qui fait l'objet d'un filtrage	Éléments quantitatifs	Rapport sur la transparence PRI d'IG Gestion de patrimoine (en anglais seulement) Rapport sur la transparence PRI de Placements Mackenzie (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	Politique d'investissement durable d'IG Gestion de patrimoine Politique d'investissement durable de Placements Mackenzie Rapport sur la transparence PRI d'IG Gestion de patrimoine (en anglais seulement)
	FN-AC-410a.3	Description des politiques et procédures de vote par procuration et d'engagement auprès des entités détenues	Discussion et analyse	Rapport sur la transparence PRI de Placements Mackenzie (en anglais seulement)
Émissions financées	**FN-AC-410b.1**	Émissions brutes financées absolues, ventilées par (1) périmètre 1, (2) périmètre 2 et (3) périmètre 3	Éléments quantitatifs	Rapport sur le développement durable 2025 – Action contre les changements climatiques (page 24); Données sur les ESG – Environnement (page 69)
	FN-AC-410b.2	Montant total de l'actif géré inclus dans l'information sur les émissions financées	Éléments quantitatifs	Rapport sur le développement durable 2025 – Action contre les changements climatiques (page 24) Rapport sur l'investissement durable 2025 de Placements Mackenzie
	FN-AC-410b.3	Pourcentage de l'actif géré inclus dans le calcul des émissions financées	Éléments quantitatifs	Rapport sur le développement durable 2025 – Action contre les changements climatiques (page 24)
	FN-AC-410b.4	Description de la méthodologie utilisée pour calculer les émissions financées	Discussion et analyse	Rapport sur le développement durable 2025 – Action contre les changements climatiques (page 24)
Éthique professionnelle	**FN-AC-510a.1**	Total des pertes financières attribuables à des litiges liés à la fraude, à des opérations d'initié, à des contraventions aux lois antitrust, à des pratiques anticoncurrentielles, à la manipulation des marchés, à des fautes professionnelles ou à des contraventions à d'autres lois ou règlements connexes du secteur financier	Éléments quantitatifs	Rapport sur le développement durable 2025 – Données sur les ESG – Éthique et conformité (page 57)
	FN-AC-510a.2	Description des politiques et procédures de signalement	Discussion et analyse	Rapport sur le développement durable 2025 – Éthique et conformité (pages 35–36)
Paramètres d'activité	**FN-AC-000.A**	Total de l'actif géré	Éléments quantitatifs	Rapport annuel de 2025 – Faits saillants financiers de 2025 (page 1)

Déclarations prospectives

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

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

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

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

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

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

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.sedarplus.ca.

Avis et notice juridique concernant les licences

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

Financière IGM
Gestion de patrimoine
Gestion d'actifs

Société financière IGM | TSX : IGM

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

Design et production : worksdesign.com