

Valeurs sûres et regard tourné vers l'avenir

Rapport de durabilité 2023



Table des matières

- 3 À propos de nous
- 7 Message du président et chef de la direction
- 8 Message de la vice-présidente principale
- 9 À propos du présent rapport
- 10 La durabilité intégrée chez iA Groupe financier

Finance durable

- 20 Notre stratégie d'investissement durable
- 23 Créer un impact positif par nos investissements

Environnement

- 25 Notre stratégie climatique
- 27 Notre empreinte carbone



Talents et culture

- 37 Notre carte d'identité
- 38 Engagement de nos employés
- 39 Stratégie de talents
- 43 Rémunération responsable
- 46 Équité, diversité et inclusion (« EDI »)
- 50 Vers une relation durable avec les peuples autochtones
- 51 Expérience employé
- 52 Santé, sécurité et mieux-être

Notre engagement philanthropique envers la collectivité

- 56 Des initiatives phares et porteuses
- 58 Notre mobilisation en image

Expérience client globale

- 61 La CX globale : notre modèle centré sur nos client(e)s
- 64 Nos objectifs 2024

Produits et services ESG

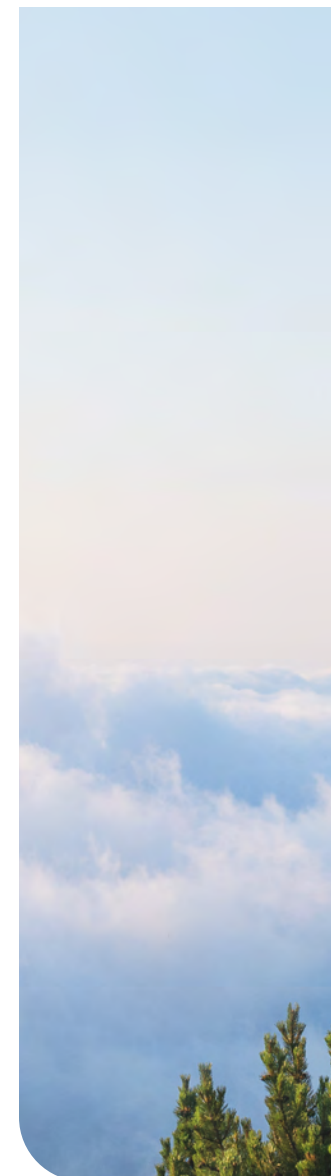
- 66 Assurance et épargne-retraite collectives
- 69 Assurance, Épargne et retraite individuelles
- 70 Solutions iA Auto et habitation
- 71 Littératie financière

Gouvernance

- 73 iA Groupe financier se distingue en matière de saine gouvernance
- 73 Structure de gouvernance institutionnelle
- 74 Nos outils de saine gouvernance
- 77 Engagement envers les actionnaires
- 78 Relations avec les instances gouvernementales
- 79 Gestion des risques
- 81 Conformité
- 82 Transparence fiscale
- 82 Sécurité de l'information
- 83 Notre programme de transformation

Annexes

- 84 Engagement des parties prenantes et analyse de matérialité
- 86 Cadre de référence SASB
- 90 Inventaire de GES
- 91 Méthode de calcul des émissions de GES



À propos de nous

iA Groupe financier est l'un des plus grands groupes d'assurance et de gestion de patrimoine au Canada, qui exerce aussi des activités aux États-Unis. Fondé en 1892, c'est une importante société publique canadienne, cotée à la Bourse de Toronto sous les symboles IAG (actions ordinaires) et IAF (actions privilégiées). iA Groupe financier offre des produits d'assurance vie et santé, des régimes d'épargne et de retraite, des REER, des fonds communs de placement et des fonds distincts, des valeurs mobilières, de l'assurance auto et habitation, des prêts hypothécaires multirésidentiels et commerciaux, des prêts automobiles et d'autres produits et services financiers pour les particuliers et les entreprises.

Notre raison d'être

Que nos clients soient en confiance et sécurisés par rapport à leur avenir.

Notre approche en durabilité

L'approche de iA Groupe financier en matière de durabilité consiste à contribuer à la croissance durable et au bien-être de ses clients, de ses employé(e)s, de ses partenaires, de ses investisseurs et de ses communautés. Nous voulons assurer notre durabilité en soutenant nos communautés, en combinant notre succès financier à des impacts environnementaux et sociétaux positifs. Ces dernières années, iA Groupe financier a affirmé son engagement à faire progresser son programme de durabilité en adoptant les Objectifs de développement durable des Nations Unies, en signant les Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies et en mettant progressivement en œuvre les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« **GIFCC** »).



© Christopher Gower/Unsplash

iA en quelques chiffres

(au 31 décembre 2023)

Plus de
5 millions
de clients

Plus de
9 400
employés

Plus de
50 000
représentants

Nombre de filiales :	Plus d'une vingtaine
Ratio de solvabilité [†] :	145 %
Primes, équivalents de primes et dépôts [†] :	16,6 G\$
Actif sous gestion (ASG) et sous administration (ASA) :	218,9 G\$
Résultat net attribué aux actionnaires ordinaires :	769 M\$
Capitalisation boursière :	9,0 G\$
Valeur comptable par action ¹ :	66,90 \$

Impacts économiques

Salaires versés et avantages sociaux en 2023 :
1 050 M\$

Prestations payées en 2023 :
6,8 G\$²,
soit 150 M\$ par semaine

Cotes de crédit

Cote de crédit de l'émetteur (iA Société financière inc.)

- S&P : A
- DBRS Morningstar : A

Solidité financière (Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc.)

- S&P : AA-
- DBRS Morningstar : AA (low)
- A.M. Best : A+ (Superior)

[†] Cette mesure n'est pas conforme aux IFRS. Voir la section « Renseignements financiers non conformes aux IFRS et autres mesures financières » dans ce document pour des informations importantes au sujet de telles mesures.

^{1, 2, 3 et 4} Voir les notes en fin de document, [page 99](#)

Présence géographique

Primes, équivalents de primes et dépôts par régions^{†3}

Ouest	21 %
Ontario	25 %
Québec	43 %
Atlantique	3 %
États-Unis	8 %

Impôts et taxes payésⁱ

Canada :

Municipal	46 M\$
Provincial	166 M\$
Fédéral	61 M\$

États-Unis 70 M\$

Total **343 M\$**

Cotes ESG⁴

	2022		2023
S&P Global ⁱⁱ	45	↘	39
MSCI ⁱⁱⁱ	A	↗	AA
ISS ESG ^{iv}	C-	=	C-
Sustainalytics ^v	Risque moyen	=	Risque moyen
CDP ^{vi}	C	=	C

Renseignements financiers non conformes aux IFRS et autres mesures financières

iA Société financière et iA Assurance publient leurs résultats et leurs états financiers conformément aux Normes internationales d'information financière (les « **IFRS** »). Toutefois, elles publient également certaines mesures ou certains ratios financiers qui ne sont pas conformes aux IFRS (« **non conformes aux IFRS** »). Une mesure est considérée comme non conforme aux IFRS aux fins de la législation canadienne sur les valeurs mobilières lorsqu'elle est présentée autrement que selon les principes comptables généralement reconnus (« **PCGR** ») utilisés pour les états financiers audités de iA Société financière inc. (la « **Société** »). Cette dernière emploie des mesures non conformes aux IFRS lorsqu'elle évalue ses résultats et mesure sa performance. La Société est d'avis que les mesures non conformes aux IFRS fournissent des renseignements additionnels pour mieux comprendre ses résultats financiers et effectuer une meilleure analyse de son potentiel de croissance et de bénéfice, et qu'elles facilitent la comparaison des résultats trimestriels et annuels de ses activités courantes. Comme les mesures non conformes aux IFRS n'ont pas de définitions ou de significations normalisées, il est possible qu'elles diffèrent des mesures financières non conformes aux IFRS utilisées par d'autres sociétés et elles ne doivent pas être considérées comme

une alternative aux mesures de performance financière déterminées conformément aux IFRS. La Société incite fortement les investisseurs à consulter l'intégralité de ses états financiers et de ses autres rapports déposés auprès d'organismes publics, et à ne pas se fier à une mesure financière unique, quelle qu'elle soit. Les mesures financières non conformes aux IFRS sont souvent accompagnées des mesures financières conformes aux IFRS et comparées avec ces dernières afin d'en établir la concordance. Pour certaines mesures financières non conformes aux IFRS, il n'existe toutefois aucune mesure directement comparable selon les IFRS. Le présent document décrit les mesures non conformes aux IFRS utilisées par la Société pour évaluer ses résultats et mesurer son rendement.

Pour de l'information pertinente sur les mesures non conformes aux IFRS utilisées dans le présent document, voir la section « Renseignements financiers non conformes aux IFRS et autres mesures financières » du *Rapport de gestion* pour la période se terminant le 31 décembre 2023, intégré par renvoi aux présentes, qui peut être consulté à l'adresse [sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca) ou sur le site Web de iA Groupe financier au [ia.ca](https://www.ia.ca).

^{4 et ii à vi} Voir les notes en fin de document, [page 99](#)

Mise en garde au sujet des énoncés prospectifs

Le présent rapport peut contenir des énoncés qui font référence aux stratégies de iA Groupe financier ou des énoncés de nature prévisionnelle, qui dépendent d'événements ou de conditions futurs ou y font référence, ou qui comprennent des mots tels que « pourrait » et « devrait », ou des verbes comme « supposer », « s'attendre à », « prévoir », « entendre », « planifier », « croire », « estimer » et « continuer » ou leur forme future (ou leur forme négative), ou encore des mots tels que « objectif », « but », « indications » et « prévisions » ou des termes ou des expressions semblables. De tels énoncés constituent des énoncés prospectifs au sens des lois sur les valeurs mobilières. Les énoncés prospectifs comprennent, notamment, dans le présent document, les renseignements concernant les stratégies, les initiatives et les objectifs de iA Groupe financier en matière de durabilité, de gouvernance, d'environnement, d'engagement social et de lutte et d'adaptation en matière de changements climatiques. Ils ne constituent pas des faits historiques, mais représentent uniquement les attentes, les estimations et les projections à l'égard d'événements futurs, et ils pourraient changer.

Bien que iA Groupe financier estime que les attentes reflétées dans ces énoncés prospectifs sont raisonnables, ces énoncés comportent des risques et des incertitudes, et les lecteurs ne devraient pas s'y fier indûment. De plus, les énoncés prospectifs étant fondés sur des hypothèses ou des facteurs importants, les résultats réels peuvent différer sensiblement des prédictions, prévisions, projections, objectifs, attentes, conclusions et autres déclarations prospectives qui y sont exprimées explicitement ou implicitement. De plus, bon nombre des hypothèses, normes, paramètres et mesures utilisés dans la préparation du présent rapport continuent d'évoluer et sont fondés sur des suppositions jugées raisonnables au moment de la rédaction, mais leur exactitude ne devrait pas être considérée comme garantie.

Les facteurs et les risques importants qui pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent sensiblement des résultats prévus, dont plusieurs échappent au contrôle de iA Groupe financier et dont les effets peuvent être difficiles à prévoir, sont notamment : la nécessité de disposer de données climatiques plus nombreuses et de meilleure qualité et d'une normalisation des méthodes de mesure liées au climat, les conditions climatiques et les événements météorologiques, la nécessité d'une participation active et constante des parties prenantes (y compris les organisations gouvernementales et non gouvernementales, les autres institutions financières, les entreprises et les particuliers), les avancées technologiques, l'évolution du comportement des consommateurs, les efforts de décarbonation variables selon les économies, la nécessité de politiques climatiques pertinentes à l'échelle mondiale, les défis de l'équilibre entre les objectifs de réduction des émissions et une transition ordonnée et inclusive, les facteurs géopolitiques influant sur les besoins énergétiques mondiaux, la capacité de recueillir et de vérifier les données, la capacité à mettre en œuvre diverses initiatives dans l'ensemble de l'entreprise dans les délais prévus, le risque que les initiatives ne soient pas achevées dans le délai indiqué ou pas du tout, ou sans les résultats escomptés ou anticipés par iA Groupe financier, la conformité de divers tiers par rapport aux politiques et procédures ainsi que leur engagement envers iA Groupe financier, les conditions sur les marchés financiers, les activités commerciales, les résultats financiers, la situation et les objectifs de iA Groupe financier, le contexte juridique et réglementaire et la conformité réglementaire (qui pourrait exposer iA Groupe financier à des poursuites légales et réglementaires, dont les conséquences incluraient des restrictions réglementaires, des pénalités et des amendes), et les risques stratégiques, réputationnels, environnementaux, juridiques et réglementaires, systémiques et de concurrence, ainsi que d'autres risques.

Valeurs sûres et regard tourné vers l'avenir



C'est avec un grand plaisir et un sentiment de fierté que je vous présente notre *rapport annuel de durabilité 2023*. Ce rapport met en lumière notre performance extrafinancière par le biais de l'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») dans notre stratégie d'affaires, nos activités et notre culture d'entreprise. Il témoigne également de notre vision pour l'avenir et de notre désir constant d'innover pour mieux servir nos clients, inspirer nos employé(e)s et soutenir nos communautés.

Voltaire a dit : « *Plus mes compatriotes chercheront la vérité, plus ils aimeront leur liberté. La même force d'esprit qui nous conduit au vrai nous rend bons citoyens.* »⁵ Ces paroles de sagesse résonnent encore aujourd'hui, et trouvent leur écho dans les pages de ce rapport de durabilité, intitulé *Valeurs sûres et regard tourné vers l'avenir*.

En matière d'environnement, cette *recherche de vérité* trouve ses réponses dans la science, qui démontre que les changements climatiques sont bien réels et demandent une réponse urgente. Nous sommes conscients de l'impact potentiel de nos activités sur le climat, et nous nous appliquons à réduire cet impact tout en soutenant la transition vers une économie plus sobre en carbone. Cet engagement se traduit par la révision de notre stratégie climatique, qui précise nos nouvelles cibles de réduction et notre plan de décarbonation.

En ce qui concerne notre engagement envers la société, nous croyons fermement que notre réussite est étroitement liée au bien-être et à la prospérité des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Être un *bon citoyen* corporatif passe par aider les autres à grandir aussi. C'est pourquoi nous soutenons le développement personnel et professionnel de nos employé(e)s, dans la perspective d'une organisation encore plus apprenante. Dans le même temps, notre réseau de distribution s'investit dans l'amélioration de la littératie financière de notre clientèle. Nous concertons nos actions, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, pour aider les personnes à se développer. D'ailleurs, le thème de notre grand concours philanthropique cette année était l'éducation, une priorité autant pour iA que pour moi, dans mes valeurs personnelles.

Enfin, notre engagement envers une saine gouvernance *nous conduit au vrai*; elle est au cœur de notre approche en matière de durabilité. Nous appliquons des normes rigoureuses en matière de gouvernance d'entreprise, d'éthique et de transparence, car nous croyons que cela est essentiel pour gagner et conserver la confiance de nos parties prenantes, notamment nos employé(e)s, notre clientèle et nos communautés. Nous avons mis en place des mécanismes solides de supervision et de contrôle interne pour assurer notre conformité avec les lois et les régulations applicables, ainsi que pour identifier et gérer les risques de manière proactive.

Les facteurs ESG revêtent une importance déterminante pour toutes les entreprises du secteur financier en raison de leur influence sur la performance financière, la gestion des risques et les opportunités de croissance. C'est aussi une démarche chargée de sens – pour revenir à Voltaire : une recherche de la vérité qui nous amène à être de bons citoyens, et qui ultimement nous rend tous plus libres.

Ensemble, nous pouvons contribuer à un avenir plus juste et durable pour tous.

Denis Ricard

Président et chef de la direction

⁵ - M. de Voltaire, *Œuvres complètes*, éd. Sanson et compagnie, 1792, t. 67, lettre 11, p. 403

Contribuer à un monde meilleur



Chaque année, nous veillons à respecter les engagements que nous prenons afin que la performance à long terme de iA Groupe financier contribue également à la transition vers un monde meilleur. C'est la raison pour laquelle nous nous référons constamment aux facteurs ESG pour aiguiller nos décisions et intégrer pleinement la durabilité dans nos actions.

L'année 2023 a été marquée par plusieurs étapes significatives pour iA Groupe financier.

Nous avons démarré l'année en réalisant notre première analyse de matérialité. Pour ce faire, nous sommes allés à la rencontre de nos différentes parties prenantes, afin de bien comprendre, parmi l'ensemble des facteurs ESG, quels sont les sujets sur lesquels iA a de l'impact et que nous devrions prioriser dans les années futures. Cet exercice, riche et pertinent, a permis de nourrir notre plan stratégique et nos priorités en matière de durabilité.

En matière d'environnement, nous avons procédé à la mise à jour de notre stratégie climatique, en annonçant notamment deux nouvelles cibles, plus précises, pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre. D'ici 2035⁶, afin d'agir comme :

- une entreprise responsable, nous visons à réduire l'intensité des émissions de GES de notre parc immobilier canadien de 60 % ;
- un investisseur responsable, nous visons à réduire l'intensité carbone de notre portefeuille d'obligations d'entreprises publiques de 40 %.

Notre stratégie climatique intègre également une feuille de route en matière de risques climatiques, ainsi qu'une politique et d'autres outils qui nous permettront de la mener à bien.

iA Groupe financier a également poursuivi ses efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. En effet, nous avons réalisé un sondage d'auto-identification volontaire de l'ensemble de nos employé(e)s, dans l'objectif de mieux les connaître pour mieux les outiller. En outre, nous avons fait vivre nos divers groupes-ressources d'employé(e)s et lancé un nouveau groupe pour les communautés autochtones. D'ailleurs, nous continuons d'établir des relations durables avec les communautés autochtones, ainsi qu'avec les organismes et les communautés qui nous entourent.

Nous déployons constamment des efforts pour soutenir le développement de nos talents, notamment par le biais de notre programme d'expérience employé. iA Groupe financier s'est d'ailleurs hissé au 48^e rang des meilleurs employeurs au Canada en 2024, selon Forbes.

Pour nos client(e)s, nous avons déployé notre modèle CX globale afin d'aligner notre organisation sur les besoins de notre clientèle et de contribuer à offrir une expérience client encore plus simple et cohérente, tout en atteignant nos objectifs de croissance.

Concernant notre gouvernance organisationnelle, iA Groupe financier s'est particulièrement démarqué dans le classement publié par le journal *The Globe and Mail* (Board Games), en figurant au 7^e rang sur 219 entreprises canadiennes, avec une note de 94 %.

Dans le présent *Rapport de durabilité*, nous vous présentons les détails de notre développement, les actions que nous avons posées, ainsi que le trajet qu'il nous reste à parcourir.

Marie-Annick Bonneau

Vice-présidente principale, Relations avec les investisseurs, gestion du capital, durabilité et affaires publiques

⁶ Utilisant l'année 2022 comme année de référence.

À propos du présent rapport⁷

Méthodologie

Depuis 2006, nous publions annuellement notre *Rapport de durabilité*, qui fait état de nos actions et de nos orientations. Au fil des ans, nous travaillons activement à améliorer nos communications et à être rigoureux dans nos processus afin de faire preuve de transparence envers nos parties prenantes.

Depuis 2023, iA Groupe financier utilise le terme « durabilité » au lieu de « développement durable » à des fins de simplicité et d'uniformisation au sein de l'organisation. Les deux termes restent néanmoins des synonymes.

Notre public cible

Ce rapport est rédigé à l'intention de nos parties prenantes, c'est-à-dire nos client(e)s, nos employé(e)s, notre communauté, nos fournisseurs, nos analystes, ainsi que nos investisseurs, pour ne nommer que ceux-là. De manière plus générale, ce rapport s'adresse à toute personne désireuse d'évaluer et de comprendre la santé extrafinancière, en fonction des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« **ESG** »), de iA Groupe financier.

La portée

Notre *Rapport de durabilité* présente notre performance au moyen des facteurs ESG pour suivre notre progression. Nous y présentons nos pratiques, nos initiatives, nos politiques, nos objectifs et nos résultats.

Les limites

Ce rapport a été réalisé dans le cadre de l'exercice qui s'échelonne du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023 et tous les renseignements qu'il contient correspondent aux données arrêtées au 31 décembre 2023 et inscrites dans l'exercice clos à cette date, sauf indication contraire.

Sauf indication contraire, toutes les données sont consolidées pour l'ensemble de nos filiales et de nos activités au Canada et aux États-Unis et tous les montants sont en dollars canadiens. Les termes « nous », « notre » et « nos », « la Société » et « iA Groupe financier » font référence à iA Société financière inc. et, s'il y a lieu, à ses filiales. Le terme « iA Assurance » fait référence à l'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc. et, s'il y a lieu, à ses filiales.

Nos cadres de référence

Depuis 2020, iA Groupe financier divulgue l'information relative aux facteurs ESG d'après le cadre de référence du *Sustainability Accounting Standards Board* (« **SASB** »). Les normes SASB abordent les enjeux de durabilité par types d'industries. L'adoption de ce cadre robuste et reconnu nous permet d'identifier, de mesurer, de gérer et de mieux communiquer à nos différentes parties prenantes de l'information pertinente en matière de durabilité.

La Société publie le calcul de ses émissions de gaz à effet de serre (« **GES** ») provenant des champs 1, 2 et une partie du champ 3, le tout conformément au Protocole des GES (« **GHG Protocol** »).

iA Groupe financier divulgue ses performances relatives aux changements climatiques dans son *Rapport GIFCC 2023*.

⁷ Ce document contient des références au site Web de iA Groupe financier. Ces références sont uniquement destinées à faciliter la tâche des lecteur(trice)s.

Ce document contient également des liens vers des sites Web détenus et exploités par des tiers. En cliquant sur ces liens, les utilisateur(trice)s quitteront notre site Web. Ces liens sont fournis à titre d'information supplémentaire uniquement et pour des raisons de commodité uniquement. iA Groupe financier n'est pas responsable des sites Web de tiers ou de leur contenu. iA Groupe financier n'incorpore par référence aucune information affichée sur ia.ca ou sur un site Web tiers.

La durabilité intégrée chez iA Groupe financier

La raison d'être de iA Groupe financier est que nos clients soient en confiance et sécurisés par rapport à leur avenir. Pour y arriver, nous nous dotons de plans stratégiques sur lesquels l'ensemble de l'organisation se synchronise et travaille de concert.

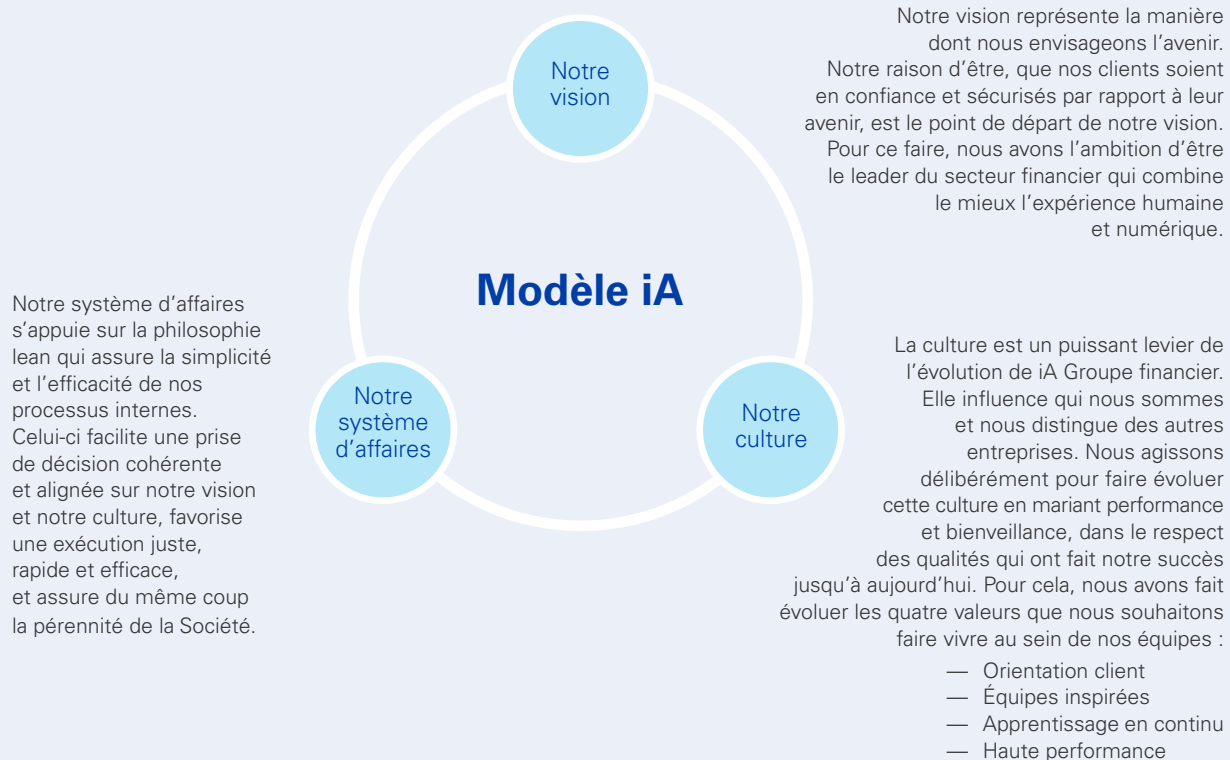
Depuis 2020, dans un contexte de volatilité économique, de pandémie mondiale et de changements majeurs dans les attentes des client(e)s à l'égard des produits et services, nous avons réalisé une forte croissance, assuré une rentabilité continue pour tous nos segments d'activité et commencé à construire l'avenir grâce à notre programme de transformation.

Pour l'avenir, nous croyons plus que jamais à la valeur du conseil humain dans notre secteur, compte tenu de la complexité de nos produits et de l'importance de la confiance. Nous souhaitons également investir dans la puissance du numérique et exploiter cette ressource pour offrir une expérience de haute qualité à nos client(e)s et à nos conseiller(ère)s. À cette fin, notre croissance future repose sur quatre priorités, chacune liée à un aspect de la durabilité :

1. Le déploiement des capitaux s'appuie sur une génération de capital en continu, qui contribue à la stabilité financière de iA Groupe financier dans le temps ;
2. Une organisation apprenante vise à faire grandir nos employé(e)s, personnellement et professionnellement ;
3. L'expérience client globale vise en partie à mieux anticiper les besoins et servir nos client(e)s ;
4. L'efficacité opérationnelle vise une simplicité administrative qui se traduira par une organisation plus saine à long terme.

Le Modèle iA

Afin d'assurer la réalisation de ses ambitions, iA Groupe financier s'est doté d'un modèle, en 2022, composé d'une vision, d'une culture et d'un système d'affaires. Ces trois éléments forment un ensemble distinctif, qui nous inspire et guide nos actions et nos décisions. Le Modèle iA décrit *comment nous imaginons l'avenir*, *comment nous agissons* et *comment nous travaillons*. Il mobilise, clarifie les attentes, et permet à tou(te)s de contribuer pleinement au succès de l'entreprise et de nos clientèles. Le Modèle iA vise également à simplifier nos messages et nos nombreuses façons de faire. Il constitue notre référence centrale.



Nous considérons la durabilité comme un outil d'aide à la décision au sein de notre organisation. C'est la raison qui nous amène à adopter les trois dimensions ESG afin d'être en mesure d'atteindre un double objectif : avoir une performance extrafinancière qui assure une durabilité organisationnelle et créer des retombées internes et externes positives pour les parties prenantes.

Au sein du plan stratégique, trois leviers d’actions prioritaires sur lesquels nous pouvons avoir un impact positif important ont été définis et qui visent à soutenir cinq des objectifs de développement durable des Nations Unies :

1. La santé physique, mentale et financière : par son modèle d’affaires et les retombées positives qu’il est possible de créer, iA Groupe financier priorise la santé physique, mentale et financière comme un levier essentiel de durabilité.



2. L’éducation et l’apprentissage : iA Groupe financier fait de l’éducation et de l’apprentissage son deuxième levier prioritaire. Il est essentiel de partager ses connaissances et d’apprendre en retour continuellement.



3. Un futur durable : iA Groupe financier est convaincu que chacun(e), à son échelle, peut contribuer à rendre le monde meilleur et à travailler ensemble pour un futur durable.

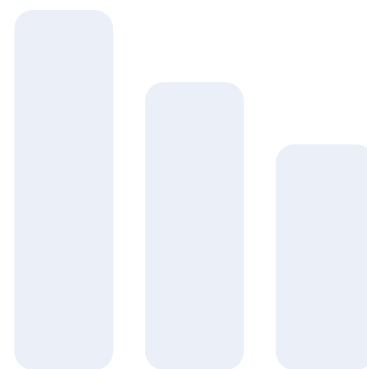


Afin d’identifier ces leviers, nous avons réalisé, pour la première fois, une analyse de matérialité auprès de certaines de nos parties prenantes. Dans le cadre de cet exercice, nous avons consulté un éventail représentatif de parties prenantes : employé(e)s, membres de la haute direction, administrateur(trice)s, investisseurs, fournisseurs et client(e)s. Cette analyse nous a permis de renforcer notre stratégie en capitalisant sur les opportunités liées à 21 sujets ESG prioritaires. Pour plus de détails, voir la section « Engagement des parties prenantes et analyse de matérialité » présentée en annexe de ce rapport.

Notre gouvernance en matière de durabilité

Puisque la durabilité constitue un engagement auquel adhèrent le conseil d’administration, la direction et plusieurs employé(e)s, nous nous sommes dotés d’une structure de gouvernance, qui a été révisée en 2023. Suivant la refonte de notre [Politique de durabilité](#), nous avons également continué d’améliorer la reddition de compte qui est faite en matière de durabilité auprès du conseil d’administration et des différents comités. Notre structure de gouvernance s’appuie sur le conseil d’administration, le comité des risques, de gouvernance et d’éthique (« **CRGE** »), dont les membres siègent au conseil d’administration, et le comité directeur en durabilité, auquel siègent des représentant(e)s de la direction de chaque secteur d’activité au Canada et aux États-Unis.

- Le conseil d’administration de la Société, auquel siège le président et chef de la direction, approuve, sur recommandation du CRGE, divers rapports de durabilité et la *Politique de durabilité*.
- Le CRGE, quant à lui, surveille la stratégie en matière de durabilité, incluant la lutte contre les changements climatiques, et approuve les grandes orientations stratégiques.
- Le comité de placements surveille de son côté la stratégie d’investissement durable et sa progression et veille à ce que les facteurs ESG soient pris en compte dans les décisions de placement.
- Le comité des ressources humaines et de rémunération révisé les politiques et les programmes en matière de ressources humaines afin qu’ils soient alignés sur les stratégies de la Société, notamment en matière de durabilité, de diversité et d’équité salariale.
- Le comité directeur en durabilité est responsable d’établir la stratégie, les objectifs et les cibles de durabilité de iA Groupe financier. Il surveille également leur progression, comme pour la transition climatique ou la réduction des émissions de GES. Ce comité se rapporte à la vice-présidente principale, Relations avec les investisseurs, gestion du capital, durabilité et affaires publiques.



Notre feuille de route 2023

Chaque année, iA Groupe financier se dote d'une feuille de route en matière de durabilité. Celle-ci permet de suivre la performance en termes de réussite, mais également les prochaines actions à déployer.

Finance durable

Projets prioritaires pour 2023	Progression	Actions réalisées en 2023
Continuer et renforcer l'intégration des critères ESG dans nos processus de gestion de portefeuilles.	En cours	<ul style="list-style-type: none">— Nous avons achevé l'intégration des données ESG de notre fournisseur externe dans notre base de données interne. De plus, nous avons déployé auprès de nos équipes d'investissement des outils d'analyse ESG comprenant des éléments de soutien à la recherche, tels que l'évaluation du profil ESG des entreprises et l'appréciation de la crédibilité de leur plan de transition.— Nous avons également peaufiné nos méthodes d'évaluation de la valeur des titres en actions en incorporant l'impact des risques ESG dans nos analyses et dans le taux d'actualisation utilisé. Pour le segment de la dette de la Société, nous avons renforcé la section d'analyse ESG dans l'évaluation d'un placement afin que les performances en la matière se reflètent dans la cote de crédit interne attribuée à chaque entreprise.— En ce qui concerne la surveillance de nos gestionnaires externes, nous avons optimisé notre questionnaire d'évaluation ESG destiné à être utilisé par notre équipe de surveillance des fonds, renforçant ainsi notre suivi.
Quantifier toutes les émissions de GES de portée 3 (catégorie 15) et analyser notre portefeuille de placements en vue d'un éventuel engagement zéro émission nette d'ici 2050.	En cours	<ul style="list-style-type: none">— En 2023, nous avons quantifié pour la première fois les GES d'une portion de notre fonds général. Nous avons ensuite évalué l'impact d'un objectif de décarbonation sur notre portefeuille d'obligations d'entreprises publiques. À la suite de cette analyse, nous avons fixé une cible de réduction de 40 % de l'intensité carbone de notre portefeuille d'obligations d'entreprises publiques d'ici 2035⁸. La prochaine étape consistera à faire évoluer et à renforcer continuellement la gouvernance pour optimiser le calcul et le suivi de l'empreinte carbone de notre portefeuille d'obligations d'entreprises publiques de la Société. Nous travaillerons sur l'amélioration constante de nos outils de suivi, afin d'assurer une gouvernance solide et efficace. De plus, nous établirons un calendrier pour veiller à ce que notre processus de décarbonation progresse régulièrement et en cohérence avec nos objectifs à long terme.— À noter que nous avons calculé les émissions de GES de nos portefeuilles d'obligations d'entreprises publiques, qui représentent une partie de notre portée 3, catégorie 15. Nous continuerons à étudier la possibilité d'étendre nos calculs à d'autres catégories d'actifs à l'avenir, en tenant compte des méthodologies actuellement disponibles.— C'est la raison pour laquelle à partir de maintenant, notre priorité future s'intitulera « Continuer à raffiner nos calculs de GES de portée 3 (catégorie 15) et à analyser la possibilité de les élargir à de nouvelles classes d'actifs ».

⁸ Utilisant l'année 2022 comme année de référence.

Projets prioritaires pour 2023	Progression	Actions réalisées en 2023
Mener un test de résistance financière aux changements climatiques.	En cours	Nous avons élaboré un rapport interne visant à évaluer l'exposition de notre portefeuille aux risques liés à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et aux risques physiques découlant des changements climatiques. Pour ce faire, nous utilisons des mesures de valeur à risque (VaR) fournies par un fournisseur externe reconnu en matière de données climatiques, lesquelles sont ensuite adaptées à nos positions de portefeuille.

Environnement

Projets prioritaires pour 2023	Progression	Actions réalisées en 2023
Évaluer et quantifier de nouvelles catégories de la portée 3.	À faire	<ul style="list-style-type: none"> — L'année 2023 a été utilisée pour comptabiliser toutes les catégories que nous comptons déjà, les analyser pour établir de nouvelles cibles plus précises et établir des plans d'action pour réduire notre empreinte. — En 2023, nous avons examiné les catégories de la portée 3. Pour l'instant, nous n'avons pas ajouté de nouvelles catégories quantifiées. Nous continuerons d'analyser et d'évaluer l'ajout de potentielles catégories.
Sensibiliser nos employé(es) à l'utilisation des technologies de l'information pour réduire l'impact environnemental.	À faire	En 2022, nous avons la volonté d'analyser et d'établir comment nous pourrions verdir nos technologies de l'information. Bien que cet intérêt soit toujours d'actualité, la mise à jour de notre stratégie climatique ne nous a pas permis de réaliser les étapes espérées.
Analyser, par portée, de nouvelles cibles, plus précises par rapport à notre nouvelle réalité et à celle du marché.	Terminé	<p>En 2023, nous avons réalisé cette action en publiant deux nouvelles cibles⁹ :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Réduire de 60 % l'intensité des émissions de GES du parc immobilier canadien d'ici 2035 ; — Réduire de 40 % l'intensité du portefeuille de dette de la Société d'ici 2035.
Continuer à réduire nos émissions directes de GES.	En cours	En procédant à la mise à jour de notre stratégie climatique, nous avons continué de réduire le taux d'occupation que nous utilisons dans le cadre de nos activités. La prochaine année servira à analyser chaque édifice et à créer un plan d'action pour les années à venir en vue d'atteindre notre nouvelle cible de réduction, soit réduire de 60 % d'intensité les GES provenant de 36 de nos immeubles que nous possédons au Canada, d'ici 2035 ¹⁰ . Dans le cadre de la mise à jour de notre stratégie climatique, nous avons pris la décision de ne pas compenser nos émissions de GES émises en 2023. En effet, nous souhaitons établir de nouvelles initiatives et solutions à plus long terme pour la Société et la communauté et qui soient plus proches de nos valeurs et de nos objectifs.

⁹ et ¹⁰ Utilisant l'année 2022 comme année de référence.

Projets prioritaires pour 2023	Progression	Actions réalisées en 2023
Déployer les technologies pour nos nouveaux bureaux hybrides.	En cours	Nous avons continué de déployer diverses technologies pour faciliter le travail de nos employé(e)s à distance, et ainsi réduire leurs déplacements, comme : quatre modèles de salles avec écrans de 43, 55 ou 86 po, caméras de contenu et salle avec option « Suivi de l'intervenant », panneau de réservation à l'entrée des salles et panneau de contrôle tactile, caméra centrale à 360 degrés pour une catégorie de salle, application Teams, etc. Le déploiement dans nos bureaux se poursuivra en 2024.

Talents et culture

Projets prioritaires pour 2023	Progression	Actions réalisées en 2023
Intégrer les principes d'une organisation apprenante.	En cours	Devenir une organisation apprenante est l'une des quatre priorités du plan stratégique, en soutenant la croissance organisationnelle. En 2023, nous avons donc commencé à évaluer notre positionnement actuel et les éléments clés sur lesquels nous devons nous concentrer pour devenir une organisation apprenante dans les années à venir.
Poursuivre la mise en œuvre du programme de diversité et d'inclusion, y compris pour les communautés autochtones, et définir un plan pour des pratiques client plus inclusives dans toute l'organisation.	En cours	<ul style="list-style-type: none"> — En 2023, iA Groupe financier a lancé une initiative d'auto-identification volontaire auprès des employé(e)s canadiens afin d'obtenir le portrait de notre organisation, de mieux comprendre les données démographiques de notre main-d'œuvre et d'identifier les actions prioritaires à déployer. — Nous avons également complété la phase 1 pour l'obtention de la certification Relations progressistes avec les Autochtones, qui nous amène à créer des relations durables avec ces communautés.
Atteindre nos cibles de parité des genres : <ul style="list-style-type: none"> — Dès maintenant et à l'avenir, nommer des femmes à des postes au sein de la direction principale¹¹ de iA Groupe financier dans une proportion de 40 % à 60 % ; — D'ici 2025, atteindre une plus grande équité des genres au sein de la direction principale¹² de iA Groupe financier en ayant une proportion de femmes et d'hommes comprise entre 40 % et 60 %. 	En cours	<ul style="list-style-type: none"> — En 2023, 38 % des nouvelles nominations à la direction principale de iA Groupe financier ont été attribuées à des femmes. — Pour l'ensemble de la direction principale de iA Groupe financier, nous aspirons à continuer à progresser afin d'atteindre notre cible (39 % de femmes en 2023, comparativement à 36 % en 2022).

¹¹ et ¹² Direction principale de iA Groupe financier signifie les membres de la haute direction et les cadres supérieurs ainsi que les cadres supérieurs des principales filiales canadiennes qui composent le groupe.

Projets prioritaires pour 2023	Progression	Actions réalisées en 2023
Recueillir des données et analyser la composition de nos effectifs quant aux autres formes de diversité que celle des genres.	En cours	73 % de nos employé(e)s qui travaillent au Canada ont participé à un exercice d'auto-identification volontaire ¹³ . Les résultats sont présentés dans le présent rapport.
Verser 1 % de notre revenu net avant impôts à des organisations communautaires au Canada et aux États-Unis, en s'inspirant des grandes orientations de Imagine Canada.	Terminé	Nous avons versé 9,4 millions de dollars en 2023 (un peu moins d'un million de plus qu'en 2022), ce qui représente 1 % de notre revenu net avant impôts.

Expérience client

Projets prioritaires pour 2023	Progression	Actions réalisées en 2023
La CX globale, notre nouveau modèle opérationnel cible : finaliser le modèle opérationnel cible pour soutenir la vision et poursuivre la mise en place des changements organisationnels requis.	Terminé	Le déploiement de la nouvelle équipe CX globale a été finalisé en juin 2023 et les équipes en place sont maintenant pleinement fonctionnelles et alignées sur des objectifs communs.
Solution de gestion de la relation client globale (« CRM ») : <ul style="list-style-type: none"> — Poursuivre la mise en place des fondations d'entreprise (B2B, B2C) en matière de CRM et du modèle opérationnel cible pour le centre d'expertise. — Les outils déployés devront soutenir les ambitions en matière d'unicité client, de croissance et de simplification de l'expérience vécue par les clients, notamment en ligne ou lors d'interactions avec nos centres de contact. 	En cours	<ul style="list-style-type: none"> — L'équipe d'experts Salesforce est en opération. — Nous avons procédé à la création d'un groupe d'experts Salesforce qui assurera une saine gestion de l'actif. — Le modèle opérationnel du centre d'expertise Salesforce est en déploiement.

¹³ À l'exclusion de certaines filiales au Canada.

Projets prioritaires pour 2023	Progression	Actions réalisées en 2023
<p>Stratégie numérique et marketing</p> <ul style="list-style-type: none"> — Assurer l'évolution continue de notre stratégie numérique par le biais d'une expérience améliorée pour l'application mobile de iA Groupe financier et pour la portion commune de l'espace client lancée et optimisée. — Livrer des fonctionnalités clés pour le(la) client(e) dans le cadre de la transformation numérique de notre filiale Industrielle Alliance, Assurance auto et habitation inc. (« iA Auto et habitation »). — Poursuivre l'initiative « fabrique Web » au sein de l'entreprise, et ce, en collaboration avec les équipes des technologies. 	Terminé	<ul style="list-style-type: none"> — L'application est déployée et opérationnelle depuis juin 2023. — La première version du portail client de iA Auto et habitation a été livrée dans les temps prescrits. — Nous avons livré une librairie de composants communs permettant d'uniformiser l'expérience utilisateur et nous avons amélioré l'efficacité de nos projets d'expérience numérique (portails, mobile, web).
<p>Centres de contact</p> <ul style="list-style-type: none"> — Démarrer les travaux entourant la migration vers une nouvelle solution. — Amorcer la modernisation des canaux de communication, comme la gestion des interactions écrites et les possibilités d'amélioration du canal vocal. 	Terminé et en amélioration continue	<ul style="list-style-type: none"> — Nous avons complété la livraison d'une infrastructure de centres de contact à la stabilité améliorée et à la fine pointe de la technologie. — Nous avons respecté notre portée, notre budget et nos standards d'entreprise. — La livraison qui devait initialement s'étirer sur 14 mois a été réalisée en 11 mois. — Plus d'un millier d'utilisateur(trice)s a été migré vers le nouveau système. — Nous avons amélioré les expériences client et employé grâce à l'introduction de l'attente virtuelle chez iA Auto et habitation.
<p>Indicateurs clés d'expérience client</p> <ul style="list-style-type: none"> — Déployer de nouveaux indicateurs clés de l'expérience client dans l'entreprise pour répondre davantage aux besoins en lien notamment avec notre <i>Politique sur le traitement équitable des clients</i>. — Déployer davantage d'indicateurs dans les secteurs et sur nos canaux numériques et nous assurer d'une uniformité et d'une cohérence dans les mesures intégrées dans chacun des canaux et secteurs d'activité. — Poursuivre les efforts visant à ce que de plus en plus de personnes clés dans l'entreprise, de tous les niveaux, ayant un pouvoir d'action sur l'amélioration de l'expérience client, aient accès aux résultats des indicateurs et puissent les utiliser de façon optimale. — Suivre la variation des indicateurs clés d'expérience client pour évaluer l'impact de projets d'amélioration de l'expérience client. 	Terminé	<ul style="list-style-type: none"> — Tous les indicateurs clés de l'expérience client se rapportant aux indicateurs suivis dans le cadre de la <i>Politique sur le traitement équitable des clients</i> et reliés au traitement des demandes client(e)s ont été intégrés. Ils sont maintenant rapportés trimestriellement à nos instances de gouvernance. — 10 mesures supplémentaires ont été déployées. — 130 employé(e)s supplémentaires ont reçu un accès au tableau de bord des résultats des indicateurs CX et une formation sur la plateforme Web <i>Workday</i> a été déployée ; — Les indicateurs clés de l'expérience client ont été suivis en continu par l'entremise de différentes rencontres prévues à cette fin, et ce, à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les secteurs de l'entreprise.

Projets prioritaires pour 2023	Progression	Actions réalisées en 2023
<p>Programme Voix du client</p> <ul style="list-style-type: none"> — Ajouter d'autres sources à notre programme Voix du client, comme les insatisfactions rapportées par les clients lors d'un appel à l'un de nos centres de contact. — Explorer des outils d'aide à la catégorisation et à l'analyse, en utilisant l'intelligence artificielle, afin de nous assurer de pouvoir traiter, analyser et suivre en continu tous les commentaires de client(e)s provenant des sources incluses dans le programme Voix du client. 	Terminé	<ul style="list-style-type: none"> — Les insatisfactions de niveau 1 (secteurs d'activité) restantes ont été ajoutées aux sources de données Voix du client suivies. — Une preuve de concept a été menée avec une firme externe afin de tester un outil de catégorisation de commentaire client en utilisant l'intelligence artificielle.

Gouvernance

Projets prioritaires pour 2023	Progression	Actions réalisées en 2023
Définir les priorités ESG 2023-2025, sur la base d'une analyse de matérialité.	Terminé	<ul style="list-style-type: none"> — Nous avons procédé à l'analyse de matérialité en consultant les différentes parties prenantes (administrateur(trice)s, investisseurs, membres de la haute direction, gestionnaires, employé(e)s, fournisseurs, représentant(e)s et client(e)s) pour déterminer les sujets ESG que la Société devrait prioriser et sur lesquels l'organisation a de l'impact. — Les résultats de cette analyse ont directement été intégrés dans la planification stratégique.
Identifier, mesurer et mieux communiquer les facteurs ESG qui peuvent influencer la création de valeur durable pour toutes nos parties prenantes.	Terminé et en amélioration continue	L'exercice d'analyse de matérialité a permis d'identifier les facteurs ESG qui peuvent influencer la création de valeur durable et ils ont commencé à être communiqués. Ce rapport est l'un des moyens utilisés pour les partager.
Intégrer davantage les facteurs ESG dans les initiatives, produits et services, conformément à nos objectifs et orientations en matière de durabilité.	En cours	Bien que nous poursuivions nos efforts pour intégrer les facteurs ESG dans nos différents produits et services, l'année 2023 a été utilisée pour créer une vision à plus long terme et se créer un plan d'action concret pour les intégrer dans les différents secteurs de la Société.
Former les administrateur(trice)s sur le cadre réglementaire en durabilité et sur les changements climatiques.	Terminé	En juin 2023, les administrateur(trice)s ont suivi une formation portant sur les plus récentes évolutions réglementaires dans les domaines de la durabilité et du climat, dans l'objectif de mieux comprendre leur rôle face à ces changements et les exigences réglementaires à venir.
Procéder à une évaluation externe de nos données afin de vérifier la robustesse et la fiabilité des données collectées à ce jour.	Terminé et en amélioration continue	Nous avons mandaté un consultant externe pour nous accompagner dans le calcul de nos émissions de GES, mais également pour réviser notre processus de collecte et de reddition de compte.



Finance durable

iA Gestion mondiale d'actifs inc. (« **iAGMA** ») est le principal gestionnaire de portefeuilles et d'actifs de iA Groupe financier et de certaines filiales. iAGMA fournit des services de gestion de portefeuilles pour les fonds généraux des assureurs, les fonds communs de placement et les fonds distincts des clients investisseurs et des clients institutionnels externes, y compris la sélection et la supervision des gestionnaires de portefeuilles externes.

Par le biais de iAGMA, qui est signataire des Principes pour l'investissement responsable (« **PRI** »), nous réaffirmons notre engagement à renforcer notre capacité à intégrer les critères ESG dans nos stratégies d'investissement. Nous croyons que l'investissement responsable nécessite un engagement fort et continu, une évaluation approfondie des facteurs ESG, une gestion active des risques et une communication transparente avec les parties prenantes.

Notre approche holistique des fonds d'investissement durable s'inscrit dans notre vision de réunir le potentiel de création de richesse d'une approche d'investissement éprouvée et celui des retombées positives d'intégrer des considérations ESG, notamment les impacts environnementaux et sociaux, pour créer un impact positif à long terme.

L'équipe d'investissement durable joue un rôle clé dans la mise en œuvre de la stratégie pour les activités d'investissement. Elle assure un leadership et un soutien permettant de faire progresser la mission et la stratégie d'investissement durable, de développer la capacité organisationnelle de l'équipe en matière d'investissement durable, y compris l'intégration des critères ESG dans les processus d'analyse et dans la prise de décisions, la production de rapports pour assurer une transparence, et de faire progresser les efforts d'engagement de iA Groupe financier dans toutes les catégories d'actifs.



Notre stratégie d'investissement durable

Les facteurs ESG ainsi que l'innovation constituent des piliers essentiels de notre stratégie à long terme. Les principaux éléments de notre stratégie d'investissement durable sont :

1. Mettre l'accent sur l'intégration rigoureuse des facteurs ESG tout au long du cycle de vie d'un investissement afin de favoriser l'intégration des risques et des opportunités ESG dans le processus de prise de décisions en matière d'investissement ;
2. Être parmi les meilleurs gestionnaires de capitaux, que ce soit pour les investissements de nos clients ou pour nos propres investissements. Nous sommes déterminés à atteindre des rendements financiers solides tout en considérant les implications ESG dans nos décisions d'investissement ; et
3. Être engagés à promouvoir des cadres réglementaires, des politiques et des exigences de communication adaptés, lorsqu'il y a lieu, qui soutiennent les investissements durables pour construire ensemble un avenir plus durable.

Nos piliers d'investissement durable



Considération des facteurs ESG

Nous tenons compte des facteurs ESG dans nos analyses des investissements et dans nos processus de décision. Nous avons mis en place des critères spécifiques pour nos activités d'investissement, notamment l'exclusion de certaines entreprises impliquées dans des activités controversées, telles que les fabricants d'armes à sous-munitions et de mines antipersonnels.



Engagement

Nous investissons en utilisant une approche active pour maximiser la valeur et favoriser une croissance durable. Nous encourageons l'amélioration des pratiques liées aux facteurs ESG en collaborant avec les entreprises et en votant lors des assemblées d'actionnaires.



Mobilisation

Lorsqu'il s'agit de la façon la plus efficace d'atteindre nos objectifs, nous travaillons en collaboration avec d'autres investisseurs et parties prenantes. Nous croyons que cette collaboration peut permettre de maximiser l'impact de nos actions et de réaliser des changements significatifs pour faire progresser les pratiques ESG.

Considérations des risques climatiques

Nous avons un engagement clair en faveur de la décarbonation de nos propres investissements et de leur alignement sur les objectifs de l'Accord de Paris. En plus des considérations financières et de risques plus traditionnels, nous mettons en place des mécanismes pour évaluer et prendre en compte les risques physiques et de transition liés aux changements climatiques dans notre processus de prise de décision en matière d'investissement. À cette fin, nous avons établi des objectifs intermédiaires qui comprennent la réduction de l'intensité carbone de nos portefeuilles d'obligations d'entreprises publiques ainsi que de notre portefeuille immobilier canadien.

Nos principales réalisations pour 2023

— Intégration de l'infrastructure de données ESG –

En 2022, nous avons conclu une entente avec un fournisseur de données ESG, qui nous a permis, en 2023, de mettre en place une infrastructure de données ESG. Cette entente a renforcé notre engagement en matière d'investissement durable, en nous permettant d'utiliser des outils d'évaluation ESG pour évaluer la qualité de nos portefeuilles à grande échelle.

— **Évaluation des risques** – Nous avons soumis notre portefeuille d'investissements à des tests de résistance pour évaluer notre exposition aux secteurs à forte intensité de carbone et comprendre davantage notre exposition au carbone. L'objectif était la mise en œuvre d'un objectif de décarbonation pour notre portefeuille d'investissements afin de renforcer notre engagement en faveur d'un avenir sobre en carbone. Nous avons développé un outil de suivi des émissions de carbone pour nous aider à superviser nos progrès vers cet objectif.

- **Déploiement d'un plan de transition** – En 2023, nous nous sommes concentrés sur l'élaboration d'une fiche d'évaluation de la crédibilité du plan de transition. Cette fiche permettra, en 2024, d'évaluer la capacité des émetteurs les plus intenses en carbone dans notre portefeuille à faire la transition vers une économie sobre en carbone. Nous suivons une approche collaborative et notre objectif est de rencontrer ces émetteurs pour comprendre comment ils abordent la transition vers une économie plus propre. En misant sur l'engagement collaboratif, nous visons à transmettre un message standardisé au marché, lorsqu'il y a lieu.
- **Transparence par nos rapports** – Nous avons publié notre premier rapport annuel lié aux Principes pour l'investissement responsable (« PRI »), accessible au public.
- **Engagements collaboratifs** – Depuis 2022, nous avons adhéré à deux initiatives d'engagement collaboratif – Climate 100+ et Climate Action Canada – dans le but de créer un impact positif. En 2023, nous avons participé à des engagements avec des entreprises figurant sur la liste de référence et avons partagé nos connaissances avec les investisseurs des initiatives. Nous avons tiré parti des pratiques rigoureuses existant en matière d'engagements collaboratifs pour améliorer nos lignes directrices internes concernant les résultats en matière de durabilité pour les engagements internes.

Nos priorités pour la prochaine année

- **Intégrer les risques liés aux changements climatiques** – Nous poursuivrons nos efforts pour intégrer ces risques dans nos processus d'investissement et à gérer activement notre portefeuille afin de contribuer à la décarbonation de nos actifs.

- **Approcher nos gestionnaires d'actifs (engagement)** – Nous renforcerons notre approche d'engagement afin de promouvoir la quantification des mesures climatiques, l'intégration des évaluations des risques liés aux changements climatiques dans les approches commerciales et la promotion de la transition vers un bilan sobre en carbone. Il s'agit notamment d'intégrer le profil climatique des émetteurs dans nos lignes directrices en matière d'investissement.
- **Prioriser la collaboration** – Nous continuerons à faire de la collaboration active une priorité en maintenant notre position sur l'engagement collaboratif et en soutenant ces initiatives. Nous participerons également à divers événements afin d'améliorer nos connaissances spécialisées en matière de durabilité et nous nous efforcerons de prendre la parole lors de différents événements afin de partager efficacement les connaissances de iA Groupe financier en la matière avec l'industrie.
- **Intégrer les données** – Nous achèverons l'intégration des données dans nos systèmes et mettrons en place un contrôle de la qualité des données.
- **Rapports propriétaires** – Nous développerons des rapports propriétaires afin d'améliorer l'évaluation ESG de nos portefeuilles.
- **Développer des outils propriétaires** – Nous développerons des outils propriétaires par actif afin de fournir de nouvelles informations aux analystes et aux gestionnaires de portefeuilles et nous travaillerons avec nos équipes quantitatives pour intégrer des points de données ESG dans nos évaluations.
- **Former et sensibiliser** – Nous proposerons des programmes complets de formations à l'investissement durable à nos analystes et à nos gestionnaires de portefeuilles.
- **Cartographier pour mieux passer à l'action** – Nous planifions cartographier l'exposition de notre portefeuille de placements dans les secteurs à haute intensité carbone pour pouvoir ensuite établir un plan d'action robuste.

Nous sommes convaincus que ces efforts nous ont aidés à améliorer et à renforcer notre intégration des facteurs ESG dans notre processus, mais également à comprendre notre exposition face aux risques climatiques tout en atteignant nos objectifs financiers pour 2023.

Mettre l'accent sur la durabilité systémique et la collaboration

La gestion active est un mécanisme efficace pour atténuer les risques, augmenter les rendements et faire progresser la valeur des investissements. Nos gestionnaires de portefeuilles et nos analystes s'engagent auprès des entreprises bénéficiaires sur les questions importantes liées aux facteurs ESG.

Une gestion active nous permet de mieux comprendre les entités dans lesquelles nous investissons, leur structure de gouvernance et leur approche des questions ESG, et nous pouvons de ce fait prendre des décisions d'investissement éclairées.

Lorsque l'engagement ne s'avère pas fructueux, nous escaladons l'enjeu, si possible en collaboration avec d'autres investisseurs.

iAGMA a une approche de pointe en matière de gestion :

1. L'accent mis sur les résultats concrets ;
2. La priorisation des questions systémiques de durabilité ; et
3. La collaboration.

Les gestionnaires de portefeuilles et les analystes de iAGMA ont la possibilité de communiquer directement avec la direction des entités bénéficiaires des investissements pour discuter des questions et des préoccupations sur les facteurs ESG.

Parmi les questions de durabilité systémique sur lesquelles nous pouvons concentrer notre approche de gestion, citons les suivantes :

- **Les changements climatiques** – Nous attendons des entreprises qu'elles veillent au respect de la réglementation environnementale et qu'elles visent à réduire l'empreinte environnementale de leurs activités en ce qui concerne les émissions de GES, la consommation d'énergie et d'eau, la gestion des déchets, le transport et les environnements intérieurs et extérieurs.

- **La biodiversité** – L'accent mis sur les changements climatiques montre que la perte de biodiversité est un problème crucial. En tant que détenteur d'actifs, nous reconnaissons que la biodiversité nécessite une analyse approfondie pour comprendre ses implications sur nos investissements. C'est un enjeu émergent qui exige une attention accrue et une recherche approfondie. iAGMA explore des mesures de portefeuilles qui permettront d'informer et, ultimement, de mettre un terme à la dégradation et à la perte de biodiversité. Nous espérons que cette recherche nous permettra de prendre des décisions éclairées et de poser des actions responsables qui sont conformes à notre engagement en faveur de l'investissement durable.
- **Capitalisme inclusif** – Nous aspirons à soutenir les initiatives qui favorisent des représentations diverses et inclusives à tous les niveaux d'une organisation, comme un moyen de prendre des décisions efficaces, d'innover et d'obtenir des performances d'investissement à long terme.

Exercice du droit de vote des actionnaires

Le vote par procuration est un élément clé de notre approche de gestion active auprès des entités cotées en bourse. Nous pensons que l'exercice de nos droits de vote est l'un des mécanismes les plus efficaces pour orienter les émetteurs vers des pratiques durables. Il est de notre devoir fiduciaire de voter sur les propositions soumises lors des assemblées d'actionnaires des sociétés dans lesquelles nous investissons, conformément à nos principes d'investissement responsable.

Mobilisation

En plus d'être signataires des PRI, nous soutenons depuis 2021 la *Déclaration de la place financière québécoise pour une finance durable*. Il est important pour nous de contribuer à promouvoir et à défendre la création de valeur à long terme par le biais d'un système financier mondial durable et efficace qui profite à l'environnement et à la société dans son ensemble. iA Groupe financier est également l'une des institutions financières canadiennes qui a soutenu activement la position canadienne pour accueillir le *Conseil des normes internationales d'information sur la durabilité*, mis sur pied par l'*International Sustainability Standards Board* (« **ISSB** »). Ce faisant, nous signalons notre soutien à l'élaboration de normes et de standards pour la production de rapports de haute qualité, transparents, fiables et comparables par les entreprises sur de questions de climat et ESG.

Surveillance des fonds ESG

En 2023, notre équipe de surveillance des fonds a réalisé 33 évaluations ESG de gestionnaires pour nos trois plateformes commerciales.

Ces évaluations ESG impliquent la compréhension et le suivi de :

- La méthodologie d'intégration ESG dans les investissements et les processus décisionnels de l'entreprise ;
- L'intégration ESG dans les décisions de vote par procuration ;
- La méthodologie et le niveau d'engagement ;
- Les améliorations ESG au fil du temps.




Pour effectuer notre diligence raisonnable, nous pouvons demander les documents suivants à nos gestionnaires :

1. *Politique d'investissement durable et/ou responsable* ;
2. *Politique de vote par procuration* (y compris l'intégration des facteurs ESG) ;
3. *Rapport annuel de durabilité* ;
4. *Présentation de l'intégration des facteurs ESG pour le client* ;
5. *Politique d'équité, de diversité et d'inclusion et statut de l'entreprise* ;
6. *Principaux domaines d'amélioration en matière ESG*.

Créer un impact positif par nos investissements

En 2023, nous avons continué, à travers notre fonds général, d'investir des centaines de millions de dollars dans des placements qui répondent à nos exigences en matière de risque/rendement et de diversification de portefeuilles, tout en offrant des objectifs environnementaux et sociaux favorables.

Tableau 1 : Exposition du portefeuille de placements privés¹⁴ à certains secteurs de « croissance »

	2021	2022	2023
 Énergies renouvelables	36 %	39 %	34 %
 Santé	13 %	14 %	16 %
 Mobilité	3 %	2 %	2 %
Total	52 %	55 %	53 %

¹⁴ Comprend uniquement de la dette privée, du capital-investissement et de l'infrastructure.





Environnement

Notre stratégie climatique

En 2023, iA Groupe financier a procédé à la révision de sa stratégie de décarbonation pour lutter contre les changements climatiques.

Une approche globale et dynamique

En tant qu'entreprise œuvrant dans le secteur financier, au-delà des GES émis dans le cadre de nos activités, notre empreinte environnementale provient principalement de notre portefeuille de placements. C'est la raison qui nous a amenés, en 2022, à comptabiliser pour la première fois une partie de nos émissions financées.

En 2023, nous avons annoncé nos nouvelles cibles de réduction des GES, qui permettent de mieux aligner notre stratégie climatique sur les pratiques du marché, et qui reconnaissent la démarche scientifique internationale sur laquelle repose le mouvement zéro émission nette d'ici 2050. Nous avons donc remplacé notre première cible de 20 % par employé(e) d'ici 2025, et ce, par rapport à l'année de référence 2019, par deux nouvelles cibles plus précises et en adoptant une approche plus adaptée à notre réalité.

1. Agir en tant qu'entreprise citoyenne responsable

Réduire l'intensité des émissions de GES de notre parc immobilier canadien de 60 % d'ici 2035¹⁵

Le parc immobilier de iA Groupe financier comporte 36 immeubles au Canada, principalement situés à Québec, Montréal, Toronto et Vancouver.

Cette cible de réduction de GES a été établie selon la norme internationale Carbon Risk Real Estate Monitor (« **CRREM** »). Cette norme permet aux entreprises du secteur immobilier d'élaborer leur stratégie ESG en faisant le point sur leurs émissions de GES afin de limiter le réchauffement climatique de 1,5 voire 2°C.

Pour compléter cette cible, nous avons analysé en 2023 la situation provenant de nos portefeuilles de placements afin de les inclure dans cette démarche de réduction de GES.

2. Agir en tant qu'investisseur responsable

Réduire l'intensité carbone de notre portefeuille d'obligations d'entreprises publiques de 40 % d'ici 2035¹⁶

La portion des obligations d'entreprises publiques sujette à l'engagement envers la décarbonation représente actuellement des investissements d'environ 13,5 milliards de dollars¹⁷.

L'intensité carbone du portefeuille d'obligation d'entreprises publiques de la Société correspond aux tonnes d'équivalent CO₂ émises par une entreprise par million de dollars de revenus annuels. L'intensité carbone du portefeuille est la moyenne pondérée de l'intensité carbone de chaque entreprise dans le portefeuille; chacune étant pondérée par la valeur de l'investissement dans celle-ci.

Dans le cadre de la mise à jour de notre stratégie climatique, nous avons pris la décision de ne pas compenser nos émissions de GES émises en 2023. En effet, nous souhaitons établir de nouvelles initiatives et solutions à plus long terme pour la Société et la communauté et qui soient plus proches de nos valeurs et de nos objectifs. En ce sens, nous favoriserons plutôt une réduction à la source de nos émissions de GES en travaillant notamment sur une feuille de route de mesures à prendre pour réduire l'intensité de nos émissions de GES de notre parc immobilier canadien et de notre portefeuille d'obligations d'entreprises publiques d'ici 2035. En outre, cette année, nous redirigeons une partie de notre contribution qui était affectée à la compensation carbone à des projets philanthropiques entièrement consacrés au volet environnement, dont la lutte contre les changements climatiques.

¹⁵ et ¹⁶ Utilisant l'année 2022 comme année de référence.

¹⁷ En date du 16 janvier 2023.

Notre gouvernance en matière de changements climatiques

La responsabilité des changements climatiques

Le CRGE est responsable de la supervision de l'encadrement de la durabilité de l'organisation et examine sa stratégie. Les changements climatiques représentent l'un des sujets prioritaires de la stratégie globale de la Société et fait partie des éléments récurrents de l'agenda de ce comité, à savoir pour chaque trimestre. Comme indiqué précédemment, toujours dans le souci d'améliorer la gouvernance ESG de la Société, le CRGE est également responsable, depuis cette année, d'approuver les grandes orientations stratégiques de la Société en matière de durabilité. Il a d'ailleurs approuvé le plan de décarbonation de la Société en novembre 2023. La mise à jour de la stratégie climatique a également été approuvée par le conseil d'administration, sur recommandation du CRGE. Le CRGE est aussi responsable de la supervision des risques, incluant les risques climatiques.

Ce même comité est tenu d'informer le conseil d'administration du statut d'avancement de la durabilité. En 2023, les administrateur(trice)s ont suivi une formation portant sur les plus récentes évolutions réglementaires dans les domaines de la durabilité et du climat.

Gestion des risques climatiques

Processus de gestion des risques climatiques

La gestion des risques est un processus itératif et continu permettant de s'assurer que les risques auxquels fait face iA Groupe financier sont adéquatement gérés et qu'ils respectent l'appétit et la tolérance au risque de iA Groupe financier.

Ce processus comporte cinq étapes : l'identification des risques, la définition de l'appétit et de la tolérance au risque, l'évaluation et la gestion des risques, le suivi et la reddition des risques.

Le processus s'applique à l'ensemble des risques, actuels et émergents, couvrant l'ensemble des catégories de risques et pouvant se manifester dans tous les secteurs de iA Groupe financier, incluant les risques climatiques.

La gestion des risques climatiques est encadrée par notre *Politique corporative de gestion intégrée des risques* et, plus spécifiquement, par notre *Politique corporative de gestion des risques climatiques*, adoptée en 2023.

Les risques climatiques sont pris en compte dans le *Cadre de la gestion intégrée des risques*. Ils sont considérés comme des risques transversaux et ont pour effet d'amplifier la probabilité d'occurrence et/ou l'impact des différentes catégories de risque financiers et/ou non financiers existant dans notre taxonomie des risques.

Les risques climatiques se manifestent sous forme de risques physiques ou de risques de transition :

- Les risques physiques désignent les risques découlant d'événements climatiques extrêmes tels que inondations, feux de forêt, sécheresse ou tempêtes sévères (risques physiques élevés ou aigus) ou de changements climatiques à plus long terme telle la hausse soutenue du niveau de température (risques physiques chroniques) ;
- Les risques de transition désignent les risques liés au processus d'ajustement vers une économie à faibles émissions de carbone.

Le *Rapport GIFCC 2023* donne davantage de détails quant aux impacts en termes de risques (de transition et physiques) que pourraient avoir les changements climatiques pour l'ensemble de nos activités, tout en mettant en évidence les opportunités que nous pouvons saisir.

Nos principes en matière de gestion des risques climatiques

Les principes directeurs suivants caractérisent l'approche de iA Groupe financier en matière de gestion des risques climatiques.

- **Culture, engagement et imputabilité**
L'atteinte d'une saine gestion des risques climatiques implique l'engagement collectif à même la culture de iA Groupe financier en adoptant les comportements attendus tout en assumant chacun sa part de responsabilité face à ces risques ;
- **Une importance reconnue**
iA Groupe financier se préoccupe des risques climatiques et est conscient du fait que la manière de gérer les risques climatiques pourrait se répercuter directement sur son succès, mais aussi affecter ses différentes parties prenantes, dont ses employé(e)s et ses client(es). Un ensemble de mesures d'adaptation et d'atténuation doivent être prises afin d'atténuer les risques et d'assurer la résilience opérationnelle à long terme ;
- **Une gouvernance robuste**
La gestion des risques climatiques doit s'appuyer sur une structure de gouvernance robuste où les rôles et responsabilités des intervenant(e)s sont clairement définis, permettant ainsi une surveillance et une gestion efficace de ces risques ;
- **Une intégration dans l'ensemble des encadrements et des activités de iA Groupe financier**
La gestion des risques climatiques est entièrement intégrée au cadre de gestion des risques, dans les différentes politiques, dans chacune des catégories de risques de la taxonomie ainsi que dans les divers processus de prise de décisions et de reddition de comptes de iA Groupe financier ;
- **Conformité aux obligations réglementaires**
La mise en place d'un cadre de gestion des risques climatiques chez iA Groupe financier permettra de remplir plus efficacement les obligations réglementaires en matière de gestion et de reddition de comptes relatives aux risques associés aux changements climatiques. La transparence contribue à la stabilité financière en permettant aux investisseurs, aux organismes de réglementation et aux autres parties prenantes de mieux comprendre l'exposition aux risques et les pratiques de gestion des risques climatiques de iA Groupe financier.

Actions réalisées et à venir

iA Groupe financier souhaite consolider sa résilience face aux défis que représentent les changements climatiques.

En 2023, plusieurs travaux visant à renforcer notre cadre de gestion de risques climatiques ont été menés :

- La formalisation du cadre de gouvernance de la gestion des risques climatiques décrit dans la *Politique corporative sur la gestion des risques climatiques*. En favorisant une meilleure compréhension des impacts des risques climatiques sur la poursuite de ses activités, cette politique vise à assurer une prise de décision éclairée en matière de risques climatiques ;
 - L'élaboration d'une feuille de route qui a pour objectif de :
 - Déterminer les impacts des changements climatiques sur les activités et les produits de iA Groupe financier ;
 - Identifier et évaluer les risques climatiques ;
 - Renforcer l'environnement de contrôle ;
 - Rendre compte de l'évolution des risques climatiques et de l'efficacité de sa gestion, à l'aide notamment d'indicateurs clés de suivi de ces risques.
- Disposer de données fiables afin de mettre en place des mesures pertinentes et robustes ;
 - Améliorer la précision de nos évaluations des risques grâce à la mise en place d'exercices de simulation de crise (analyses de sensibilité ou de scénarios) liés aux risques climatiques. Cela nous permettra de valider les évaluations de risques, d'identifier des vulnérabilités et de nous assurer du maintien d'un niveau suffisant de liquidités et de capital, le cas échéant.

Au cours des années à venir, nous souhaitons accroître notre capacité à anticiper les impacts des risques climatiques et à tirer profit des opportunités afférentes, en améliorant notre compréhension de ces derniers. Pour ce faire, nous continuerons nos actions pour :

Notre empreinte carbone¹⁸

Depuis plusieurs années, iA Groupe financier effectue le suivi de ses émissions de GES dans un souci d'amélioration continue. Pour en assurer la diffusion de manière transparente, le rapport méthodologique disponible en annexe fait état des calculs et des estimations employés pour quantifier l'empreinte carbone de iA Groupe financier.

En 2023, notre bilan d'émissions de GES montre une diminution des émissions GES de portée 1 et 2 de 3,3 % depuis 2022, et ce, en considérant un périmètre de comptabilisation élargi notamment en ce qui concerne la combustion mobile et les fuites d'halocarbures.

Le tableau 2 qui suit montre le bilan d'émissions de GES comparé à celui de l'année de référence 2022. iA Groupe financier a choisi cette année pour établir ses objectifs en raison du périmètre de comptabilisation élargie, c'est-à-dire de l'inclusion pour la première fois des émissions financées de la portée 3. Nous avons également recalculé l'année de référence 2022 pour les émissions des portées 1, 2 et 3 que nous calculions précédemment, et ce afin de refléter une meilleure méthodologie de collecte des données et d'assurer des méthodes d'estimation cohérentes pour chaque année de déclaration.

¹⁸ Toutes les données relatives aux émissions de GES de iA Groupe financier sont des données non vérifiées fournies selon nos connaissances. Nous avons recours, à l'occasion, à des données estimées, mais notre objectif est de collecter des données réelles et ainsi de remplacer les estimations. Nous prévoyons donc améliorer la couverture des données dans les années à venir.

Tableau 2 : Émissions totales de GES, en date du 31 décembre 2023

		Émissions annuelles (en t éq. CO ₂)	
Sources d'émissions		2022	2023
1	Combustion stationnaire	7 214	6 697
	Combustion mobile ¹⁹	s/o	217
	Fuites d'halocarbures	435	570
2	Électricité	3 376	3 171
	Chaleur et vapeur	147	176
Total des émissions portée 1 et 2 ²⁰		11 025	10 655
3	Déchets	134	139
	Voyages d'affaires	1 038	3 075
	Déplacements des employé(e)s	1 064	1 139
	Actifs loués	3 280	3 213
	Émissions financées	466 214	389 617
Total des émissions portée 3		471 730	397 183
Bilan des émissions de GES		482 755 tonnes d'équivalent CO ₂	407 838 tonnes d'équivalent CO ₂

Portée 1 et 2

Pour la période de déclaration de 2023, le total des émissions de GES de portées 1 et 2 est de 10 655 tonnes d'équivalent CO₂. Conformément à l'approche de consolidation du contrôle financier, ces émissions sont calculées pour les actifs détenus par iA Groupe financier, soit le parc immobilier, 36 immeubles au Canada et 2 aux États-Unis (un total de 7 015 600 pieds carrés), et la flotte de 44 véhicules. Le tableau 2 présente les émissions par GES pour les portées 1 et 2.

La **combustion stationnaire** représente la majorité (89,5 %) des émissions des portées 1 et 2, soit 6 697 tonnes d'équivalent CO₂. En l'absence de données d'activité, certaines de ces données sont estimées selon la méthodologie de comptabilisation des GES en annexe. La combustion stationnaire est la combustion de carburant dans les immeubles détenus par iA Groupe financier. Il s'agit d'équipements tels que génératrices, chaudières de chauffage et autres équipements alimentés par des combustibles (ex. : le gaz naturel ou le diesel).

La **combustion mobile** est l'ensemble des carburants nécessaires à la flotte de véhicules détenus par iA Groupe financier. Cette flotte est composée de 44 véhicules (voitures et camionnettes) ayant un âge moyen de 10 ans. Parmi ces véhicules, aucun n'est hybride ou électrique, ils fonctionnent tous à l'essence ou au diesel.

Les émissions fugitives attribuables aux **fuites d'halocarbures** des équipements de climatisation et de réfrigération sont basées sur des données de remplissages. En l'absence de données d'activité, certaines de ces données sont estimées selon la méthodologie de comptabilisation des GES en annexe. Pour la période de déclaration, les émissions de GES liées aux fuites d'halocarbures représentent 570 tonnes d'équivalent CO₂. Les halocarbures présentent un potentiel de réchauffement global (« PRG ») élevé, ce qui signifie que toute variation a un impact significatif sur le bilan des émissions de GES. En 2023, une quantité plus importante d'halocarbures

a été détectée dans les immeubles détenus par iA Groupe financier, que les réservoirs des équipements de climatisation et de réfrigération aient été remplis ou non. Cette augmentation de 31 % par rapport à l'année 2022 s'explique par la prise en compte d'un périmètre de comptabilisation plus important.

Les émissions de la portée 2 sont associées à la production de l'énergie achetée par iA Groupe financier. Il s'agit de l'achat d'**électricité** pour les immeubles détenus, soit 3 171 tonnes d'équivalent CO₂. En l'absence de données d'activité, certaines de ces données sont estimées selon la méthodologie de comptabilisation des GES en annexe. L'électricité consommée provient, en majeure partie, du réseau hydroélectrique (Hydro-Québec au Québec, BC Hydro et FortisBC en Colombie-Britannique); la majorité de notre parc immobilier étant situé au Québec. Dans l'inventaire de GES, un seul immeuble situé dans la municipalité de Surrey en Colombie-Britannique produit des émissions biogéniques. Il s'agit de 176 tonnes d'équivalent CO₂ de **chaleur et vapeur** liées à la combustion de biogaz (gaz naturel renouvelable) comptabilisé et documenté séparément du bilan de GES²¹.

¹⁹ Les données d'émissions liées à la combustion mobile ont été ajoutées en 2023, donc aucune donnée pour 2022 n'est disponible.

²⁰ Conformément aux lignes directrices du GHG Protocol, les émissions directes de CO₂ résultant de la combustion de matières biogènes – y compris la biomasse, les biocarburants et le biogaz – sont exclues des calculs de la portée 1 et 2, et donc documentées dans le *Rapport de durabilité 2023*. Pour cette raison « chaleur et vapeur » ne font pas partie du total des émissions portée 1 et 2, car il s'agit de la combustion de matières biogènes.

²¹ Conformément aux lignes directrices du GHG Protocol, il est conseillé d'exclure les émissions directes de CO₂ résultant de la combustion de matières biogènes – y compris la biomasse, les biocarburants et le biogaz – des calculs des portées 1 et 2, mais de les documenter séparément.

Tableau 3 : Émissions de GES de portées 1 et 2, au 31 décembre 2023

Sources d'émissions		Émissions 2023				
		CO ₂ (t éq. CO ₂)	CH ₄ (t éq. CO ₂)	N ₂ O (t éq. CO ₂)	HFC (t éq. CO ₂)	Émissions biogéniques (t éq. CO ₂)
1	Combustion stationnaire	6 660	4	33	0	0
	Combustion mobile	217	0	0	0	0
	Fuites d'halocarbures	0	0	0	570	0
2	Électricité	3 171	0	0	0	0
	Chaleur et vapeur	0	0	0	0	176
Total des émissions		10 048	4	33	570	176
Bilan des émissions de GES (portée 1 et 2)²²		10 655 tonnes d'équivalent CO₂				

Portée 3

Le GHG Protocol fait état de 15 catégories d'émissions pour la portée 3. La présente section présente les catégories d'émissions liées aux activités de iA Groupe financier, soit :

- La catégorie 5 : les déchets générés par les activités de l'entreprise ;
- La catégorie 6 : les voyages d'affaires du personnel de l'entreprise ;
- La catégorie 7 : les déplacements des employé(e)s pour se rendre au travail ;
- La catégorie 8 : les actifs loués (espaces dans les immeubles et véhicules) non détenus par l'entreprise ;
- La catégorie 15 : les émissions financées liées à notre portefeuille d'investissements.

Le tableau 4 présente le bilan des émissions de la portée 3, qui représente la plus grande source d'émissions avec 397 183 tonnes d'équivalent CO₂, soit 97,4 %²³ des émissions totales de iA Groupe financier en 2023. Ces émissions proviennent de la chaîne de valeur de la Société, c'est-à-dire qu'elles sont liées aux activités de l'entreprise, mais proviennent de sources que iA Groupe financier ne détient pas ou desquelles elle perçoit peu ou n'a pas de contrôle. La méthodologie de quantification pour chacune des catégories de la portée 3 se trouve en annexe de ce document.

Tableau 4 : Émissions de GES de portée 3, au 31 décembre 2023

Sources d'émissions		Émissions 2023 (t éq. CO ₂)
3	5. Déchets	139
	Matières résiduelles	113
	Eaux usées	26
	6. Voyages d'affaires²⁴	3 075
	Déplacements aériens	1 495
	Déplacements terrestres	1 471
	Autres activités de soutien aux transports ²⁵	109
	7. Déplacements des employé(e)s	1 139
	8. Actifs loués	3 213
	Combustion stationnaire	1 382
	Combustion mobile	88
	Fuites d'halocarbures	366
	Électricité	1 377
	15. Émissions financées	389 617
Bilan des émissions de GES de la portée 3		397 183 tonnes d'équivalent de CO₂

²² Conformément aux lignes directrices du GHG Protocol, les émissions directes de CO₂ résultant de la combustion de matières biogènes – y compris la biomasse, les biocarburants et le biogaz – sont exclues des calculs de la portée 1 et 2, et donc documentées dans l'annexe du présent rapport. Pour cette raison « chaleur et vapeur » ne font pas partie du total des émissions portée 1 et 2, car il s'agit de la combustion de matières biogènes.

²³ Actuellement, iA Groupe financier ne comptabilise que certaines catégories de portée 3. Ce pourcentage pourrait donc être amené à varier dans les années à venir, en fonction de l'ajout d'autres catégories.

²⁴ La catégorie « Voyages d'affaires » exclut les données de certaines filiales qui ne sont pas disponibles.

²⁵ Il s'agit d'activités de soutien aux transports payés ou remboursés par iA Groupe financier tels que des frais de stationnements, taxi et essence pour le déplacement des employé(e)s dans le cadre de leur travail. Ces émissions sont calculées selon la méthode basée sur les dépenses et ne concernent qu'une seule de nos filiales.

Déchets

Cette catégorie quantifie les émissions liées aux déchets générés par les activités de l'entreprise et les occupants des immeubles de iA Groupe financier. Les matières résiduelles incluent les émissions liées aux processus de gestion des déchets (combustion, enfouissement, méthanisation). De même, les émissions des eaux usées comprennent le processus de traitement des eaux usées. Une faible augmentation (4 %) des déchets entre 2022 et 2023 est observée. Elle s'explique par une meilleure qualité des données d'activité (par exemple, l'obtention de davantage de rapports d'audit des déchets) et par une augmentation du nombre d'utilisateurs (augmentation de 6,6 % du nombre d'employé(e)s).

Voyages d'affaires

Cette catégorie englobe les déplacements payés ou remboursés par iA Groupe financier, comme les émissions liées aux déplacements en train, avion ou voiture des employé(e)s dans le cadre de leur travail. Les émissions de cette catégorie ont presque triplé depuis 2022 en raison de l'extension de la couverture des données à un plus grand nombre de filiales et de l'amélioration de la méthode de calcul. Cependant, ces données excluent encore divers éléments qui seront bonifiés dans les années à venir, notamment l'ajout d'autres filiales de iA Groupe financier et l'amélioration du processus de collecte de données afin d'obtenir une image plus précise des émissions pour cette catégorie.

Déplacements des employé(e)s

Cette catégorie comprend les émissions générées par les déplacements pendulaires des employé(e)s entre leur domicile et leur lieu de travail. Ces émissions sont estimées en fonction du nombre d'employé(e)s de iA Groupe financier, en tenant compte de l'impact du programme TNO sur leurs déplacements. Par conséquent, les émissions de cette catégorie ont augmenté au même rythme que l'augmentation du nombre de nouveaux employé(e)s entre 2022 et 2023, soit 6,6 %, étant donné que le taux de présence au travail est resté constant.

Actifs loués

Cette catégorie concerne les émissions de gaz à effet de serre des actifs dont iA Groupe financier est locataire (et non propriétaire), tels que les immeubles et les véhicules loués. Les émissions de cette catégorie entre 2022 et 2023 sont restées constantes. À noter que la superficie louée par l'entreprise a diminué, par conséquent, une diminution (4 %) des émissions estimées, liées à la combustion stationnaire et la fuite d'halocarbures est observée. Cependant, le nombre de véhicules loués a augmenté, et bien que certains soient hybrides ou électriques, les émissions liées à la combustion mobile pour les véhicules loués ont doublé du fait du nombre plus important de véhicules et du kilométrage parcouru en 2023.

Émissions financées

En 2023, nous avons annoncé notre objectif de décarbonation axé sur la gestion des risques climatiques, notamment avec une cible de réduction de l'intensité carbone.

En 2023, un rééquilibrage du portefeuille a été effectué dans le but de mieux gérer le risque global ainsi que ceux liés au climat. Ce changement d'allocation s'est concentré

sur la diminution de notre exposition aux services publics, un secteur représentant un risque climatique accru. Il a permis de diminuer l'intensité carbone de 24 %.

Il est important de reconnaître que le processus de décarbonation n'est pas linéaire. Toutefois, nous avons réalisé des avancées dans la gestion des risques climatiques qui nous positionnent favorablement. Pour l'année à venir, nous donnerons la priorité à la consolidation de notre processus de gouvernance et à l'intégration de la considération du risque climatique dans nos décisions d'investissement. La réduction significative de l'intensité carbone de notre portefeuille en 2023 nous donnera l'occasion en 2024 de concentrer nos efforts sur l'optimisation de notre cadre de gestion des risques climatiques. Nous continuerons à tenir compte de la nature dynamique des données sur le carbone tout en fournissant à nos équipes d'investissement les outils nécessaires pour surveiller ces risques et agir en conséquence.

Guidés par notre philosophie d'investissement à long terme, notre ambition pour 2024 est d'établir les fondements solides pour une transition structurée du portefeuille afin d'assurer une résilience aux changements climatiques.

Graphique 1 : Trajectoire de l'intensité carbone projetée d'ici 2035

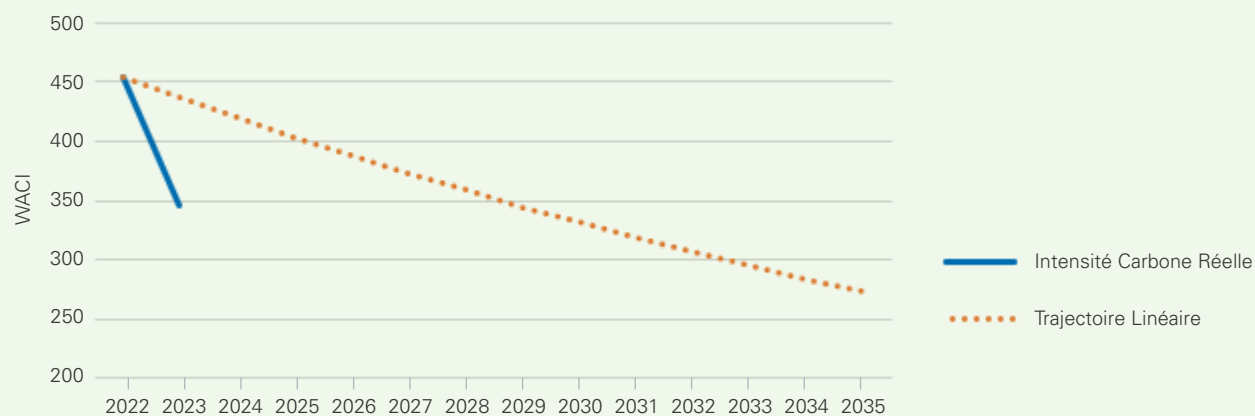


Tableau 5 : Émissions de GES de nos investissements, en date du 31 décembre 2023²⁶

Catégorie d'actifs	Indicateurs	Unités	2022	2023
Obligations de sociétés²⁷	Émissions totales financées	t éq. CO ₂	466 214	389 617
	Intensité des émissions financées	t éq. CO ₂ / M\$ CA investi	57	41
	Intensité carbone moyenne pondérée (WACI)	t éq. CO ₂ / M\$ CA revenus de la société	454	346
Investissements dans les énergies renouvelables	Valeur en énergies renouvelables	G\$ CA	2,8	2,9
	Valeur en obligations vertes	M\$ CA	485	687

Les actions pour réduire nos émissions

Dans l'objectif de réduire l'impact environnemental de nos activités, nous tentons d'améliorer nos pratiques opérationnelles. Cette section présente les données que nous collectons et les actions que nous établissons pour minimiser notre impact environnemental négatif.

Portées 1 et 2

Tableau 6 : Répartition de nos actifs immobiliers, au 31 décembre 2023

Catégories	Nombre d'adresses	Superficie en %
Bureaux	32	92
Autres	5	7
Centres commerciaux	1	1

²⁶ La présente divulgation a été rédigée à l'aide de renseignements fournis par MSCI ESG Research LLC ou ses sociétés affiliées ou ses fournisseurs de renseignements. Même si les fournisseurs de renseignements de l'Industrielle Alliance, Gestion de placements inc., y compris MSCI ESG Research LLC et ses sociétés affiliées (les « parties ESG »), obtiennent leurs renseignements (les « renseignements ») de sources qu'ils jugent fiables, aucune des parties ESG ne peut garantir l'originalité, l'exactitude ou l'exhaustivité des données du présent document, et elles déclinent expressément toute garantie expresse ou implicite, y compris les garanties de qualité marchande, de convenance à un usage particulier. Les renseignements peuvent être utilisés à l'interne seulement et ne peuvent être reproduits ou republiés dans quelque forme que ce soit. Il est également interdit de les utiliser comme référence ou comme données pour des instruments, des produits ou des indices financiers. De plus, ces renseignements ne doivent absolument pas être utilisés pour déterminer les titres à acheter ou à vendre ou encore le moment de l'achat ou de la vente de titres. Aucune des parties ESG ne sera tenue responsable d'erreurs ou d'omissions à l'égard de données aux présentes ou de dommages et intérêts directs, accessoires, indirects, punitifs, spéciaux ou consécutifs ou autres (y compris la perte de profits) même si elle a été informée de la possibilité de tels dommages.

²⁷ Le 16 janvier 2023, nous avons achevé la restructuration du portefeuille du fonds général en raison de l'entrée en vigueur de la norme comptable IFRS 17 Contrats d'assurance le 1^{er} janvier 2023 (« IFRS 17 »). Ce changement a eu une incidence sur la pondération de chaque actif du portefeuille de la dette publique de la Société du fonds général et a donc nécessité une réévaluation de l'empreinte carbone de ce portefeuille pour l'année 2022. Aussi, à la suite de l'implantation d'une nouvelle stratégie de gestion, le portefeuille « Actions cotées » du fonds général a été réduit à une proportion marginale, ce qui a entraîné son retrait du calcul de l'empreinte carbone. Ces données représentent la portion assujettie à l'engagement de décarbonation et qui correspond à des investissements de l'ordre de 13,5 milliards de dollars au 16 janvier 2024.

Gestion énergétique et hydrique de nos immeubles

iA Groupe financier recueille chaque année des données sur la consommation d'énergie pour 38 de ses actifs immobiliers qu'il détient, soit 100 % des 7 015 600 pi² qui constituent leur superficie de plancher totale détenue.

Tableau 7 : Données sur notre gestion énergétique, au 31 décembre 2023

Gestion énergétique	Bureaux	Centres commerciaux	Autres
Couverture des données de consommation énergétique sous forme d'un % de la superficie au sol totale	100	100	100
Consommation énergétique totale (en gigajoules)	455 483	4 581	34 607
% de l'énergie consommée provenant de l'électricité du réseau	79	93	100
% de l'énergie consommée provenant d'énergies renouvelables	72	100	94
% d'évolution équivalente de l'énergie consommée pour la zone du portefeuille avec la couverture des données, par sous-secteurs de propriétés	95	97	119
% admissible qui a une évaluation énergétique	82	100	64
% certifié ENERGY STAR ^{®28}	0	0	0

Modalités d'intégration des considérations en matière de gestion de l'énergie du bâtiment dans l'analyse de l'investissement immobilier et dans la stratégie opérationnelle

En tant que propriétaire immobilier d'envergure, iA Groupe financier mesure sa performance environnementale selon les critères élevés des normes BOMA BEST[®] (Normes environnementales de l'immobilier), LEED^{®29} et RHFAC. Cela nous permet d'offrir à nos employé(e)s et à nos locataires des espaces de travail de grande qualité qui favorisent conjointement la santé et le bien-être des individus.

Dans un souci constant d'amélioration, nous avons poursuivi la collecte de données relatives à la gestion de l'eau de nos actifs immobiliers canadiens en 2023.

Tableau 8 : Données sur notre gestion de l'eau, au 31 décembre 2023

Gestion hydrique	Bureaux	Centres commerciaux	Autres
Couverture des données de prélèvement d'eau sous forme d'un % de la superficie au sol totale	100	100	100
% de la superficie au sol dans les régions au stress hydrique de référence élevée ou extrêmement élevée	10	0	14
Total d'eau prélevée par la superficie du portefeuille avec couverture des données (en milliers de mètres cubes)	323,9	6,2	60,1
% d'eau prélevée dans les régions au stress hydrique de référence élevée ou extrêmement élevée	5	0	10
% d'évolution équivalente de l'eau prélevée pour la zone du portefeuille avec la couverture des données, par sous-secteurs de propriétés	66	0	86

²⁸ Nos immeubles ne sont pas certifiés ENERGY STAR[®]. Toutefois, la plupart de nos immeubles ont un profil ENERGY STAR[®].

²⁹ LEED[®] et son logo font l'objet d'une licence d'utilisation au Canada accordée au Conseil du bâtiment durable du Canada et il est permis de les utiliser ici.

Le programme du bâtiment durable LEED[®] est le principal programme pour la conception, la construction, l'entretien et l'exploitation de bâtiments durables à grande performance.

Risques liés à la gestion de l'eau et discussion des stratégies et pratiques visant à atténuer ces risques

Pour mettre en œuvre sa stratégie de conservation de l'eau, iA Groupe financier s'est doté d'un programme qui priorise une gestion hydrique efficace. Cette approche cadre avec les exigences issues des régimes de certification LEED® et BOMA BEST® auxquels souscrit iA Groupe financier. Plus spécifiquement, lors du processus de certification BOMA BEST, un audit sur la gestion de l'eau est réalisé dans le but de faire ressortir des opportunités de réduction de la consommation d'eau des immeubles ciblés. Afin de réaliser l'audit de consommation d'eau, les activités suivantes sont réalisées :

- Visite des lieux ;
- Collecte de l'information nécessaire afin de produire l'inventaire des équipements consommateurs d'eau ;
- Bilan de consommation d'eau ;
- Montage et calibration du bilan d'eau ;
- Solutions proposées pour l'amélioration de la performance.

Responsabilité de nos bureaux

Notre filiale PPI Management Inc. (« **PPI** ») est passée de 42 % de son espace loué certifié LEED ou BOMA BEST en 2022, à 46 % en 2023 par occupation et avec des baux signés (l'occupation commence en 2024), et passera à plus de 50 % en 2025.

Notre modèle de travail : Travailler de n'importe où

iA Groupe financier maintient le cap sur son modèle flexible soit le programme Travailler de n'importe où (« **TNO** »). À titre de rappel, par ce programme, les employé(e)s ont la possibilité de télétravailler de la maison ou de se déplacer à l'un ou l'autre des immeubles mis à leur disposition afin de collaborer et de socialiser en équipe. Depuis 2020, année de lancement du programme TNO, nous avons réduit notre parc d'adresses de 177 à 104, ce qui équivaut à une réduction de 24 % de la superficie occupée au Canada.

Entre 2022 et 2023, nous comptons 8 édifices en moins, ce qui a réduit notre taux d'occupation de près de 100 000 pi², pour une occupation totale de 1 700 000 pi².

Nous prévoyons d'autres réductions de nos espaces de bureaux dans les années à venir, au Canada ainsi qu'aux États-Unis.

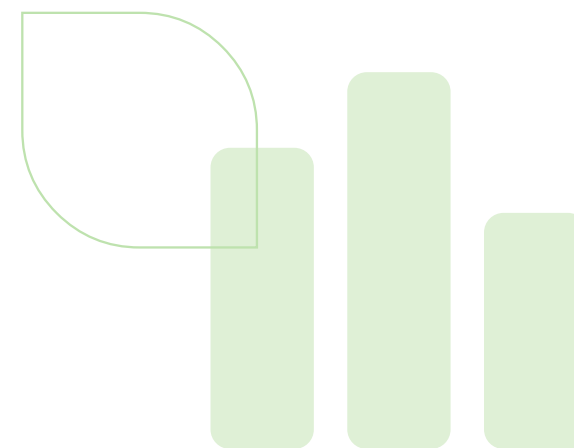
Le tableau 9 présente les résultats mentionnés ci-dessus.

Portée 3

Améliorer la gestion des matières résiduelles

Au cours des dernières années, étant donné le contexte exceptionnel de la pandémie, une caractérisation des matières résiduelles n'aurait pas été pertinente pour obtenir des résultats concluants. Nous envisageons donc de planifier cette caractérisation dans les prochaines années afin de procéder à une meilleure gestion de nos matières résiduelles et de réduire notre empreinte environnementale.

Par ailleurs, la plupart de nos documents sont sous forme numérique dans tous nos secteurs d'activité et nous favorisons l'utilisation de papiers faits à partir de fibres 100 % postconsommation. À compter de 2019, nos experts en technologies de l'information ont travaillé sur un plan d'action visant à réduire nos impressions et à outiller nos équipes, dont voici les résultats à la fin 2023³⁰.



³⁰ Les chiffres présentés dans ce tableau comprennent les filiales et les agences de iA Groupe financier au Canada uniquement, à l'exception de la filiale iA Gestion du patrimoine pour la période de 2018-2019. Les données pour cette filiale sont comptabilisées à partir de 2020.

Tableau 9 : Superficie occupée par iA Groupe financier au Canada, aux 31 décembre et prévisions 2024

Région	2021		2022		2023		2024 (prévision)	
	Adresses (nombre)	Superficie (pi ²)	Adresses (nombre)	Superficie (pi ²)	Adresses (nombre)	Superficie (pi ²)	Adresses (nombre)	Superficie (pi ²)
Québec	16	735 218	13	592 041	12	498 055	11	498 055
Montréal	18	333 876	17	301 813	17	301 813	16	261 539
Laval	8	58 444	6	54 298	5	51 154	5	51 154
Rive-Sud de Montréal	9	121 791	8	129 564	8	129 564	8	129 564
Toronto	12	359 958	11	249 791	11	266 289	9	224 741
Ottawa	4	7 639	3	7 414	2	6 611	2	6 611
Vancouver	7	140 897	6	138 764	4	128 590	5	125 897
Calgary	6	33 309	4	26 562	3	22 940	2	20 240
Edmonton	2	8 897	2	8 897	1	6 119	1	6 119
Saskatchewan	1	2 903	1	2 903	0	0	0	0
Winnipeg	3	6 928	3	6 956	2	4 663	2	5 100
Nouvelle-Écosse	3	8 436	3	8 436	3	8 436	1	1 900
Nouveau-Brunswick	1	656	0	0	0	0	0	0
Terre-Neuve	1	2 971	1	2 971	1	2 971	1	2 971
Agences (autres)	35	281 119	34	261 612	34	265 432	34	265 432
Total	126	2 103 042	112	1 792 022	104	1 692 637	97	1 599 323

Le tableau 10 présente les résultats de la réduction du nombre d'imprimantes et le nombre d'impressions chez iA Groupe financier à la suite du programme TNO, qui a permis de réduire la consommation d'électricité, de consommables, de papier et de toute l'activité nécessaire à la maintenance de notre parc d'imprimantes. Les résultats reflètent une réduction de 69 % du parc d'imprimantes, par rapport à 2022. Pour ce qui concerne le volume d'impressions, nous constatons une légère augmentation qui s'explique par la réouverture de nos bureaux, mais qui reste cependant dans les mêmes proportions que 2022. Cette tendance a été favorisée par l'ajout d'une solution d'impression moderne avec code QR qui a aidé à réduire l'impression de documents imprimés par erreur.

Tableau 10 : Résultats de la réduction du nombre d'imprimantes et nombre d'impressions

	Février 2020	Septembre 2022	Avril 2023
Nbr d'imprimantes	477	394	122

	De juillet 2019 à juin 2020	De juillet 2021 à juin 2022	De juillet 2022 à juin 2023
Nombre d'impressions (dans nos bureaux)	31 934 053	8 112 7997	8 381 747

Pour ce qui est des États-Unis, nous avons commencé à rapatrier une partie de la gestion de l'impression en octobre 2023 et tout sera finalisé à la fin de 2024.

Favoriser le numérique

Dans le contexte de télétravail, il est primordial de fournir les moyens technologiques nécessaires pour faire des affaires de manière virtuelle et sans échange de documents, tout en garantissant la sécurité et la confidentialité des informations traitées.

Pour y arriver, iA Groupe financier met en place des outils qui permettent aux employé(e)s de remplacer le papier dans les tâches quotidiennes (prises de notes, tableaux numériques, etc.). En outre, chaque filiale déploie les technologies informatiques nécessaires pour améliorer les interactions avec sa clientèle.

Encourager la transition numérique pour nos client(e)s

Notre filiale iA Gestion de patrimoine a lancé sa campagne « Devenir vert » en septembre 2023, durant laquelle plus de 4 100 client(e)s se sont inscrit(e)s à la livraison électronique. En ce sens, cette filiale a donné aux conseiller(ère)s la possibilité de configurer eux-mêmes la livraison électronique aux client(e)s, favorisant ainsi son adoption.

Encourager l'économie circulaire

Depuis 2018, iA Groupe financier récupère et recycle son équipement informatique désuet en partenariat avec une firme externe. Les équipements récupérés dans nos bureaux sont suivis jusqu'à leur destruction sécurisée ou leur remise en circulation après nettoyage et vidage de leur contenu. Les composantes des appareils non remis en circulation sont vendues à des partenaires pour un recyclage spécifique. En 2023, iA Groupe financier a recyclé 5 411 biens informatiques, pour une économie de 360,1 tonnes d'équivalent CO₂.

En juin 2021, iA Groupe financier a implanté un processus de récupération précis, incluant les appareils mobiles, et qui permet aussi l'épargne de crédits carbone. En 2023, iA Groupe financier a recyclé 381 appareils cellulaires, pour une économie de 3,5 tonnes d'équivalent CO₂.

Dons de matériel informatique à des organismes de bienfaisance

Le matériel informatique tels portables, écrans, souris, claviers qui sont en bon état, mais non utilisés par les employés(e)s, sont nettoyés par une firme externe et ensuite offerts à des organismes de bienfaisance qui ont souvent peu de moyens pour se procurer ce type de matériel. En 2023, ce sont 19 portables, 36 moniteurs, 17 stations d'accueil et autres accessoires tels que souris, casques et claviers qui ont été remis. La valeur totale de ce matériel s'élève à près de 15 000 \$.

Réduction de notre impact environnemental aux États-Unis

Notre filiale American Amicable (AmAm) aspire à réduire son empreinte carbone. En 2022, elle a développé et introduit son contrat d'assurance numérique, remis par voie électronique, dans le but de réduire l'utilisation du papier. Cette année, elle s'efforce de favoriser l'adoption de cette option en sensibilisant et en formant ses agents partenaires.

AmAm met également en œuvre plusieurs initiatives visant à améliorer l'efficacité énergétique et la gestion de l'eau. Toutes les améliorations apportées aux bâtiments sont réalisées en mettant l'accent sur les efforts de rationalisation, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des bâtiments. Des efforts tels que le calfeutrage des fenêtres, le remplacement des lampes par des lampes LED, la réduction de la demande en eau par des aménagements paysagers et des plantes adaptés aux sécheresses, et la réduction de la durée des cycles d'arrosage n'en sont que quelques exemples.



Talents et culture

Notre carte d'identité

En date du 31 décembre³¹.



9 488 employés

	2022	2023	
Effectif total (approx.).	8 900	9 488	
Répartition hommes-femmes	Femmes	58 %	58 %
	Hommes	42%	42%
Recrutement et répartition hommes-femmes	Total	2 434	2 311
	Femmes	1 326	1 257
	Hommes	1 105	1 032
	Non déclaré	3	2
	Inconnu	0	20
Promotions internes et répartition hommes-femmes	Total	837	927
	Femmes	440	485
	Hommes	396	441
	Non déclaré	1	1

Répartition des employés par pays



Âge moyen en 2023

41,4 ans

41,7 ans

41 ans

Ancienneté moyenne

6,6 ans

7,1 ans

6 ans

Types d'employés

9 015 d'employés permanents

473 d'employés temporaires, occasionnels, étudiants et stagiaires

Anniversaire de service de nos employés

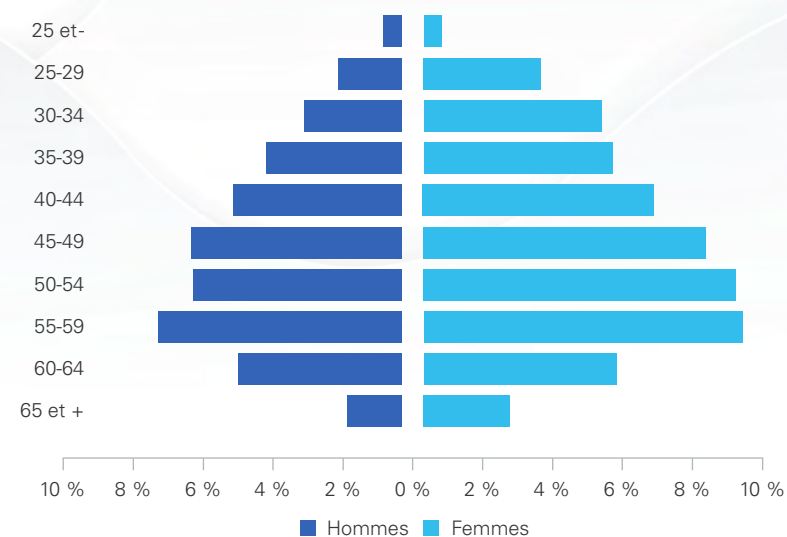
2 382 Plus de 10 ans

1 387 Plus de 15 ans

768 Plus de 20 ans

	2022	2023
Taux d'incidence d'invalidité courte durée	10,50 %	9,50 %
Taux de rotation total	14,70 %	11,10 %
Taux de rotation volontaire	11,80 %	8,10 %

Pyramide des âges (hommes-femmes)



³¹ À l'exclusion de certaines filiales au Canada et aux États-Unis.

Engagement de nos employé(e)s

En 2023, iA Groupe financier a maintenu l'approche de sondage *pulse*. En avril 2022, nous avons modifié le questionnaire afin que celui-ci mesure dorénavant des éléments de l'expérience employé qui sont en lien avec les défis auxquels fait face actuellement l'entreprise en termes de main-d'œuvre. Les questions ont été reconduites en 2023.



Le sondage évalue les éléments suivants :

- 1 L'engagement des employé(e)s**, c'est-à-dire le degré auquel ils apprécient réaliser leur travail. Cet élément est associé à la motivation intrinsèque, facteur clé sous-jacent à un engagement positif, sain et durable des employé(e)s envers leur travail ;
- 2 La responsabilisation** (ou *empowerment*, en anglais), qui désigne le degré auquel les employé(e)s sentent qu'on leur fait confiance dans la prise de décisions. Cet élément est clé pour le développement d'employé(e)s autonomes et compétents ;
- 3 Le développement** qui fait référence au degré auquel les employé(e)s se développent sur le plan professionnel. Cet élément est central pour être une organisation qui offre un environnement de travail dans lequel les employé(e)s se perfectionnent et qui permet à l'organisation d'évoluer et de s'adapter à un environnement de plus en plus en transformation ;
- 4 La progression de carrière** qui réfère au degré auquel le travail que les employé(e)s accomplissent présentement est aligné sur leurs aspirations professionnelles. Cet élément est central pour s'assurer que iA Groupe financier soit un milieu de travail qui propose une carrière stimulante, attirant par le fait même les meilleurs talents ;
- 5 Le bien-être** qui correspond à la façon dont les employé(e)s rapportent se sentir. iA Groupe financier souhaite s'assurer d'avoir des employé(e)s en santé et d'offrir un environnement sain qui favorise le bien-être psychologique ;
- 6 L'inclusion** qui fait référence au degré auquel les employé(e)s sentent qu'il(elle)s peuvent être eux(elles)-mêmes au travail. iA Groupe financier souhaite offrir un environnement de travail inclusif, permettant à chaque personne de se sentir soi-même au travail. Une entreprise inclusive est plus à même d'attirer et de retenir une force de travail diversifiée ;
- 7 Une question ouverte** permet à la Société de demeurer à l'écoute des préoccupations et de la réalité de ses employé(e)s.

Résultats du sondage <i>pulse</i> ³² (% de notes élevées)	2022	2023
Taux de participation	50 %	45 %
Engagement des employé(e)s	86,6	86,5
Responsabilisation	89,6	89,6
Développement	73,4	74,6
Progression de carrière	78	78,6
Bien-être	76,6	77,9
Inclusion	87,6	86,6

Les résultats de 2023 sont très similaires à ceux de l'année précédente. Cependant, nous avons noté une diminution du taux de participation (-5 %). Bien que ce taux demeure en ligne avec celui de l'industrie, cette diminution témoigne probablement d'une certaine fatigue des employé(e)s à répondre à des sondages mensuels.

Chaque mois, l'ensemble des commentaires sont lus, classifiés et transmis aux équipes pertinentes du secteur Talents et culture, afin que les équipes puissent tenir compte de la réalité des employé(e)s dans le développement et la mise en place de leurs initiatives. Les commentaires sont aussi transmis aux partenaires d'affaires Talents et culture, afin de les aider à soutenir la direction de leurs secteurs respectifs. Enfin, les résultats et les constats sont présentés mensuellement au comité exécutif et à la direction de la vice-présidence – Talents et culture. L'objectif est de s'assurer que les décideurs puissent prendre en compte la réalité et la perspective des employé(e)s dans leurs prises de décisions. Enfin, toutes les mesures sont mises en place afin de protéger l'anonymat des répondant(e)s.

En 2024, nous allons faire évoluer notre stratégie de sondage des employé(e)s. Nous remanierons le questionnaire pour nous assurer qu'il corresponde à notre nouveau plan stratégique, qui inclut une question sur le taux de recommandation net des employé(e)s (*eNPS*). Suivant les commentaires des employé(e)s, nous réduirons également la fréquence de notre sondage *pulse*, qui passera de mensuelle à trimestrielle. Dans le cadre de cette nouvelle stratégie, nous continuerons à présenter les résultats des sondages à tous les niveaux de la direction en 2024 comme mentionné plus haut.

³² À l'exclusion de certaines filiales au Canada et aux États-Unis. Les questions du sondage utilisent des échelles de Likert en 7 points, avec les notes faibles (1-2-3) représentant une présence négative de la dimension évaluée (ex : ne pas se sentir inclus sur l'échelle d'inclusion) et les notes élevées (5-6-7) représentant une présence positive de la dimension évaluée (ex : se sentir inclus sur l'échelle d'inclusion).

Stratégie de talents

En 2023, nous avons révisé notre stratégie de talents pour mieux répondre aux besoins de nos employé(e)s, pour suivre les tendances du marché et pour planifier l'avenir. Nous reconnaissons que nos talents sont un pilier crucial de notre succès et qu'il est essentiel d'adopter un plan à long terme qui répond à nos défis à venir. Nos principaux défis en matière de talents sont :

- de combler les écarts entre les talents actuels et les besoins futurs ;
- de développer un sentiment d'appartenance chez les nouveaux employé(e)s ;
- d'attirer une gamme diversifiée de compétences pour soutenir notre transformation ;
- de promouvoir la mobilité interne, d'augmenter les compétences en leadership ;
- de favoriser l'apprentissage et le développement en continu et de soutenir le développement de carrière, particulièrement en lien avec l'inclusion.

Prioriser les besoins de notre main-d'œuvre nous permet d'envisager un avenir de réussites et de croissance tout en contribuant à l'amélioration de la société.

Figure 2 : Notre vision « Évoluer et apprendre ensemble pour vivre un parcours inspirant »



Acquisition de talents

En 2023, nous avons déployé un nouveau processus d'acquisition de talents global qui permet une centralisation de nos besoins en recrutement et une harmonisation de nos pratiques. Ce processus assure une expérience candidat juste, équitable et personnalisée, tout en étant efficace et flexible. Nous misons ainsi davantage sur la technologie pour limiter le travail administratif de nos professionnel(le)s en acquisition de talents, tout en favorisant la flexibilité offerte à nos candidat(e)s. À titre d'exemple, nous avons déployé des processus d'entrevues asynchrones pour certains postes à haut volume d'embauches. Les candidat(e)s à ces postes peuvent ainsi réaliser leurs entrevues d'embauche en différé au moyen d'outils et d'un processus distinctif et innovant sur le marché.

Nous misons également sur la relève étudiante comme vecteur de succès en acquisition de talents, c'est pourquoi nous avons créé une offre de service complète en la matière.

En 2023, l'expertise en immigration et mobilité internationale a été consolidée afin de mettre en place les conditions favorables à la poursuite de nos démarches et de notre expertise en matière de recrutement international.

Accueil et intégration

En 2023, nous avons travaillé à améliorer et à harmoniser l'expérience d'accueil et d'intégration chez iA Groupe financier avec la création de quatre parcours distincts (nouvel(le) employé(e), nouveau(elle) gestionnaire, haut(e) dirigeant(e) et mobilité interne) afin d'offrir une expérience enrichie, inspirante et cohérente. Souhaitant créer dès les premiers instants au sein de l'organisation un sentiment d'appartenance, nos nouveaux employé(e)s ont maintenant accès à :

- des activités d'inspiration et de réseautage offertes en présentiel et en virtuel ;
- un partenaire d'intégration attribué à chacun(e) d'entre eux(elles) ;
- un portail libre-service centralisant les notions importantes et les informations à valeur ajoutée pour tout(e) nouvel(le) employé(e) ;
- des communications d'entreprise personnalisées et inspirantes tout au long des douze premiers mois des employé(e)s chez iA.

Une refonte des cours obligatoires attribués aux nouveaux(elles) employé(e)s a été lancée en décembre 2023, afin d'assurer une expérience employé optimisée, tout en respectant nos obligations législatives et de conformité.

Ce nouveau parcours de formation nommé « Formations indispensables à votre parcours iA » compte sept formations obligatoires, mises à jour annuellement :

- *Code de conduite professionnelle* ;
- *Cybersécurité 101* ;
- *Gestion des risques réglementaires et opérationnels – Concepts généraux* ;
- *Les bris de confidentialité* ;
- *Prévention du blanchiment d'argent et des activités terroristes* (formation continue) ;
- *Protection des renseignements personnels* ;
- *Introduction à la diversité et l'inclusion* – version employé(e) ou gestionnaire.

La solidité et la pérennité des parcours seront, entre autres, assurées par un soutien approfondi des gestionnaires accueillant de nouveaux(elles) employé(e)s grâce à des outils, à de la formation et à des ateliers pour les appuyer.

Planification et développement de la relève

La planification et le développement de la relève sont des moyens d'assurer une continuité solide. Le contexte actuel teinté par le virage technologique, les attentes des employé(e)s pour avoir une carrière stimulante et une pénurie de main-d'œuvre grandissante nous ont incités à agir de façon concertée pour faire face à cette réalité. C'est pourquoi en 2022 un projet pilote sur le processus de gestion de la relève avait été déployé. En 2023, nous avons ajusté ce même processus, afin de cibler plus spécifiquement la relève pour les postes de gestion.

Le processus nous a notamment permis de :

- Connaître les talents de nos équipes ;
- Identifier les personnes à haut potentiel ;
- Assurer la prise en charge du développement de nos talents ;
- Préparer la relève pour réduire notre vulnérabilité par rapport à des postes de gestion ;
- Favoriser les discussions sur la mobilité interne et les cheminements de carrière ;
- Identifier le risque et l'impact du départ de nos contributeurs et de nos gestionnaires.

La majorité des secteurs de iA Groupe financier³³ ont déployé le processus cette année, pour les niveaux de direction principale et de vice-présidences. Ceux-ci ont particulièrement apprécié :

- la meilleure visibilité sur les talents de nos équipes ;
- une meilleure vision de l'évolution des équipes et des stratégies à adopter pour préparer la relève en gestion ;
- la possibilité de découvrir de nouveaux talents.

En 2024, la revue de talents continuera d'être déployée dans les secteurs de l'organisation à différents niveaux de gestion.

³³ À l'exclusion de certaines filiales au Canada et aux États-Unis.

Objectifs ESG des employé(e)s

Notre filiale PPI a intégré les facteurs ESG dans sa mission organisationnelle et a mis à jour les descriptions de poste d'un certain nombre d'employé(e)s ainsi que les plans de développement individuels pour refléter ces facteurs. Plus précisément, la mission du PPI est guidée par trois convictions :

- la valeur accrue de l'assurance vie ;
- la valeur essentielle des conseiller(ère)s en assurance ;
- un rapport de confiance avec nos précieux conseiller(ère)s et employé(e)s.

À partir de 2024, les cadres et leurs équipes seront également invités à identifier les objectifs et les activités qu'ils(elles) peuvent entreprendre dans le cadre de leurs fonctions.

Développement et formation

Devenir une organisation apprenante fait partie de notre vision et constitue un élément central de notre évolution culturelle. C'est dans cette optique que le centre d'excellence en apprentissage et développement, mis en place en 2021, a poursuivi sa mission visant à contribuer au développement des employé(e)s, des leaders et des équipes par le déploiement de plusieurs initiatives majeures en 2023.

Pour nos employé(e)s

À l'automne 2023, nous avons déployé une nouvelle plateforme d'apprentissage immersive, une bibliothèque en constante évolution, avec plus de 20 000 contenus d'apprentissage en français et en anglais, qui s'ajoute à l'offre intégrée, personnalisée et accessible à la grande majorité de nos employé(e)s. Ce déploiement s'aligne sur notre stratégie de talents et notre engagement à être une organisation apprenante. Notre objectif est de promouvoir l'auto-apprentissage et le développement en continu en fournissant les ressources les plus à jour et adaptées aux divers styles et besoins d'apprentissage des employé(e)s. À ce jour, le taux d'adoption est à 20 %, plus de 12 373 contenus ayant été consultés et 910 heures de formations ayant été complétées.

Pour nos professionnel(le)s de la formation

Nos professionnel(le)s de la formation sont un levier important du développement de nos employé(e)s. Afin de soutenir et d'enrichir leurs pratiques en développement de compétences au quotidien, nous mettons à leur disposition de l'accompagnement et des outils couvrant l'ensemble des processus de conception d'une formation et de conception multimédia de même que des bonnes pratiques d'animation de formation. La communauté de pratique en place, composée de près de 160 professionnel(le)s répartis à travers l'entreprise permet les échanges et les partages en continu autour des bonnes pratiques et soutient ainsi notre évolution constante en tant qu'organisation apprenante.

Pour nos leaders

En 2022, nous avons établi une vision pour nos programmes de développement des leaders. Nous visons à passer du développement du leadership *ad hoc* à un développement plus stratégique à grande échelle en créant un environnement qui permet le développement des leaders continuellement avec les bons programmes et ressources au bon moment. Cinq programmes étaient envisagés pour soutenir nos leaders dans leur cheminement.

En 2023, nous avons priorisé l'évolution de trois de ces cinq programmes.

Programme 1 : Accueil et intégration des nouveaux gestionnaires

En 2023, nous avons travaillé à améliorer l'expérience d'accueil et d'intégration chez iA Groupe financier pour tout le personnel. Plus spécifiquement, les gestionnaires qui joindront iA Groupe financier en 2024 pourront bénéficier d'un portail libre-service pour répondre à leurs questions, d'activités de réseautage pour favoriser leur intégration et d'outils concrets pour les propulser dans leur développement et la compréhension de leur rôle et responsabilités.

Programme 2 : Fondations

Développer des compétences fondamentales de leadership pour propulser notre culture

Le programme Fondations est axé sur le développement des compétences de leadership qui permettent d'incarner notre culture et nos valeurs tout en faisant partie de l'engagement de iA Groupe financier à être une organisation apprenante. Il est conçu de façon à aider nos leaders à prendre du recul et à se mettre en action. Il leur offre de nombreuses opportunités de développement qui leur permettent d'apprendre et d'échanger entre eux afin d'avoir un plus grand impact et d'être inspirant(e)s pour leurs équipes.

Bâtir notre culture de demain

Le programme Fondations comporte trois parcours :

1. Équipes inspirées ;
2. Apprentissage en continu ;
3. Haute performance.

Ce nouveau programme comprend :

- Une expérience d'apprentissage via une plateforme interactive qui s'appuie sur des microapprentissage pour apprendre, prendre du recul, mettre en pratique et se perfectionner ;
- Des *Labs* d'inspiration permettant aux leaders de récapituler les principaux apprentissages et de donner l'occasion d'échanger en petits groupes sur leurs apprentissages et leurs défis. Les commentaires informels sur ces sessions étaient très positifs, car les leaders ont apprécié l'opportunité de rencontrer des leaders d'autres secteurs de l'organisation et de partager les meilleures pratiques.

Lancé en juin 2023, ce programme à l'intention de nos leaders (de tous les niveaux), à savoir plus de 750 leaders en même temps, permet d'assurer cohérence, impact et langage commun.

Une version adaptée du contenu du programme est aussi offerte aux employé(e)s.

Programme 3 : Leadership qui transforme

Le *coaching* est un outil puissant de développement de leadership implanté depuis plus d'une décennie chez iA Groupe financier. En 2023, nous avons ajouté à l'offre de coaching, un programme complet de développement d'équipe pour les cadres supérieurs. Reposant sur un modèle et des outils de leadership universels éprouvés, ce programme complète le programme Fondations et offre le soutien et les outils nécessaires pour incarner l'état d'esprit indispensable à la réalisation de notre vision. Dans un contexte d'évolution organisationnelle constante, ce programme permet d'assurer le développement de nos leaders à un rythme plus rapide que celui du changement. Il leur permet d'augmenter la conscience de soi, de comprendre l'impact de leurs actions et comportements et, finalement, de mieux naviguer dans la complexité de leur rôle.

Un parcours accéléré de développement pour les personnes à haut potentiel

En 2024, nous commencerons les travaux de création d'un parcours accéléré de développement pour les employé(e)s et les gestionnaires à fort potentiel identifiés dans le cadre du nouveau processus de revue des talents. L'objectif de ce parcours est de développer et de retenir les talents clés nécessaires pour assurer une relève efficace et compétente et, de ce fait, assurer l'évolution et la pérennité de l'organisation en s'adaptant aux défis futurs et aux changements du marché.

Chez iA Groupe financier, une organisation apprenante, c'est, entre autres :

Organisation apprenante	2022	2023
Cours créés	661	582
Inscriptions	79 936	74 191
Cours terminés	67 559	64 847
Participant(e)s à des cercles de <i>coaching</i>	265	219
Participant(e)s à des séances de <i>coaching</i> individuelles	71	45
Participant(e)s au programme Fondations	s. o.	1172
Contenus généraux consultés	s. o.	12 373

En 2023, iA Groupe financier a élargi son offre de formations en introduisant notamment le nouveau programme de développement des leaders Fondations, ainsi que la bibliothèque de contenus généraux (voir ces deux nouveaux éléments dans le tableau). Cet élément peut expliquer la diminution du nombre d'inscriptions entre 2022 et 2023, puisque nous avons renforcé la variété des possibilités d'apprentissage pour les employé(e)s.

L'approche Altitude

Notre approche d'appréciation de la performance Altitude vise à promouvoir et à appuyer la collaboration par l'établissement d'objectifs d'équipes annuels ainsi que de comportements qui soutiennent la réalisation de ces objectifs.

L'année 2023 a été marquée par la mise à jour de nos comportements Altitude afin de refléter les nouveaux thèmes comportementaux de notre culture.

- 1. Orientation client :** comprendre les besoins du client, travailler en étroite collaboration avec les distributeurs pour agir, en fournissant des produits et des services de qualité ainsi qu'une excellente expérience client.
- 2. Apprentissage en continu :** promouvoir l'apprentissage et s'engager dans de nouvelles et différentes façons de se développer.
- 3. Haute performance :** être performant en agissant de façon efficace et efficiente pour créer une plus grande valeur pour iA Groupe financier et ses parties prenantes.
- 4. Équipes inspirées :** cultiver des équipes autonomes et inclusives qui collaborent vers une vision commune du succès de iA Groupe financier.

Nous nous sommes également concentrés sur la consolidation de nos pratiques d'évaluation de la performance, principalement en termes d'équité dans la distribution de la performance. Ainsi, nous avons renforcé nos pratiques afin d'atténuer tout biais potentiel dans les évaluations. Des exercices de calibration tenus à la fin de l'année ont maintenu la cohérence et favorisé la sensibilisation dans l'ensemble de l'entreprise.

En nous appuyant sur nos succès de 2022 et 2023, cela nous a permis de renforcer et de consolider nos pratiques en matière d'évaluation de la performance et de soutenir l'adoption de nos nouveaux thèmes comportementaux de notre culture.



Rémunération responsable

Chez iA Groupe financier, nous considérons la rémunération globale comme une façon de contribuer directement et positivement à la santé et à la sécurité financière, ainsi qu'au mieux-être de nos gens. Notre philosophie de rémunération globale vise à rémunérer et à récompenser de manière équitable et compétitive nos talents qui contribuent à notre succès collectif. Par nos pratiques de rémunération, nous veillons également à maintenir une culture qui permet d'attirer, de retenir et d'embaucher les meilleurs talents, en leur offrant une expérience employé des plus distinctives.

Chaque année, nous évaluons notre philosophie de rémunération et réfléchissons à la manière dont elle est alignée sur nos objectifs d'affaires et notre stratégie de gestion des talents. Nous effectuons des validations auprès de cabinets externes pour garantir que nos pratiques de rémunération demeurent pertinentes et compétitives.

En 2023, la Société a consolidé son programme de rémunération globale et apporté certaines améliorations dans le but de propulser le mieux-être et le développement personnel de nos gens, et pour s'assurer de maintenir des programmes toujours plus avantageux et concurrentiels sur le marché.

iA Groupe financier dispose de structures et de programmes de rémunération globale complets et bien établis. La Société a défini un cadre directeur qui guide rigoureusement la gestion de ses pratiques de rémunération et veille au maintien de pratiques responsables et équitables.

Équité, compétitivité et transparence

1. Équité

La diversité, l'équité et l'inclusion font partie intégrante des valeurs de iA Groupe financier et des priorités stratégiques de la Société. Nous veillons à favoriser une culture d'inclusion qui tient compte des besoins variés de nos employé(e)s. Cette volonté d'inclusion se transpose également au sein de nos pratiques de rémunération : nous nous efforçons d'offrir des conditions justes et équitables à nos employé(e)s.

Équité salariale

iA Groupe financier s'investit dans l'inclusion des femmes. En matière de rémunération globale, iA Groupe financier respecte avant tout les exigences des lois provinciales en vigueur en matière d'équité salariale au Canada. Des processus internes rigoureux ont été établis pour maintenir cette conformité avec le cadre légal et réglementaire. Par ailleurs, la Société applique des normes élevées d'équité salariale, et agit en amont pour assurer la mise en œuvre de pratiques qui favorisent l'égalité des genres.

Les dernières évaluations du maintien d'équité salariale ont démontré la conformité de la Société avec la Loi sur l'équité salariale du Québec. Ainsi, aucun ajustement salarial n'a dû être apporté à des fins d'équité au Québec.

Équité interne

L'équité interne constitue un autre principe fondamental qui guide et encadre les programmes de rémunération. iA Groupe financier porte attention au positionnement de la rémunération de ses employé(e)s afin de s'assurer que cette dernière est exempte de biais discriminatoires.

iA Groupe financier procède par ailleurs annuellement à une analyse de ses structures salariales afin de s'assurer que :

- les emplois sont classifiés selon des critères objectifs ;
- les points témoins des échelles sont compétitifs sur le marché grâce à une analyse comparative annuelle.

2. Compétitivité

iA Groupe financier offre une rémunération attractive et concurrentielle. Cette stratégie de rémunération vise non seulement à récompenser convenablement la contribution et les efforts des employé(e)s, mais également à favoriser l'attraction, la mobilisation et la rétention des talents.

Plus précisément, nous administrons nos échelles salariales de façon évolutive en fonction des besoins des secteurs d'activité et des conditions du marché. L'équipe de rémunération globale, appuyée par des experts externes, effectue une vigie rigoureuse de la structure et des programmes de rémunération afin d'assurer leur alignement sur les marchés de référence donnés. Des évaluations et des balisages ponctuels sont également réalisés auprès de groupes de postes ciblés afin d'évaluer la compétitivité de leur rémunération et ainsi répondre à certains enjeux spécifiques et circonstanciels.

3. Transparence

Dans une volonté d'intégrité, nous divulguons notre structure de rémunération ainsi que nos échelles salariales qui englobent la majorité de nos employé(e)s au Canada. Les cibles annuelles de performance pour déterminer la bonification sont également accessibles sur nos canaux internes de communication.

Par ailleurs, nous veillons à assurer la conformité de nos pratiques envers les exigences légales et réglementaires en matière de rémunération. Chaque année, nous communiquons dans la *Circulaire d'information* aux actionnaires les composantes de la rémunération de la haute direction, ainsi que la rémunération de ses cinq dirigeants désignés, dont celle du président et chef de la direction. Conformément à la nouvelle *Loi sur la transparence salariale en Colombie-Britannique* en vigueur depuis novembre 2023, iA Groupe financier divulgue le salaire ou l'échelle salariale prévue pour les postes dans toutes les offres d'emploi annoncées publiquement pour cette province.

Une rémunération complète, avantageuse et distinctive

Nous maintenons une démarche de rémunération qui soutient la vision, les valeurs et les objectifs stratégiques de l'entreprise. Le programme de rémunération est structuré de manière à assurer une corrélation positive entre les résultats organisationnels, ainsi que les contributions sectorielles et individuelles. En tant que grand employeur, la Société offre une rémunération concurrentielle qui s'appuie sur une multitude de composantes variées et avantageuses, à la fois monétaires et non monétaires. Notre philosophie de rémunération vise à offrir une proposition de valeur unique et compétitive aux employé(e)s afin de leur faire bénéficier de conditions compétitives et avantageuses.

Composition de la rémunération globale

La rémunération des employé(e)s se compose comme suit³⁴ :

1. Le salaire de base compétitif qui s'appuie sur des évaluations et des analyses de marché rigoureuses, ainsi que sur des principes d'équité et de parité ;
2. Le boni annuel, qui vise à reconnaître la contribution et l'implication des employé(e)s au succès de l'entreprise et à favoriser l'atteinte d'une performance supérieure globale relativement aux objectifs de l'entreprise ;

3. En 2023, dans le cadre de notre exercice annuel de révision de la rémunération, nous avons apporté des améliorations à notre régime de bonification annuel (ou boni de performance). Plus particulièrement, dans le but de maintenir notre régime de bonification concurrentiel et de stimuler davantage la performance, nous avons décidé d'augmenter les pourcentages cibles et d'harmoniser le multiplicateur de performance individuelle pour certains niveaux d'emploi. Ces améliorations visent à encourager nos employé(e)s à atteindre des performances encore meilleures et à contribuer à l'atteinte des objectifs globaux de l'entreprise ;

4. Le régime d'assurance collective offre la sécurité et la protection dont nos employé(e)s et leurs personnes à charge ont besoin. Ce régime offre une protection complète et personnalisée, qui peut inclure : les soins médicaux et dentaires, l'assurance invalidité (courte et longue durées), l'assurance vie, l'assurance décès et mutilation accidentels et l'assurance voyage d'affaires. Les employé(e)s ont la possibilité de choisir parmi plusieurs options de couverture en fonction de leurs besoins. Des analyses financières sont effectuées chaque année afin d'assurer la pérennité du régime. Par le fait même, nous identifions des mesures de contrôle des coûts qui ont pour objectif de minimiser l'impact sur la couverture des employé(e)s.

5. Les régimes de retraite compétitifs qui vont au-delà de ce qui est habituellement offert sur le marché, y compris un régime à prestations déterminées et deux régimes à cotisations déterminées.

En 2023, nous avons procédé à la révision du cadre de gouvernance des régimes de retraite, et nous mettrons en place différentes mesures afin de continuer à assurer une gestion optimale et diligente de nos régimes.

La rémunération globale comme levier du mieux-être et du développement personnel

iA Groupe financier se soucie de la santé et du mieux-être de ses employé(e)s et de leurs proches. Dans cet esprit, le programme de rémunération globale comprend une multitude d'avantages³⁵ qui permettent de contribuer activement et positivement au mieux-être global. En 2023, la Société a également intégré de nouvelles mesures visant à propulser le développement personnel des employé(e)s, et ainsi les aider à libérer leur plein potentiel tout en favorisant une culture positive et engageante.

— **Compte mieux-être** : une majorité d'employé(e)s ont droit à un remboursement de 400 \$ pour des dépenses d'activités et de services destinés à favoriser leur mieux-être et celui des membres de leur famille couverts par le régime d'assurance

collective : services liés à l'activité physique, équipements d'activité physique (achat, location ou réparation), produits et services liés au bien-être, et gestion du poids et nutrition. En 2024, le montant maximal admissible pour le compte mieux-être passera à 700 \$. Par ailleurs, les frais liés aux activités destinées au développement personnel, tels que les frais d'inscription pour des cours d'intérêt général ou pour des séminaires, ateliers et conférences, feront désormais partie des dépenses admissibles.

- **Compte de soins de santé** : en complément à la couverture d'assurance collective, la majorité des employé(e)s bénéficient d'un compte de soins de santé par lequel un montant leur est octroyé pour couvrir les frais de soins de santé et dentaires qui ne sont pas remboursés par le régime d'assurance collective ou par celui de leur conjoint. Les montants offerts aux employé(e)s dans leur compte de soins de santé sont ajustés chaque année et varient selon l'option de couverture qu'ils ont choisie et leur statut de protection.
- **Modalités de travail** : afin de soutenir notre mode de travail entièrement flexible et hybride, nous fournissons un bureau et une chaise ergonomique à la majorité de nos employé(e)s canadiens qui en font la demande. Une allocation mensuelle est aussi offerte aux employé(e)s canadiens pour les frais d'utilisation d'Internet à domicile.

³⁴ et ³⁵ À l'exclusion de certaines filiales au Canada et aux États-Unis.

Par ailleurs, en 2023, iA Groupe financier a procédé à une amélioration significative de l'offre en matière de flexibilité des horaires de travail dans le but de promouvoir la conciliation travail-vie personnelle. Plus particulièrement, lorsqu'il est possible de le faire, les employé(e)s canadien(ne)s ont dorénavant la possibilité de bénéficier d'un horaire de travail comprimé, en choisissant parmi les deux formules suivantes : soit 5 jours de travail en 4,5 jours ou 10 jours de travail en 9 jours³⁶. D'autres avantages sont également offerts :

- **Télémedecine** : par l'entremise de notre prestataire Dialogue, les employé(e)s ont accès en tout temps à des consultations virtuelles avec des professionnels de la santé pour des soins médicaux non urgents.
- **Programme d'aide aux employé(e)s et à leur famille (« PAEF »)** : ce programme permet d'obtenir du soutien en lien avec la vie familiale, les relations interpersonnelles, le milieu de travail et la carrière, ainsi que des conseils juridiques et financiers.
- **Vacances** : en plus du programme avantageux de vacances et des congés fériés, iA Groupe financier propose des congés supplémentaires afin de permettre aux employé(e)s de mieux concilier leurs vies personnelle et professionnelle. Entre 2020 et 2023, nous avons offert 5 jours bien-être, sur une base temporaire, pour répondre à des enjeux attribuables à la pandémie de la COVID-19. En 2024, nous transformerons deux de ces cinq journées temporaires, comme une mesure permanente, et l'employé(e) pourra prendre ce moment pour son bien-être et/ou son développement. En conséquence, les 8 journées flexibles que nous offrons actuellement seront bonifiées et transformées en une banque de 10 journées bien-être et développement personnel.
- **Rabais sur le transport en commun** : considérant notre modèle de travail flexible et hybride et dans le but d'encourager les employé(e)s à utiliser le transport en commun lorsqu'ils se déplacent au bureau, nous avons commencé la révision de notre programme de transport en commun. Ce dernier vise à couvrir une partie des frais que l'employé(e) doit déboursier lors de ses déplacements, et ce, en tenant compte de la réalité de chacune des grandes villes suivantes : Québec, Montréal, Toronto, Vancouver. Un service de covoiturage avec le réseau covoiturage.ca est offert aux employé(e)s du Québec.
- **Rabais sur les produits iA Groupe financier** : nous proposons une gamme diversifiée de produits d'assurance et de services financiers pour nos client(e)s au Canada et aux États-Unis. Ces mêmes produits sont pour la plupart offerts aux employé(e)s à des prix réduits.
- **Régime d'achat d'actions** : la majorité de nos employé(e)s canadiens sont admissibles au régime d'achat d'actions de iA Groupe financier. Ils peuvent ainsi souscrire des actions ordinaires de l'entreprise. De plus, iA Groupe financier prend en charge une partie des cotisations jusqu'à un montant maximal annuel déterminé.
- **Remboursement des frais de cours et de formation** : les employé(e)s qui souhaitent poursuivre leur développement professionnel ont la possibilité de recevoir un appui financier de iA Groupe financier. Cet appui leur permet de rembourser une partie des coûts engagés pour suivre un cours ou une formation visant à développer ou à parfaire leurs compétences professionnelles.

Créer un impact concret et positif sur les facteurs ESG

Reflète de l'engagement de iA Groupe financier en matière de durabilité, une composante ESG est intégrée dans l'évaluation de la performance des employé(e)s et des hauts dirigeants. Cette composante a une incidence sur la rémunération variable de ces derniers, et plus précisément sur l'établissement de leur prime annuelle.

La composante ESG mesurée est l'indice de recommandation de la clientèle (« IRC »), soit une unité de mesure qui tient compte de la satisfaction des client(e)s. Cette composante est directement alignée sur la raison d'être de la Société, sur nos valeurs organisationnelles, et contribue à la création de valeur financière éthique et durable. iA Groupe financier mesure régulièrement l'IRC dans chacun de ses secteurs d'activité et a ainsi développé des processus éprouvés de recherche, de calcul et d'analyse de l'IRC. En intégrant les facteurs ESG dans ses pratiques de gestion de la performance et de la rémunération, iA Groupe financier encourage les pratiques éthiques et durables chez ses employé(e)s et ses hauts dirigeant(e)s, ce qui contribue à une meilleure performance financière et durable pour l'entreprise et ses parties prenantes.

Nos équipes demeurent investies et engagées à faire évoluer nos programmes de rémunération globale afin de s'assurer qu'ils demeurent avantageux, équitables et compétitifs, et qu'ils permettent à iA Groupe financier de continuer de se démarquer en tant qu'employeur de choix.

Pour plus de détails concernant la rémunération de la haute direction, consulter la *Circulaire d'information*.

³⁶ À l'exclusion de certaines filiales au Canada et aux États-Unis.

Équité, diversité et inclusion (« EDI »)

Une année importante pour l'EDI chez iA Groupe financier

iA Groupe financier poursuit son engagement à assurer les conditions favorables à un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif afin que chaque personne employée puisse être une personne authentique au travail et contribuer à son plein potentiel.

En 2022, iA Groupe financier a présenté son plan stratégique EDI 2022-2025 qui vise, entre autres, à :

1. Cultiver une organisation viable et inclusive ;
2. Accélérer le rythme de l'inclusion de la diversité de nos effectifs ;
3. Développer des relations durables avec des partenaires dans la communauté.

Les éléments fondateurs de notre stratégie

Notre gouvernance

En 2023, nous avons officialisé notre gouvernance. Le comité consultatif EDI est composé de groupes-ressources d'employé(e)s (« GRE ») et de membres de la haute direction. Ce comité permet d'entendre la voix des groupes-ressources d'employé(e)s et s'assure que la stratégie EDI répond aux besoins de l'organisation. De plus, une directrice adjointe a été nommée gestionnaire du Centre d'expertise EDI. Soutenue par une équipe-conseil, cette personne est responsable du déploiement de la stratégie.

Auto-identification : Je suis. Tu es. Nous sommes.

Nous avons lancé cette année notre première campagne annuelle d'auto-identification volontaire, qui rappelle l'importance de mieux se connaître pour favoriser concrètement l'EDI.

Lancée auprès de la majorité des employé(e)s au Canada, cette initiative permet aujourd'hui d'obtenir le portrait canadien de notre organisation, de mieux comprendre les données démographiques de notre main-d'œuvre et d'identifier les actions prioritaires à déployer. Pour cette première campagne, nous avons obtenu un taux de participation de 73 %³⁷.

Sur la base des premiers résultats, nous visons à identifier les lacunes et à définir des plans d'action concrets pour y répondre, en vue d'atteindre les objectifs suivants :

- Notre lieu de travail sera diversifié, équitable et inclusif ;
- Nous disposerons d'une main-d'œuvre engagée, responsabilisée, résiliente et ayant un fort sentiment d'appartenance ;
- Nos dirigeants représenteront la diversité de notre personnel et de notre clientèle, ce qui nous permettra de mieux répondre aux besoins de nos clients et partenaires.

Tableau 11 : Composition de nos effectifs, au 31 décembre 2023

Représentation	2023 (%) ³⁸
Femmes ³⁹	58,02
Minorités visibles ⁴⁰	27,07
Personnes autochtones ⁴¹	0,94
Personnes avec une situation de handicap / de neurodivergence ⁴²	8,63
LGBTQ+ ⁴³	5,67

³⁷ À l'exclusion de certaines filiales au Canada.

³⁸ Les données sont basées sur les réponses de la campagne d'auto-identification. En 2023, le taux d'auto-identification s'établissait à 73 % des effectifs et ces données excluent certaines filiales au Canada et celles des États-Unis.

³⁹ Personne s'identifiant comme étant une femme.

⁴⁰ Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada), font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

⁴¹ Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada), les autochtones désignent les Indiens, les Inuits et les Métis.

⁴² Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada), les personnes handicapées sont les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et : a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi ; b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Une personne est considérée neurodivergente lorsque ses fonctions neurologiques (ex. : sa façon d'apprendre et de traiter l'information) ou ses comportements diffèrent par rapport à ce qui est considéré comme étant typique.

⁴³ L'acronyme LGBTQ+ représente les communautés de diversité sexuelle et de genre : lesbiennes, gais, bisexuels, personnes trans (y compris les personnes non binaires), queers, en questionnement, intersexes, asexuels, aromantiques ou agenres, bispirituels (2 ou 2S) et autres minorités sexuelles ou de genre.

Réduire les biais inconscients et célébrer nos différences

Chez iA Groupe financier, l'EDI est une responsabilité commune et chaque collègue est une personne alliée. Nous encourageons l'apprentissage en continu et misons sur de nouvelles et différentes façons de se développer.

Vers un leadership inclusif

Nos gestionnaires sont au cœur de notre transformation culturelle et chaque interaction est une opportunité de contribuer à un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif. Près de l'ensemble des gestionnaires ont complété la formation *Leadership inclusif et biais inconscients* offerte par Catalyst. Celle-ci permet notamment d'augmenter le sentiment de confiance, de sécurité psychologique et d'authenticité au sein des équipes, en plus de développer les outils pour reconnaître et combattre les biais inconscients. Dans un souci d'inclusivité, cette formation a été offerte en ligne, en vidéoconférence ainsi qu'en personne.

Apprendre et comprendre les concepts clés de l'EDI

Depuis maintenant deux ans, iA Groupe financier demande à la plupart de ses employé(e)s de compléter la formation en ligne *Introduction à l'EDI*. Le contenu permet de familiariser les employé(e)s aux concepts clés de l'EDI, en plus de leur apprendre à reconnaître et à aborder le sujet des microagressions en milieu de travail.

Comme mentionné plus haut, iA Groupe financier a lancé sa plateforme de formation en ligne pour ses employé(e)s à l'automne 2023, et c'est près de 20 % des contenus qui sont consacrés à l'EDI.

En complément aux formations et aux conférences, le Centre d'expertise EDI publie du contenu informatif en continu par le biais de son infolettre trimestrielle et a mis à la disposition des employé(e)s une section comportant divers outils éducatifs liés à l'EDI sur le portail intranet.

Parmi ces outils :

- *Guide sur la rédaction inclusive*;
- Formation *Introduction à l'EDI*;
- Utilisation des pronoms pour favoriser l'inclusion ;
- *Guide culturel autochtone*;
- *Micropedia of microaggression* (en anglais seulement).

De plus, en partenariat avec l'organisation Catalyst, iA Groupe financier propose à ses employé(e)s un accès exclusif à du contenu EDI ; rapports, webinaires, formations, articles, outils, etc.

Des rencontres inspirantes

En collaboration avec nos GRE, nous avons offert aux employé(e)s des rencontres inspirantes avec, entre autres, l'auteur Kim Thuy (*Le succès de mes échecs*), la sénatrice Michèle Audette (*Peuples autochtones*), le scientifique, humoriste, animateur et auteur Boucar Diouf (*Pause-café sur la santé mentale*), la Fondation Émergence (Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie), Nicole Skerritt-Nicholls (*Le mouvement au cœur de la culture afro descendante*), *La Neurodiversité* (Fran Delhoume).

Finalement, plusieurs événements sur la scène internationale ont affecté de près ou de loin nos employé(e)s. En collaboration avec iA Santé et le Réseau des femmes, nous avons accueilli Sherazad Adib, directrice chez Catalyst, afin d'échanger à propos de la charge émotionnelle et du pouvoir de l'empathie au travail en temps de crise.

Groupe-ressources d'employé(e)s ; accélérateurs de transformation culturelle

À ce jour, iA Groupe financier compte quatre GRE qui représentent nos équipes au Canada et aux États-Unis. En plus du Réseau des femmes (975 membres), du Réseau LGBTQ+ (375 membres) et du Réseau ACCÈS (communauté afro-descendante, 140 membres), le GRE Personnes autochtones a vu le jour à la fin de l'année 2023. Ces communautés sont de véritables catalyseurs en matière de transformation culturelle et de progrès EDI chez iA Groupe financier. Elles contribuent notamment à la sensibilisation et à la mobilisation des employé(e)s en organisant des événements, et ce, tout au long de l'année. En 2023, les GRE ont renforcé leur collaboration afin que l'intersectionnalité soit prise en compte dans les réflexions et les initiatives. À titre d'exemple, les codirectrices des GRE LGBTQ+ et ACCÈS ont participé, à titre d'invitées spéciales, à la première assemblée générale annuelle du Réseau des femmes. Leur présence a permis à la fois d'enrichir les discussions et de renforcer le lien de cohésion entre les GRE.

Accélérer la parité et la diversité au sein de la haute direction

Assurer un leadership diversifié a été identifié comme l'une de nos priorités.

En 2020, iA Groupe financier s'est fixé deux cibles en matière d'égalité des genres :

- Dès maintenant et à l'avenir, nommer des femmes à des postes au sein de la direction principale⁴⁴ de iA Groupe financier dans une proportion de 40 % à 60 % ;
- D'ici 2025, atteindre une plus grande équité des genres au sein de la direction principale⁴⁵ de iA Groupe financier en ayant une proportion de femmes et d'hommes comprise entre 40 % et 60 %.

En 2023, 38 % des nominations à des postes à la direction principale de iA Groupe financier ont été attribuées à des femmes. Pour l'ensemble de la direction principale, nous continuerons nos progrès afin d'atteindre notre cible.

⁴⁴ et ⁴⁵ Direction principale de iA Groupe financier signifie les membres de la haute direction et les cadres supérieurs ainsi que les cadres supérieurs des principales filiales canadiennes qui composent le groupe.

Tableau 12 : Nominations et répartition femmes/hommes au sein de la direction principale de iA Groupe financier, aux 31 décembre

		2019	2020	2021	2022	2023
Nomination à des postes de la direction principale	Femmes (%)	22	44	36	46	38
	Hommes (%)	78	56	64	54	62
Répartition au sein de la direction principale	Femmes (%)	22	25	31	36	39
	Hommes (%)	78	75	69	64	61

Tableau 13 : Répartition femmes/hommes au sein de iA Groupe financier, aux 31 décembre

	2022	2022	2023	2023
	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)
Haute direction (prés., v.-p. e.)	27	73	18	82
Cadres supérieurs (v.-p. e., v.-p.)	38	62	42	58
Directeur (directeur(trice) principal(e) et directeur(trice))	43	57	44	56
Directeur(trice) adjoint(e)	55	45	57	43
Personnel non-cadre	59	41	59	41

Certification Parité

En 2023, nous avons obtenu pour la première fois la Certification Parité, niveau Argent, décerné par la Gouvernance au Féminin. Cette certification s'insère dans une démarche visant à mettre les mécanismes en place afin d'accroître la représentation des femmes dans l'ensemble de l'entreprise, particulièrement dans les rôles de gestion. Une attention particulière est également octroyée à l'intersectionnalité, afin de s'assurer que les femmes de couleur, autochtones, LGBTQ+ ou avec des handicaps bénéficient d'une réelle égalité des chances.

Des membres de nos différents GRE lors du gala de remise de prix Parité, La Gouvernance au Féminin



Atelier MARC Leaders Immersive, Catalyst

Pour la première fois, iA Groupe financier a pris part à l'atelier MARC Leaders Immersive (*Men Advocating Real Change*) offert par Catalyst. Réservé aux gestionnaires et aux hauts dirigeants, l'atelier a regroupé près de 20 organisations financières afin d'échanger sur la place des hommes dans la parité des genres et mettre en lumière les opportunités et leur responsabilité afin de défendre l'équité. Chez iA Groupe financier, nous croyons que pour obtenir une collaboration entre les genres, les personnes de toutes les identités de genre doivent assumer une responsabilité mutuelle afin de faire progresser l'équité et l'inclusion. Tous les membres de l'organisation, et plus largement de la société, doivent participer à cette discussion afin d'arriver à un changement de culture durable.

Women in Capital Markets

Le partenariat alliant iA Groupe financier et Women in Capital Markets s'est poursuivi en 2023 afin d'assurer l'équité, la diversité et l'inclusion des femmes en finance. Ce partenariat s'est traduit, entre autres, par la participation de certain(e)s employé(e)s à des programmes de développement et de mentorat et à des événements de réseautage avec des étudiantes et jeunes professionnelles dans le domaine de la finance.

Prix Alter Ego, Association des femmes en finance du Québec (AFFQ)

Notre président et chef de la direction, Denis Ricard, croit fermement que nous devons chercher sans cesse comment devenir un meilleur allié, en étant à l'écoute, en apprenant et en partageant nos connaissances, mais aussi en encourageant les femmes à prendre des positions de leadership et en les outillant. Il s'est d'ailleurs vu remettre en mai dernier le prix Alter Ego de l'Association des femmes en finance du Québec, qui récompense le travail d'un homme qui contribue avec détermination à l'avancement des femmes, à l'égalité et à la diversité dans le milieu des affaires.

iA Groupe financier et la communauté LGBTQ+

iA Groupe financier réitère son engagement et son support à la communauté LGBTQ+ et poursuit ses efforts en matière d'équité et d'inclusion, et ce, peu importe l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression du genre.

Fondation Émergence

Véritable alliée en matière de sensibilisation et d'éducation, la Fondation Émergence a offert à la majorité des employé(e)s la formation ProAllié. Le contenu de la formation ainsi que les échanges ont permis d'en apprendre davantage sur la réalité des personnes LGBTQ+ et d'acquérir des outils afin de devenir de meilleur(e)s allié(e)s.

Fierté au travail Canada

En 2023, iA Groupe financier est devenu fier partenaire accrédité de Fierté au travail Canada. Cet engagement se traduit notamment par un accès à une multitude d'avantages et de services qui soutiennent nos stratégies d'inclusion.

Notre implication dans la communauté

L'importance et la place que doit occuper l'équité, la diversité et l'inclusion dans la communauté est sans équivoque. Cette vision s'inscrit également dans nos initiatives philanthropiques, notamment quand vient le temps de soutenir des organismes de bienfaisance qui œuvrent auprès des femmes, des communautés autochtones, des communautés afro-descendantes, de la communauté LGBTQ+, des organismes qui œuvrent auprès des personnes en situation d'handicap.

Ce sont 1 361 900 \$ qui ont été remis spécifiquement pour ces organismes en 2023.

Par exemple :

- **Wits Programs Foundation** : notre contribution vise à soutenir leur programme de lutte contre la cyberintimidation afin de réduire la victimisation des enfants et des jeunes marginalisés et vulnérables ;
- **Pour 3 Points** : une contribution afin de former des *coachs*, qui aident et accompagnent les jeunes à développer leurs habiletés pour réussir à l'école et dans la vie ;
- **La Maison d'Haïti** : un soutien à la mission de cet organisme, qui vise à accueillir, éduquer, intégrer et améliorer les conditions de vie des personnes d'origines haïtienne, afro-descendantes et immigrantes ;
- **CEE Centre For Young Black Professionals** : notre contribution vise à financer les programmes d'éducation de cette organisation caritative qui s'est engagée à favoriser l'émergence d'un groupe diversifié de jeunes professionnels noirs talentueux ;
- **Académie Zénith** : notre contribution vise à soutenir la mission du centre. Celui-ci accueille des adultes ayant une déficience intellectuelle avec ou sans trouble envahissant du développement, et avec ou sans handicap physique.

Nous nous sommes engagés sur le long terme avec plusieurs organismes qui travaillent directement avec les communautés afin d'avoir un impact tangible et concret sur le terrain.

Vers une relation durable avec les peuples autochtones

iA Groupe financier a l'aspiration de créer un impact positif en bâtissant une relation durable avec les peuples autochtones.

Dans le cadre de nos efforts de réconciliation, nous rendons publics nos engagements et l'avancement de nos progrès. Nous continuons à faire évoluer notre approche constamment, bien qu'étant conscients qu'il reste encore beaucoup à faire. Notre approche s'appuie sur quatre piliers pour soutenir nos efforts à bâtir des relations progressistes avec les peuples autochtones. Voici, pour chacun d'eux, les efforts que nous avons déployés en 2023 et les principales actions que nous aspirons à mettre en œuvre en 2024.

Engagement sur le plan du leadership

- Nous avons déployé un groupe de travail pluridisciplinaire qui planifie et coordonne le déploiement des initiatives en matière de relations avec les peuples autochtones. Le comité directeur en durabilité, ainsi que le comité des risques, de gouvernance et d'éthique s'assurent de la surveillance de nos engagements en matière de durabilité, ce qui inclut nos relations avec les peuples autochtones.
- Le comité exécutif, ainsi que le groupe de travail ont reçu deux formations en matière de relations avec les autochtones. En 2024, nous travaillerons sur le déploiement de formations pour les employé(e)s et la direction.
- iA Groupe financier a adopté sa première *Politique sur l'inclusion et les relations avec les autochtones* qui décrit les facteurs essentiels pour établir une relation durable avec ceux-ci.
- Nous avons officialisé notre engagement dans le processus de certification pour des Relations progressistes avec les autochtones (RPA) et nous sommes membre du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone.

Représentativité autochtone dans nos effectifs

Nos premiers pas pour assurer la représentativité et le recrutement d'employé(e)s autochtones :

- Dans le cadre de la campagne d'auto-identification volontaire, nous avons recueilli des données et analysé la composition de nos effectifs incluant les personnes autochtones. En 2023, 0,94 % s'identifiaient comme personne autochtone parmi 73 % de nos employé(e)s⁴⁶ ;
- En fin d'année, nous avons lancé et développé le groupe-ressource employé(e)s pour les communautés autochtones ;
- Pour continuer, nous allons mesurer et évaluer l'expérience de nos employé(e)s autochtones.

Entreprises autochtones

Nous travaillons avec un consultant autochtone qui nous permet de poser les premières assises afin d'établir des relations avec des entreprises autochtones et leurs communautés. Nous avons encore du chemin à parcourir et allons mettre les efforts nécessaires pour créer des partenariats avec des entreprises autochtones. Dans la prochaine année, nous travaillerons à établir un plan d'action pour développer des partenariats avec celles-ci.

Communautés autochtones

Depuis 2020, iA Groupe financier s'est engagé à verser 1 830 000 \$ pour le soutien aux communautés autochtones. Voici certains de nos engagements :

- Nous soutenons les étudiant(e)s autochtones qui fréquentent un établissement postsecondaire au Canada, et ce, par la création de bourses d'études gérées par l'organisme autochtone *Indspire*. Ce sont 200 000 \$ par année (de 2022 à 2026 inclusivement) ;
- Nous contribuons à la Fondation David Suzuki (engagement de 100 000 \$ pour la période allant de 2023 à 2024 inclusivement) qui vise à soutenir les initiatives environnementales des peuples autochtones dans la transition vers un avenir résilient et à faibles émissions de carbone ;
- Nous contribuons à la hauteur de 150 000 \$ sur cinq ans (depuis 2022) à la Chaire en santé et perspectives autochtones de l'UQAT ;
- Nous soutenons la Fondation Olo (don étalé de 75 000 \$ de 2022 à 2024), qui propose une offre adaptée et culturellement pertinente pour les différentes communautés des Premières Nations et d'Inuits du Québec.

Ainsi, en 2023 nous nous sommes concentrés à asseoir la bonne structure, à établir une gouvernance robuste et à sensibiliser des joueurs clés pour déployer un plan d'action. Cette étape était fondamentale et nous permettra, en 2024, de finaliser notre stratégie et de commencer son déploiement.

⁴⁶ À l'exclusion de certaines de nos filiales au Canada et aux États-Unis.

Expérience employé

Le Modèle FLEXIBLE de travail iA Groupe financier⁴⁷

Flexibilité du lieu de travail

En 2023, nous avons continué à promouvoir et à faire vivre notre Modèle FLEXIBLE de travail. Ce modèle permet à la majorité des employé(e)s de choisir au quotidien l'endroit où travailler afin d'être le plus efficace et encourage l'utilisation équilibrée de nos deux principaux lieux de travail : le bureau et la maison. Cette année, une importance particulière a été mise sur les moments clés d'équipe dans une optique d'efficacité collective, de collaboration, de partage de connaissances et d'interactions en personne afin de nourrir le sentiment d'appartenance.

Depuis 2023, nous analysons l'intégration et le déploiement graduel de ce modèle et des programmes qui y sont associés dans nos bureaux situés aux États-Unis.

À la suite de rénovations majeures, le siège social de Québec a rouvert ses portes, offrant maintenant des espaces de collaboration, de socialisation et de concentration qui conviennent parfaitement aux besoins des employé(e)s lorsqu'il(elle)s se déplacent au bureau pour y travailler.

Des travaux de rénovation ont par ailleurs débuté dans les bureaux de Toronto afin d'offrir aux employé(e)s un environnement de travail tout aussi stimulant et attrayant au courant de l'année 2024. Une analyse est en cours pour effectuer une démarche similaire à Montréal et optimiser nos bureaux de Vancouver.

La grande majorité des employé(e)s à travers le Canada⁴⁸ a eu l'opportunité de se procurer des accessoires sans fil à la fine pointe de la technologie (casque d'écoute, souris et clavier) dans le but de faciliter les déplacements pour une meilleure expérience, peu importe l'endroit de travail.

iA Groupe financier a également été ravi d'officialiser le programme de télétravail à l'international à la suite d'un projet pilote concluant. La majorité des employé(e)s canadien(ne)s peuvent télétravailler dans plus de 70 pays pour une durée maximale de 10 jours par voyage lors de vacances dans cette même destination, jusqu'à concurrence de 20 jours par année.

Flexibilité de l'horaire de travail

Pour offrir davantage de flexibilité à l'horaire de travail des employé(e)s, nous avons officialisé des mesures jusqu'alors en projet pilote et lancé quelques nouveautés telles que :

- La plage horaire sans réunion hebdomadaire du vendredi après-midi ;
- De bonnes pratiques à adopter pour une meilleure gestion des rencontres ; et
- L'horaire de travail comprimé.

Le transport actif

Pour favoriser le transport actif, nos bureaux de Québec sont maintenant équipés de casiers à la disposition des employé(e)s afin d'y déposer leurs effets personnels. De plus, pour rehausser l'expérience des employé(e)s lorsqu'ils viennent au bureau, un service de serviettes gratuit est maintenant disponible dans les vestiaires avec douches.

La proposition de valeur employé(e)

En 2023, les équipes Expérience employé et Acquisition de talents ont démarré conjointement une démarche permettant dans un premier temps de définir la proposition de valeur employé(e) qui nous permettra, entre autres, de la traduire en une marque employeur forte et authentique. Un sondage a d'abord été réalisé auprès de la majorité des employé(e)s afin de connaître leur niveau de satisfaction et l'importance qu'ils accordent à différents volets de leur expérience. Des groupes de discussion avec des employé(e)s et un atelier avec la haute direction ont permis de clarifier et de compléter les tendances observées dans les réponses au sondage. Cette démarche avait pour objectif de définir une proposition de valeur employé(e) qui résonne auprès des employé(e)s actuel(le)s afin de soutenir leur engagement et leur mobilisation, mais aussi de susciter l'intérêt et séduire les candidats à l'externe.

Zoom sur notre filiale américaine AmAm

Aux États-Unis, notre filiale AmAm a mis en place plusieurs initiatives pour améliorer l'expérience des employé(e)s. En 2023, le président a instauré des réunions trimestrielles pour communiquer et partager directement divers éléments avec le personnel. En parallèle, des rencontres récurrentes ont été ajoutées pour soutenir cette transparence et réduire les frontières entre les équipes. Cette même filiale a démarré l'implantation d'un plan de carrière pour les employé(e)s au sein des différents secteurs afin d'encourager la formation et le développement de chacun.

⁴⁷ À l'exclusion de certaines de nos filiales au Canada et aux États-Unis.

⁴⁸ À l'exclusion de l'une de nos filiales au Canada.

Santé, sécurité et mieux-être⁴⁹

Santé et sécurité au travail

Notre équipe Santé globale, par son volet iA Santé, est responsable de faire une vigie constante afin d'adapter les directives, les procédures et les mesures sanitaires mises en place, selon l'évolution des maladies infectieuses, et ainsi assurer la santé et la sécurité de tous les employé(e)s.

L'équipe Santé globale continue de faire évoluer les pratiques en matière de gestion des risques biologiques et passe d'une gestion spécifique à la COVID-19 vers une gestion des maladies infectieuses courantes en milieu de travail. Une directive claire en matière de santé et sécurité concernant la gestion des maladies infectieuses est disponible pour les employé(e)s ainsi qu'un outil d'aide à la décision qui permet à quiconque ayant des symptômes d'allure grippale de savoir s'il doit ou non rester à la maison.

L'année 2023 atteste la priorisation du Programme de santé et sécurité au travail (« SST ») par la réalisation du processus d'identification et d'analyse des risques en santé et sécurité au travail. La première phase de ce programme rigoureux a été complétée en 2023.

Cette démarche ouvre la voie à l'élaboration de programmes de santé et sécurité prioritaires adaptés à la réalité des employé(e)s de iA Groupe financier. La mise en place et l'adoption de la politique sur la santé et la sécurité est prévue en 2024.

Pour nos bureaux de Québec, Montréal, Toronto et Vancouver, nous disposons de comités de SST qui poursuivent leur travail de collaboration à l'occasion de rencontres trimestrielles. Tous les membres ont reçu une formation sur la gestion et le déroulement de comités de SST. Entre autres, les comités ont pour rôle de faire évoluer la santé et la sécurité au sein de l'organisation, de communiquer les différents programmes existants et les nouveaux programmes et traiter des situations de risque relevées par les employé(e)s. Ils participent à l'identification des risques en milieu de travail et prodiguent des recommandations quant aux solutions qui doivent être apportées pour éliminer ces risques.

L'année 2023 marque également le lancement d'un site officiel, et constituant le carrefour d'information en matière de SST. L'adoption du nouveau Modèle FLEXIBLE de travail nous oblige à revoir les façons de faire en termes de secourisme. Ainsi, afin de renforcer notre vigie en milieu de travail, plusieurs cohortes d'employé(e)s à travers le pays ont suivi une certification de secourisme.

Notre programme Santé et mieux-être

Notre programme Santé et mieux-être couvre plusieurs sphères de la santé globale qui visent autant la promotion de saines habitudes de vie que la sensibilisation, la prévention et la formation

Ce programme comporte différentes stratégies pour répondre aux besoins des employé(e)s, des gestionnaires et des groupes plus à risque, comme la formation des ambassadeur(drice)s en santé psychologique et le réseau mis à leur disposition. Plusieurs ressources sont disponibles : notre PAEF, la télémédecine et notre équipe de prévention, qui accompagne les employé(e)s vers des solutions et qui a pour mandat de sensibiliser les équipes à la bonne santé mentale. Plus de 250 gestionnaires ont été formé(e)s en santé psychologique. La formation, d'une durée de quatre heures, expliquait comment prendre soin de soi comme gestionnaire et de son équipe. Forte de son succès, l'offre de formation se poursuivra dans les mois et les années à venir au sein des équipes de iA Groupe financier.

À la suite du déploiement de notre programme de santé psychologique, en 2022, le comité Focus a poursuivi ses travaux sur les risques psychosociaux. Deux rencontres avec l'ensemble des intervenant(e)s ont eu lieu en 2023. Elles ont permis de faire un récapitulatif sur les informations recueillies dans les secteurs d'activité ainsi qu'une mise à jour des projets et des initiatives santé touchant aux risques psychosociaux. Aussi, des représentant(e)s de nos équipes américaines ont joint le comité Focus afin d'intégrer et de refléter les différentes réalités. Ce comité est constitué de l'équipe iA Santé, des partenaires d'affaires, de l'analytique RH et de relations professionnelles. Il se réunit afin d'identifier les risques psychosociaux dans les secteurs et d'élaborer un plan d'action qui sera proposé à la direction du secteur. Également, afin de soutenir les gestionnaires, nous offrons, sur une base volontaire, une formation en santé mentale qui leur est spécifiquement consacrée.

⁴⁹ À l'exclusion de certaines de nos filiales au Canada et aux États-Unis.

Au-delà de nos activités internes, nous avons fait un don de 150 000 \$ à Recherche en santé mentale Canada. Ce don représente une façon de soutenir et d'encourager le travail réalisé par nos 195 ambassadeurs en santé mentale. Cette somme servira à financer des bourses d'études, plus précisément des projets de recherche en lien avec la santé mentale au travail.

Notre programme pour promouvoir l'activité physique

Le manque d'activité physiques peut, dans certains cas, être lié au télétravail. C'est pourquoi nous encourageons de différentes manières les employé(e)s à prendre soin de leur santé physique. En ce sens, iA Groupe financier offre à son siège social plusieurs cours d'activités physiques tels que yoga, pilates, renforcement musculaire et autres. En raison de la réduction de nos espaces occupés, nous avons dû procéder à la fermeture de notre salle d'entraînement située dans un de nos bureaux de Québec. Néanmoins, nous menons actuellement une analyse afin de trouver une solution de remplacement.

En parallèle, iA Groupe financier a lancé un nouveau défi sportif via une application mobile externe. Sous la forme d'une compétition amicale, les employé(e)s créent des équipes et se motivent à parcourir le plus de kilomètres possible (à vélo, à pied ou en courant). Nous utilisons cette même plateforme pour sensibiliser les employé(e)s aux différents enjeux de durabilité, en répondant notamment, sous la forme de jeu-questionnaire et de photos, à différents sondages. Deux défis ont été complétés avec succès en 2023 : ce sont plus de 1 500 employé(e)s qui ont participé à chaque défi et au total plus de 415 000 kilomètres qui ont été parcourus. Une proportion de 74 % des employé(e)s ayant participé au dernier défi ont répondu au *jeu-questionnaire*, avec un taux de réussite de 90 %. Pour encourager les employé(e)s à aller plus loin, nous avons également ajouté un volet solidaire à ce projet. En effet, comme nous avons réussi la mission solidaire non seulement en atteignant, mais en dépassant l'objectif, nous avons remis un don de 15 000 \$ qui a été partagé entre deux organismes de charité, soit [Deuxième Récolte](#) et [Food Recovery Network](#). Les dons ont été dirigés vers leur programme de réduction du gaspillage alimentaire.

Finalement, pour une deuxième année consécutive, iA Groupe financier s'est vu offrir la première place par le Groupe entreprises en santé pour le Prix Distinction 2022-2023, dans la catégorie Grandes entreprises, cette fois-ci pour le volet Santé et mieux-être psychologique. Le jury a notamment retenu les initiatives suivantes : le programme de soutien préventif, le sondage mensuel aux employé(e)s, les formations en santé mentale pour les gestionnaires, le réseau pancanadien des ambassadeur(drice)s en santé psychologique ainsi que la stratégie Santé et mieux-être au travail implanté depuis plusieurs années.

Tableau 14 : Quelques données relatives aux programmes de iA Santé⁵⁰

Activités	2019	2020	2021	2022	2023
S'adapter ensemble : nombre de conférences, d'articles de conseil, de bulletins d'information et de bulletins de santé	s.o.	7	10	12	12
S'adapter ensemble : nombre total de participants aux conférences	s.o.	6 953	4 017	4 160	3 255
Nombre d'interventions des ambassadeur(drice)s santé psy	3	50	32	96	104
Nombre d'ambassadeur(drice)s en santé psy actifs	0	0	83	150	195
Nombre de formations pour gestionnaires en santé psy (PSSM, Relief et Esprit au travail)	0	23	s.o.	131	101
Nombre de présentations de sensibilisation à la santé psychologique	s.o.	s.o.	25	26	34
Nombre d'employé(e)s qui ont reçu la présentation de sensibilisation à la santé psy	s.o.	s.o.	s.o.	856	472
Nombre d'appels de prévention	s.o.	87	122	181	229
Nombre de formations de secouriste en milieu de travail	s.o.	0 ⁵¹	30	40	70
Nombre d'évaluations ergonomiques	s.o.	166	41	28	48
Nombre de participant(e)s à la campagne de vaccination antigrippale	581	509	432	356	s.o.

⁵⁰ À l'exclusion de certaines de nos filiales au Canada et aux États-Unis.

⁵¹ En raison de la pandémie de COVID-19, il n'y a pas eu de formations.



**Notre engagement
philanthropique
envers la collectivité**

La philanthropie constitue l'une des composantes essentielles du rôle de iA Groupe financier et de ses filiales sur le plan social, et ce, dans une véritable perspective de durabilité et de soutien tangible aux collectivités. Cette année, iA Groupe financier a versé 9,4 millions de dollars en dons à divers organismes. Pour déterminer ce montant, nous nous inspirons des orientations d'Imagine Canada et visons à verser 1 % de nos bénéfices nets à plus de 600 organismes de charité à travers le pays annuellement.

Vision

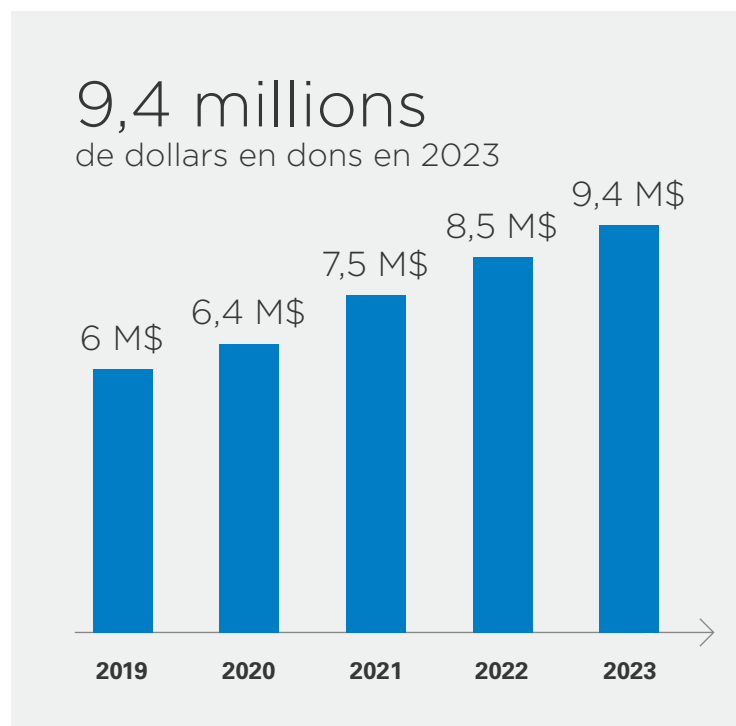
iA Groupe financier est une organisation engagée qui agit avec ses parties prenantes pour le mieux-être des individus et de la communauté, afin que tous deviennent des catalyseurs de mieux-être, aujourd'hui et demain.

Stratégie

Afin d'avoir un impact positif pour notre communauté, nous nous sommes dotés d'une stratégie qui vise à :

- créer des catalyseurs afin que chacun(e) donne au suivant ;
- unir nos forces sur le plan communautaire (nos différents services généraux, secteurs d'activité et filiales) ;
- assurer la pérennité de nos actions communautaires aujourd'hui et pour les générations de demain.

Nos dons attribués à des organismes à but non lucratif au Canada, au cours des cinq dernières années :



Répartition de nos dons par secteurs, en 2023 :

49 %

Social-communautaire

35 %

Santé

10 %

Éducation

4 %

Environnement

2 %

Autres

Quelques exemples concrets de dons porteurs pour chacun des secteurs

- **Pour soutenir l'action sociale-communautaire**, iA Groupe financier a versé à Banques alimentaires Canada un don de 200 000 \$ afin de soutenir les banques alimentaires locales et ainsi aider les personnes et les familles qui en ont le plus besoin. Ce don s'ajoute aux 322 500 \$ remis en 2023 à différentes banques alimentaires à travers le Canada.
- **Pour soutenir la santé**, une contribution de 160 000 \$ (étalée de 2022-2026) a été versée à l'organisme Procure, qui lutte contre le cancer de la prostate au Québec. Cette contribution permettra de soutenir un projet de recherche Biobanque et ainsi d'identifier les signatures moléculaires ou les facteurs spécifiques de létalité à un stade beaucoup plus précoce de la maladie, d'aider à sélectionner des traitements plus appropriés à chaque étape de la progression et d'offrir des soins plus précis aux patients.
- **Pour soutenir l'éducation**, une nouvelle association avec la Fondation Laurent Duvernay-Tardif, plus spécifiquement pour le projet La 6^e période, a vu le jour. Par le biais d'un don de 150 000 \$ étalé sur 3 ans (2023-2025), nous contribuerons à encourager et à favoriser la persévérance scolaire par les arts et le sport.
- **Pour soutenir l'environnement**, nous appuyons financièrement l'organisme *Environmental Youth Alliance* qui permet à des jeunes issus de communautés défavorisées de devenir des gardiens de l'environnement grâce à des programmes d'éducation et de formation professionnelle axés sur l'horticulture de plantes indigènes, la restauration écologique, la médecine par les plantes et le leadership communautaire.

Notre impact communautaire aux États-Unis

Notre filiale AmAm, située au Texas, se mobilise pour sélectionner et participer à des activités philanthropiques.

En 2023, elle a participé à la collecte annuelle de nourriture *Food For Families* dans sa région. Il s'agit de la plus grande collecte de denrées alimentaires en une journée au Texas et tous les dons restent dans la région pour remplir les étagères des banques alimentaires locales.

Lors de leur réunion annuelle, les employé(e)s se sont allié(e)s à *Carter Blood Care* pour soutenir une collecte de sang au sein de l'entreprise, qui a été un succès. Tous les dons recueillis étaient destinés à aider les populations locales.

Avant les vacances de Noël, les employé(e)s ont fait don de boîtes remplies de jouets pour la campagne annuelle *Toys for Tot*. Il s'agit d'un programme géré par le Corps des Marines des États-Unis et qui distribue les jouets aux enfants qui autrement n'auraient pas reçu de cadeaux pour Noël.

Chaque année, AmAm parraine une table lors de l'événement annuel *Go Red for Women*. Cet événement vise à informer les femmes sur les maladies cardiaques et à leur donner les moyens de prendre en charge leur propre santé cardiaque.

AmAm commandite aussi une table lors de l'événement annuel *Barkin Ball New Year's Eve*, qui soutient leur refuge local pour la protection des animaux à risque d'euthanasie.

Finalement, cette filiale a fait un don en argent au gala *Hope and Heroes*, une organisation qui soutient la recherche sur le cancer chez les enfants.

Des initiatives phares et porteuses

Concours philanthropique

Depuis 2017, iA Groupe financier tient un grand concours philanthropique annuel au Canada, afin de contribuer activement au mieux-être des individus et de la communauté. Ce concours permet de diversifier au fil des années notre soutien aux missions d'une grande variété d'organismes caritatifs. Il contribue à notre volonté de faire grandir les communautés où nous menons nos activités au Canada.

Pour l'édition 2023, nous nous sommes engagés à verser 500 000 \$ en dons à des organismes de charité qui favorisent l'éducation ou la persévérance scolaire, ou qui proposent un projet éducatif et porteur. Ce montant a été partagé parmi les [douze organismes finalistes](#). Quatre dons de 100 000 \$ ont été remis aux organismes ayant reçu le plus de votes dans chacune des grandes zones géographiques du concours. De plus, huit dons de 10 000 \$ ont été offerts aux autres finalistes, et 20 000 \$ sont répartis parmi les coups de cœur des employé(e)s.

Campagne Centraide 2023

Nous avons eu une année record avec un total de dons amassés de 2 640 000 \$. Cela correspond à une hausse de 8,5 % par rapport à l'an dernier. Au niveau pancanadien, 12 500 donateurs potentiels, incluant nos employé(e)s permanents, nos consultant(e)s, nos conseillers(ères) financiers ainsi que nos employé(e)s récemment retraité(e)s ont été sollicité(e)s. De ce nombre, 4 000 personnes ont donné, pour un taux de participation global de 32 %.

Apprendre une deuxième langue grâce à la Fondation iA Groupe financier

Des bourses permettent de soutenir les membres de la communauté étudiante qui ont le désir de parfaire leur connaissance de l'anglais tout en découvrant le monde et d'autres cultures. Depuis 2010, plus de 1 105 500 \$ ont été distribués à des étudiant(e)s de niveau collégial pour des séjours linguistiques et des sessions d'études en anglais dans un objectif d'apprentissage d'une langue seconde. Ce sont à présent des étudiant(e)s de quatre cégeps de la région de Québec et de Chaudière-Appalaches qui bénéficient de ce soutien financier.

Collecte de sang au Québec

Le 21 septembre 2023, nous avons organisé une journée de collecte de sang et de plasma dans toute la province de Québec. Parmi tou(te)s les employé(e)s, le personnel et les conseillers(ères) de nos agences, 289 personnes se sont inscrites pour faire un don. Nous avons donc dépassé notre objectif de 200 dons. Un don de 20 000 \$ a également été remis afin de soutenir la recherche.

Dons majeurs à la Croix-Rouge lors de tragédies et de catastrophes naturelles

Afin de soutenir les personnes sinistrées, ainsi que nos membres du personnel et leurs familles touchés par les terribles conséquences des catastrophes naturelles tels les séismes au Maroc, en Turquie et en Syrie, les feux de forêt au Québec, dans l'Ouest et dans le Nord canadien, nous avons fait des dons totalisant 210 000 \$ aux différents fonds de secours mis en place par la Croix-Rouge canadienne.

Encourager l'implication communautaire de nos employé(e)s

Comme chaque année, les membres de notre personnel⁵² au Canada et aux États-Unis s'impliquent directement auprès de leur communauté locale, et pour les encourager, iA Groupe financier les soutient en faisant un don à la cause qui leur tient à cœur. D'ailleurs, un site Web a été déployé, lequel met notamment en lumière les diverses implications et engagements philanthropiques du personnel.







Implication communautaire des employé(e)s	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total des dons (k \$)	80	275	350	500	700	1 461
Nbre d'organismes	30	45	60	70	100	118
Nbre de personnes participantes ⁵³	250	275	80	100	135	136

⁵² À l'exclusion de ceux de certaines de nos filiales au Canada et aux États-Unis.

⁵³ Membres du personnel, personnes retraitées ou représentant(e)s de l'entreprise ayant participé à une activité-bénéfice ou y ayant contribué à titre de bénévoles.

Notre mobilisation en image

Nous sommes fiers de soutenir les employé(e)s qui s'impliquent en faisant des dons aux organismes qui leur tiennent à cœur.

1. Catherine Newman, vice-présidente, Finance, rapports financiers nommée présidente du conseil de la Fondation de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal. Membre de ce conseil depuis 2021, Catherine en prend désormais les rênes. **1** 
2. Peter Morrison, directeur des ventes, Atlantique a enfourché son vélo pour participer à la Randonnée du cœur en soutien à la Fondation des maladies du cœur et de l'AVC du Canada. Peter a amassé 30 650 \$ cette année, ce qui lui a permis de se classer premier donateur individuel au pays et de porter son total de dons recueillis au cours de ses 3 années de participation à la Randonnée à plus de 83 000 \$. **2** 
3. Mylène Tremblay, du Service de la fiscalité chez iA Groupe financier, a coordonné pour une quatrième fois la Marche pour Vaincre la SLA (sclérose latérale amyotrophique) dans Charlevoix. L'implication de Mylène dans cette cause ne date pas d'hier; son soutien s'échelonne sur près de 20 ans. **3** 
4. Sean O'Brien siège au conseil d'administration de la Société de recherche sur le cancer. **4** 
5. Daphne King, v.-p., Ventes, Comptes nationaux s'implique en participant au Cyclo-défi Enbridge pour vaincre le cancer. **5** 
6. Sarah-Line Beaulieu, directrice adjointe au Centre d'expertise CRM, a créé le Fonds en cancers colorectal et digestifs de la Fondation du CHU de Québec. Depuis, elle a réalisé de multiples projets dont des formations gratuites sur le dépistage pour les médecins de famille, un site Web informatif, de l'achat d'équipement en radiothérapie et des capsules éducatives. **6** 



Des employé(e)s à l'œuvre

L'engagement communautaire du personnel reste une pierre angulaire de l'approche de notre filiale PPI pour renforcer sa responsabilité sociale. Plus de 13 % des membres du personnel ont utilisé des heures de bénévolat rémunérées. Tout au long de l'année, des activités d'équipe ont fait la différence dans les communautés locales. Les employé(e)s ont consacré des heures de leur temps à des causes qui leur tiennent à cœur et aux communautés dans lesquelles ils(elles) vivent et travaillent.

Notre filiale AmAm croit en l'engagement et encourage ses employé(e)s à s'impliquer dans leur communauté. Le comité d'activités des employé(e)s cherche à remobiliser les employé(e)s cette année en parrainant des équipes lors d'événements locaux importants tels que la marche Susan G Komen, la marche pour vaincre la maladie d'Alzheimer et la marche Out of the Darkness. Le comité d'activités des employé(e)s continuera à recenser les possibilités de bénévolat.



Journée d'entraide

Depuis 2017, nous encourageons les membres du personnel à se mobiliser seuls ou en équipe pour la Journée d'entraide iA afin de réaliser une activité de bénévolat ou d'entraide.

En 2023, au Canada et aux États-Unis, près de 950 membres du personnel⁵⁴ se sont impliqués lors de cette journée. Individuellement ou en groupes, ils ont organisé diverses activités, telles que le nettoyage des berges et des parcs ou la collecte de denrées et de produits d'hygiène remis à différents organismes.

⁵⁴ À l'exclusion de certaines filiales au Canada et aux États-Unis.



Expérience client globale

L'alignement de notre organisation sur les besoins de nos clients est au cœur de notre succès et contribuera à offrir une expérience client encore plus simple et cohérente et à atteindre nos objectifs de croissance.

Notre vision de l'expérience client (« CX ») évolue continuellement en fonction de ce que les client(e)s expriment, mais notre objectif demeure et demeurera le même : répondre le mieux possible aux attentes de nos clients. Au cours des prochaines années, cela se traduira par des améliorations tangibles. En voici quelques-unes :

- Nous visons à maximiser l'écoute des commentaires de nos client(e)s non seulement pour assurer leur satisfaction, mais aussi pour améliorer leur expérience en apportant des améliorations continues à nos processus et en faisant le (re)design de parcours client(e)s basés sur leurs besoins, désirs et attentes exprimés ;
- Nous visons à offrir aux client(e)s qui auront fourni leur consentement des offres pertinentes et avantageuses pour eux, et ce, au bon moment et dans le canal de leur choix (en ligne, par téléphone ou avec un(e) conseiller(ère), en fonction d'une approche omnicanal ;
- Nous visons à améliorer notre offre de service en ligne pour permettre au(à la) client(e) d'être encore plus autonome dans son parcours financier.

Dans cette vision de l'expérience client, nous souhaitons être de plus en plus guidés par les commentaires obtenus des client(e)s, les données détenues à l'interne se rapportant à eux(elles), et l'obtention de leur consentement afin d'élaborer des stratégies CX personnalisées en fonction de leurs besoins, et ce, tout en respectant le cadre juridique et réglementaire que nécessitent de telles stratégies. Des stratégies et outils technologiques pour acquérir et retenir les client(e)s seront aussi utilisés pour mieux soutenir les conseillers(ères).

La CX globale : notre modèle centré sur nos client(e)s

L'orientation client est essentielle, car elle permet :

- de mieux servir nos client(e)s et de leur donner une plus grande confiance pour leurs besoins financiers présents et futurs ;
- de faire évoluer notre groupe financier vers une organisation centrée client ;
- de garantir que les ressources sont suffisantes pour servir le client à la hauteur de ses attentes, et ce, à tous les points d'interaction clés de son parcours ;
- d'assurer une uniformité dans l'expérience client entre les unités d'exploitation de l'entreprise, et ce, pour faire en sorte que l'expérience client soit fluide et transparente, peu importe avec quelles unités d'exploitation le(la) client(e) détient des produits.

En 2023, nous avons implanté une nouvelle équipe dédiée à l'expérience client globale dans l'ensemble de l'organisation : l'équipe CX globale. Il s'agit d'une fonction d'affaires avec une imputabilité claire et une orientation vers la croissance et la cohérence de l'expérience client dans tous les secteurs de iA Groupe financier. Cette fonction implique une forte collaboration entre des équipes agiles intersectorielles qui tiennent compte du point de vue des client(e)s.

Des orientations clés pour la CX globale ont donc été mises en place cette année, dont :

Expérience client harmonisée :

- Définir une expérience client commune et cohérente dans l'ensemble de iA Groupe financier, pour optimiser et simplifier l'expérience client ;
- Atteindre une couverture complète, omnicanal et multisectorielle des mesures d'expérience client et s'assurer de poser des actions concrètes et rapides d'amélioration de l'expérience client selon des processus uniformes ;
- Comprendre nos client(e)s en opérant une segmentation globale dans l'ensemble du Canada : d'où ils viennent, qui ils sont, ce qu'ils veulent ;
- Implanter des plateformes et outils CX communs, dont la gestion de la relation client.

Hub de croissance :

- Optimiser la synergie avec les secteurs d'activité afin de relever les meilleures occasions de ventes croisées ;
- Offrir les produits et services personnalisés aux client(e)s, au bon endroit, au bon moment, dans le bon canal.

Données client(e)s et analyse des données :

- Centraliser les capacités à partir desquelles seront générées des occasions de mieux accompagner nos clients dans la satisfaction de leurs besoins financiers ;
- Créer une source de données unique et fiable afin d'avoir une vision complète de chaque client(e).

Stratégie marketing :

- Créer un alignement plus fort et des synergies importantes entre les différents secteurs d'affaires et CX globale afin de mener des offensives marketing plus pertinentes, plus personnalisées et plus efficaces auprès du(de la) client(e) ;
- Avoir une connaissance approfondie de nos client(e)s grâce aux données et aux rétroactions qu'ils(elles) nous fournissent afin de présenter la bonne offre, au bon moment, à la bonne personne ;
- Assurer une cohérence globale de la marque.

Gouvernance CX :

- Assigner des indicateurs clés de performance, communs aux parties prenantes pour accroître les responsabilités et l'imputabilité ;
- Créer des incitatifs pour l'alignement global.

L'ambition de cette fonction CX globale pour iA Groupe financier est d'amener l'entreprise à créer, grâce à la collaboration, plus de valeur à partir de chaque activité, de sorte que nous livrons plus que la somme de nos parties. La nouvelle équipe CX globale se positionne désormais comme une fonction d'affaires.

Programme Voix du client

Pour nous assurer de mettre les besoins, attentes et désirs des client(e)s au centre de nos préoccupations, stratégies et actions, plusieurs indicateurs clés d'expérience client, dont l'indice de recommandation de la clientèle (« **IRC** »), le score de satisfaction de la clientèle (« **CSAT** ») et le score d'effort de la clientèle (« **CES** ») ont été mis en place dans la majorité des secteurs d'activité de l'entreprise et suivent une méthodologie commune. Ces indicateurs sont continuellement améliorés et bonifiés.

En 2023, nous avons donc poursuivi nos efforts visant à harmoniser et à déployer davantage d'indicateurs de l'expérience client dans l'entreprise, et ce, afin d'avoir une vue toujours plus complète de l'expérience vécue par l'ensemble de nos client(e)s lors de moments de vérité ciblés, y compris l'expérience numérique. Ainsi, plusieurs nouvelles mesures ont été lancées dans plusieurs secteurs d'activité et canaux numériques de l'entreprise, notamment dans nos unités d'exploitation du secteur Gestion du patrimoine. En parallèle, nous avons bonifié les outils de consultation des résultats, augmenté le nombre de personnes dans l'entreprise y ayant accès et mis à leur disposition une formation autonome poussée pour les outiller afin de bien comprendre et interpréter les indicateurs d'expérience client, pour ultimement être en mesure d'intervenir. Nous avons également poursuivi nos efforts en vue de mettre en place une boucle de rétroaction client(e) afin de s'assurer que les client(e)s vivant une expérience insatisfaisante avec nous soient rappelé(e)s rapidement, et que soit ensuite réglé l'élément problématique signalé pour faire en sorte qu'aucun(e) autre client(e) ne vive cette expérience. L'implantation de cette boucle de rétroaction est en évolution et continuera d'évoluer dans le futur.

En parallèle à ces améliorations, notre programme Voix du client recense, met en commun et analyse les commentaires des client(e)s provenant de plusieurs autres sources ciblées, tels que les commentaires spontanés des client(e)s dans nos principaux canaux numériques ainsi que les plaintes de deux niveaux, dont celui de l'Officier des plaintes. Nous cherchons à ajouter des sources de rétroaction client(e) qui nous permettront de rester à l'écoute de nos client(e)s et de suivre ainsi l'évolution de leurs besoins, attentes et désirs.

Enfin, une nouvelle gouvernance a été mise en place pour communiquer rapidement les résultats de la Voix du client à différents paliers de l'entreprise sur une base continue. Cette nouvelle gouvernance part de la prémisse que la Voix du client doit être mise au centre de nos préoccupations, actions et décisions en tout temps et à tous les niveaux. Cette nouvelle gouvernance donne plus de visibilité à la Voix du client, d'imputabilité aux unités d'exploitation et de tribunes pour rapidement nous allier autour d'un plan d'action pour améliorer l'expérience client.

Hub de croissance

L'arrivée de la vision CX globale Hub de croissance en 2023 a permis de mettre de l'avant des fondations pour soutenir les futures ambitions de la Société en positionnant des stratégies pouvant maximiser notre clientèle et augmenter la synergie entre les différents secteurs d'activité pour déterminer les meilleures occasions à saisir auprès de notre clientèle.

Ces fondations serviront à hausser la synergie, à établir les conditions gagnantes du succès et à faciliter la mise en place d'initiatives personnalisées auprès de nos client(e)s. Elles faciliteront aussi le déploiement d'initiatives en maximisant la connaissance client grâce à des segments, en positionnant nos client(e)s quant à leur potentiel par rapport à leur valeur future afin de maximiser nos stratégies quant à leur développement et ainsi augmenter le nombre de produits par client(e). Ces nouvelles stratégies vont se déployer de concert avec nos conseillers(ères) et nos réseaux externes existants.

Stratégie numérique et marketing

En 2023, nous avons travaillé dans l'objectif de créer une expérience numérique cohérente, harmonisée et simplifiée permettant de soulager les points de frictions rencontrés par nos clients sur nos plateformes sécurisées. Des efforts sont planifiés pour unifier graduellement nos portails et applications client(e) dans l'ensemble de la Société, permettant ainsi de tendre vers une seule expérience numérique cohérente et de réduire la complexité de notre écosystème pour nos clients.

Nous avons également mis en place le Centre d'excellence en marketing numérique et communications. Nous y avons réuni des employé(e)s œuvrant en marketing numérique dans quelques secteurs ciblés de l'organisation. Les objectifs de ce modèle fédéré sont entre autres :

- de créer plus de valeur grâce à un meilleur alignement sur les priorités stratégiques de iA Groupe financier ;
- d'augmenter la capacité de livraison en créant plus de synergies entre les expertises de marketing numérique.

La réalisation de ces objectifs a déjà débuté en 2023.

Nous avons aussi contribué à d'importants projets d'entreprise tels que la transformation numérique de notre filiale iA Auto et habitation en modernisant les soumissions et l'achat en ligne, la création de l'expérience du portail client de iA Auto et habitation, et l'évolution de notre expérience utilisateur sur notre application mobile et notre espace client Web pour le secteur collectif et individuel.

Solution de gestion de la relation client globale (« CRM »)

Une des ambitions de la CX globale est de fournir une solution CRM d'entreprise à l'ensemble des unités d'exploitation qui nous permettra notamment d'améliorer l'expérience grâce à une vue 360 du client, d'offrir des outils performants nous permettant de prendre des décisions basées sur des données et de tirer parti de l'intelligence artificielle en plus de permettre l'industrialisation du Hub de croissance.

Afin de réaliser ces objectifs et d'assurer le développement de l'expertise à l'interne pour nos employé(e)s, le nouveau centre d'expertise mis sur pied en 2023 soutiendra les solutions CRM déployées et assurera une saine gestion de l'actif et dirigera une stratégie de déploiement cohérente et agile. Ce centre d'expertise encouragera l'innovation en s'alignant sur les objectifs stratégiques afin de maximiser nos investissements.

Centre de contact

En 2023, nous avons complété la migration de l'ensemble de nos centres de contact au Canada, vers la nouvelle solution phare de notre fournisseur, améliorant ainsi la stabilité de nos solutions. Parallèlement, nous avons identifié les fonctionnalités capables d'optimiser notre efficacité opérationnelle, afin de fluidifier l'expérience client et d'améliorer nos temps d'attente téléphonique. Toujours dans un souci de bien servir notre clientèle, nous avons poursuivi notre avancée dans l'implantation d'une stratégie de service omnicanal, appuyant la numérisation de nos services.

Nos objectifs 2024

Objectifs 2024	
La CX globale : notre nouveau modèle opérationnel cible	<ul style="list-style-type: none"> — Poursuivre sur les bases implantées en 2023 avec les secteurs d'activité afin de maximiser l'expérience client globale, la synergie ainsi que le potentiel de la mise en commun des efforts ; — Contribuer concrètement à la croissance de chacun des secteurs d'activité.
Hub de croissance	<ul style="list-style-type: none"> — Planifier, prioriser et déployer des initiatives client(e) avec la participation des secteurs d'activité et mesurer les résultats ; — Mettre en place des conditions gagnantes facilitant le déploiement d'initiatives et la synergie entre les secteurs d'activité ; — Maximiser le ciblage et la priorisation de notre clientèle en maximisant des segments de clientèle et comprenant leur valeur client(e)
Solution de gestion de la relation client globale	<ul style="list-style-type: none"> — Déployer le portail de l'agent pour le secteur de l'assurance auto et habitation ; — Soutenir et assurer l'évolution de la gestion de la relation client global du Réseau Carrière
Stratégie numérique	<ul style="list-style-type: none"> — Contribuer aux initiatives de croissance du projet Hub de croissance ; — Déployer l'expérience numérique publique et sécurisée pour plusieurs projets majeurs comme la transformation numérique du secteur Auto et habitation, tout en améliorant constamment la performance de nos plateformes (p. ex., temps de chargement des sites publics) ; — Déployer notre solution marketing numérique évoluée (Marketing suite) tirant profit de l'automatisation et de l'exploitation des données client(e) à un niveau supérieur.
Programme Voix du client	<ul style="list-style-type: none"> — Tirer profit de tous les commentaires actuellement reçus dans le cadre du Programme Voix du client en s'assurant qu'ils sont mis au centre des préoccupations et des projets d'amélioration CX des unités d'exploitation ; — Poursuivre l'amélioration de la boucle de rétroaction client(e), y compris l'étape de communiquer officiellement aux client(e)s les améliorations apportées à l'expérience au moyen de différents canaux de communication ciblés ; — Explorer et détailler les bases de la mise en place d'un panel client(e) Web.
Centre de contact	<ul style="list-style-type: none"> — Améliorer l'efficacité opérationnelle des centres de contact afin de fluidifier l'expérience client et de dégager la capacité nécessaire à la croissance, notamment pour les secteurs de l'assurance individuelle, collective et de l'assurance de dommages ; — Optimiser la gestion des canaux écrits, notamment le courriel et le clavardage.



Produits et services ESG

À l'aide de nos différentes filiales et expertises, nous œuvrons à développer des produits et services qui répondent aux besoins de nos client(e)s, tout en intégrant la durabilité afin de favoriser un impact positif pour l'environnement et la société.

Assurance et épargne-retraite collectives

Nous désirons être présents et actifs dans la vie quotidienne des Canadien(ne)s pour contribuer à leur bien-être financier, physique et mental et déployer des efforts pour favoriser cette santé, qui contribuera à leurs rêves à long terme.

À titre de fournisseur de solutions d'assurance et d'épargne collectives, nous nous distinguons par notre désir de travailler en étroite collaboration avec notre clientèle afin de lui proposer une offre attrayante, innovante et qui place les gens au cœur de nos actions.

Répondre à un enjeu majeur de l'assurance et de l'épargne-retraite collectives : l'accompagnement des participant(e)s

C'est une réalité connue : la compréhension des régimes est un enjeu clé en matière d'assurance et d'épargne-retraite collectives.

Dans le but de créer de la valeur ajoutée pour les organisations, nous avons lancé le site Web « [Mieux comprendre mes régimes collectifs](#) » qui répond aux questions les plus fondamentales que beaucoup se posent :

- Comment fonctionne mon régime collectif d'assurance ou d'épargne-retraite ?
- Quelles sont les premières étapes en lien avec mon régime ?
- Comment gérer les options de mon régime collectif et en tirer pleinement avantage ?

Ce nouvel outil se veut à la fois une vitrine et une source de référence sur nos solutions d'assurance et d'épargne-retraite collectives. Son objectif : soutenir et accompagner la clientèle en l'aidant à mieux comprendre ses avantages sociaux.

Nous y trouvons notamment :

- La façon d'activer un compte en ligne et d'accéder à nos outils numériques, l'[Espace client](#) et l'application [iA Mobile](#) ;
- Les fonctionnalités les plus essentielles disponibles dans l'un et l'autre de ces outils (réclamations, inscription au dépôt direct, rendement des placements, reçus fiscaux, etc.) ;
- De l'information détaillée sur nos services, tels que le programme d'aide aux employé(e)s et à leur famille et la plateforme de navigation santé ;
- Des trucs et astuces pour économiser à l'achat de ses médicaments et pour prévenir la fraude en assurance collective ;
- Des conseils sur la planification financière (en général et en vue de la retraite).

Un pas de plus vers une expérience entièrement numérique

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la rentabilité et de la durabilité environnementale, nous avons pris la décision de cesser d'imprimer et d'envoyer par la poste les documents relatifs aux régimes collectifs d'assurance et d'épargne-retraite.

Les promoteurs de régimes et les participant(e)s continueront d'avoir accès à tous les documents relatifs à leurs régimes (livret d'assurance collective, sommaires des régimes, relevés, etc.), en tout temps dans l'[Espace client](#). Dans un souci d'accessibilité, notre clientèle pourra imprimer ses documents si elle le désire.

Par ailleurs, dans le cadre de la rationalisation de nos processus de paiement, nous n'acceptons plus les paiements par chèque. Nous privilégions dorénavant les modes de paiement électronique : préautorisé ou par Internet.

Assurance collective

Agir pour la santé mentale, ensemble

Aux quatre coins du pays et ailleurs, l'attraction et la rétention du personnel constituent un défi pour bon nombre d'organisations. De plus en plus d'entreprises comprennent maintenant l'importance d'agir pour aider les personnes à optimiser leur bien-être global. En effet, une personne qui se sent bien sera généralement plus productive et développera un plus grand attachement envers son organisation.

En tant que partenaire d'avantages sociaux, nous soutenons les efforts des promoteurs de régimes en ce sens.

Nous avons organisé une campagne liée à la santé mentale pour informer et sensibiliser notre clientèle à l'éventail des services disponibles, notamment :

- **Questionnaire d'évaluation des risques pour la santé** : un moyen de conscientisation et de mobilisation à l'égard de préoccupations telles que la gestion du stress, le milieu de travail, le mode de vie, etc. ;
- **Présent et en santé** : un programme proactif visant à prévenir l'invalidité en ciblant des problèmes tels que le stress, la dépression et l'anxiété ;
- **Thérapie cognitivo-comportementale sur Internet (TCCI)** : une approche autonome comportant des outils interactifs et des exercices de méditation et de pleine conscience ;
- **Programme d'aide aux employé(e)s et à leur famille (PAEF)** : du soutien professionnel face aux difficultés professionnelles, financières ou personnelles ;
- **Santé mentale+** : des outils d'autosoins et des thérapies dirigées conçues tant pour favoriser la prévention que pour optimiser le rétablissement.

Semaine et Journée mondiale de la santé mentale : outil de sensibilisation et de prévention

Pour la Semaine de la santé mentale (1^{er} au 7 mai 2023), ainsi que pour la Journée mondiale de la santé mentale (10 octobre 2023), nous avons proposé un [outil de sensibilisation et de prévention](#) aux participant(e)s à nos régimes d'assurance collective.

Celui-ci contient cinq fiches mettant en lumière des sujets incontournables comme la gestion du stress, l'équilibre vie personnelle-travail et l'incidence de l'activité physique, du sommeil et de l'alimentation sur la santé mentale.

Les fiches comprennent :

- Des défis quotidiens axés sur le bien-être ;
- Des contenus variés sur différentes thématiques de la santé mentale ;
- Des conseils bienveillants sur les saines habitudes de vie ;
- Des ressources coup de cœur pour approfondir certains sujets.

Santé et mieux-être : ajout d'un programme numérique d'aide aux employé(e)s et à leur famille

Il est important d'offrir un programme de santé et mieux-être complet et adapté aux besoins des organisations et de leur personnel.

À ce sujet, notre partenaire en santé et mieux-être a bonifié son offre pour soutenir les participant(e)s dans l'atteinte de leur bien-être global. Il s'agit d'un programme d'aide aux employé(e)s et à leur famille (« **PAEF** ») numérique et novateur composé d'outils intelligents qui dirigent les personnes vers des services adaptés aux situations difficiles qu'elles vivent.

Notre clientèle bénéficiant du PAEF de ce partenaire a désormais accès gratuitement à l'offre élargie, en plus des autres services offerts par le programme, comme une thérapie cognitivo-comportementale en ligne ou encore des soins propres à la dépression (comprenant jusqu'à 20 séances de traitement individuel).

Bien-être global optimal : nouveaux services offerts en partenariat avec Dialogue

Les services et programmes de santé et mieux-être ne cessent d'évoluer pour répondre aux besoins grandissants des personnes. Les organisations doivent adapter leur stratégie d'avantages sociaux aux besoins diversifiés de leur personnel pour les mobiliser et attirer les talents.

Pour ces raisons, nous avons ajouté de nouveaux services visant à soutenir les participant(e)s dans l'atteinte du bien-être global optimal :

- **Bien-être** : ce programme met l'accent sur la prévention et la santé globale. Il est conçu pour mobiliser les participant(e)s et encourager les comportements qui favorisent l'adoption de saines habitudes grâce à des ressources personnalisées et des défis de mise en forme ;
- **Santé mentale+** : ce programme de santé mentale de premier plan offre du soutien aux participant(e)s à mesure que leurs besoins évoluent dans leur rétablissement.

Ce programme, axé sur la thérapie cognitivo-comportementale sur Internet (TCCI), comprend notamment un accès à des boîtes à outils d'autosoins et à des thérapies dirigées qui permettent de prévenir et de gérer des symptômes de dépression et d'anxiété.

Wysa Assure comme outil additionnel pour soutenir un retour au travail sécuritaire et durable

Depuis 2023, nous offrons Wysa Assure, une application basée sur l'intelligence artificielle conçue pour aider les participant(e)s à se rétablir d'une invalidité.

Ce nouvel outil proposé dans le cadre d'un projet pilote complète les ressources déjà disponibles, telles que les services de consultation et de thérapie, et constitue un point de contact supplémentaire entre les participant(e)s et leur réseau de soutien.

Nous avons également travaillé avec ce partenaire pour développer un programme de retour au travail afin d'aider les participant(e)s à retrouver une vie saine et productive après une invalidité.

L'application propose un programme de 12 semaines, comprenant des principes d'activation comportementale et de résilience, qui :

- aide les participant(e)s à développer un état d'esprit favorable au rétablissement ;
- offre des recommandations personnalisées sur 12 semaines ;
- vise à améliorer les résultats du rétablissement, à aider à la gestion du rétablissement et à réduire le temps nécessaire au retour au travail.

L'application, qui a été utilisée par plus de 500 000 personnes dans le monde, a déjà donné des résultats significatifs. Les données de recherche démontrent que :

- l'alliance thérapeutique obtenue lors de l'utilisation de l'application est comparable à celle d'une thérapie cognitivo-comportementale (TCC) traditionnelle ;
- les symptômes d'anxiété et de dépression sont réduits ;
- 80 % des personnes ont suivi les programmes recommandés ;
- 90 % des personnes ont trouvé l'application utile

Campagne de sensibilisation pour la santé physique des participant(e)s

Du 2 octobre au 17 novembre 2023, nous avons mené une campagne de notoriété visant à faire connaître notre offre de services en santé physique, ainsi que notre approche consistant à agir, conjointement avec les employeurs, pour le bien-être global de leur personnel.

Transition vers les biosimilaires : l'Ontario emboîte le pas

À l'instar de la majorité des autres provinces canadiennes⁵⁵, l'Ontario a annoncé en décembre 2022 qu'il élargissait l'utilisation des médicaments biosimilaires⁵⁶.

Ainsi, la population ontarienne couverte par le programme public pour certains médicaments biologiques a débuté la transition vers leur version biosimilaire à la fin de l'année 2023. Dans la foulée de cette annonce, nous poursuivons le déploiement de notre programme de transition des médicaments biosimilaires dans cette province. D'ailleurs, nous mettrons dorénavant ce programme en place ailleurs au pays.

En matière de gestion des médicaments, ce programme s'inscrit dans notre vision qui consiste à favoriser la pérennité des régimes d'assurance médicaments tout en préservant la santé physique et mentale des participant(e)s par l'accès continu à un excellent régime d'assurance médicaments.

Webinaire | L'inclusivité en assurance médicaments : une tendance gagnante pour les régimes collectifs

Aujourd'hui, les employé(e)s s'attendent à ce que leur organisation les soutienne totalement dans leurs besoins multiples et diversifiés. L'intégration d'une approche plus inclusive dans les programmes d'avantages sociaux est ainsi devenue un incontournable et une stratégie durable pour être un employeur de choix.

Lors de ce webinaire, nous avons abordé la question de l'inclusivité dans les soins de santé et plus particulièrement dans l'assurance médicaments, en accordant une attention particulière aux différents éléments liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion pouvant être ajoutés à un régime pour favoriser une meilleure santé globale des participant(e)s et des membres de leurs familles. Ce webinaire est disponible en ligne [L'inclusivité en assurance médicaments : une tendance gagnante pour les régimes collectifs](#).

Épargne et retraite collectives

Le [centre d'information « Mon régime collectif »](#) est l'endroit où les promoteurs peuvent trouver des réponses à leurs questions sur l'administration de leur régime d'épargne-retraite collective.

Les contenus disponibles en libre-service incluent :

- **des vidéos pédagogiques** portant sur des aspects importants tels que la gestion du régime et des participant(e)s, la remise des cotisations, l'adhésion, etc. ;
- **une foire aux questions** traitant de diverses tâches administratives quotidiennes (dont les remises de cotisations et l'accès à l'[Espace client](#)), du soutien aux participant(e)s et des règles de l'impôt ;
- **une boîte de courriel générale** grâce à laquelle les promoteurs peuvent obtenir des réponses rapides à leurs questions spécifiques ;
- **l'inscription aux webinaires** organisés à l'intention des promoteurs.

Ajout de nouveaux fonds alternatifs à notre offre de décaissement

Avec pour objectif de compléter notre gamme de solutions d'épargne-retraite, nous avons ajouté de nouveaux fonds alternatifs à notre offre de décaissement. Longtemps réservés aux investisseurs institutionnels, les investissements alternatifs sont devenus une composante importante d'une stratégie d'épargne-retraite, car ils sont faiblement corrélés aux investissements traditionnels et ont historiquement fourni des rendements stables à long terme, tout en offrant une forte diversification et en réduisant la volatilité des portefeuilles.

Webinaire | Il fait chaud : investir au temps changements climatiques

À l'heure où les économies mondiales font la transition vers des sources d'énergie renouvelable afin de réduire les émissions de carbone et de lutter contre les changements climatiques, l'intégration des critères ESG dans les stratégies d'investissement devient importante.

Notre filiale iA Gestion mondiale d'actifs a animé des tables rondes les 18 et 19 avril 2023. Quelque 400 personnes ont assisté à l'une ou l'autre des séances, dont l'objectif était de faire le point sur les tenants et les aboutissants de l'investissement durable dans une perspective d'atténuation des changements climatiques.

Ce webinaire est disponible en ligne : [Il fait chaud : investir au temps des changements climatiques](#).

⁵⁵ Colombie-Britannique, Alberta, Territoires du Nord-Ouest, Saskatchewan, Québec, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse.

⁵⁶ Un médicament biosimilaire est un médicament pour lequel une autorisation de mise en marché a été octroyée par Santé Canada après l'expiration du brevet du médicament biologique de référence (le produit d'origine), et dont la similarité à un médicament biologique de référence a été démontrée.

Assurance, Épargne et retraite individuelles

Nos fonds ESG

iA Groupe financier offre maintenant un total de 7 fonds ESG dans sa gamme de fonds distincts. Ces fonds sont gérés par des firmes de gestion reconnues telles que Fidelity Investments, iA Gestion mondiale d'actifs, Vancity et Wellington Management.

iA Gestion de placements (iAGP) a lancé le 1^{er} mai 2023 la nouvelle entité iA Gestion mondiale d'actifs (iAGMA) et son nouveau site Web iAGMA.ca où l'on divulgue notamment ses engagements et activités en matière d'investissement durable. Pour obtenir plus de détails, consulter la section « Finance durable » du présent rapport.

Le CELIAPP, un nouveau type d'enregistrement offert

Ce nouveau véhicule d'épargne particulièrement prisé par les personnes de 18 à 40 ans enrichit l'offre de service de nos conseillers(ères) et permet de proposer aux clients une solution d'épargne spécialement conçue pour faciliter l'accès à une première propriété.

Une nouvelle page CELIAPP sur ia.ca présente les caractéristiques particulières de ce nouveau compte d'épargne libre d'impôt conçu pour aider les futurs propriétaires à économiser en vue de l'achat d'une première habitation, ses principaux avantages, ses différences avec les comptes d'épargne REER et CELI, et une foire aux questions à l'intention des conseillers(ères) et de leurs client(e)s.

Outiller nos clients et leurs conseillers(ères) dans leur quotidien

Outils électroniques

L'implantation d'EVO Assurance et d'EVO Épargne au cours des dernières années a permis d'optimiser le temps des clients et des conseillers(ères) en évitant les déplacements et les traitements administratifs sans valeur ajoutée.

En 2023, 217 000 demandes d'adhésion en assurance et en épargne ont été remplies électroniquement – une diminution de plusieurs centaines de milliers d'impressions.

Afin de permettre à nos conseillers(ères) de développer des habitudes de travail efficaces et de maximiser leur temps, tous les outils numériques et le matériel de soutien qui s'y rattache sont maintenant réunis en un seul endroit dans l'Espace conseiller(ère).

Trois onglets permettent aux conseillers(ères) de trouver rapidement ce qu'ils cherchent :

- **Mes outils** : tous les outils triés et catégorisés selon leur fonction (prospection, ventes et nouvelles affaires, suivi des clients, soutien à la pratique, etc.);
- **Aide et références** : différentes tuiles donnent accès à tout ce dont ils ont besoin pour fonctionner sur un sujet donné (formations, tutoriels, procédures, FAQ, etc.);
- **Évolution numérique** : énoncé des principes directeurs et des objectifs visés par tous nos déploiements numériques.

Magazines Choisir iA

iA Groupe financier a pris un virage 100 % numérique en 2023 pour ses magazines *Choisir iA* de l'Assurance et Épargne et retraite individuelles et démontre ainsi son engagement à contribuer à une croissance durable tout en aidant ses conseillers(ères) à développer leurs affaires.

Informations financières disponibles pour les personnes nouvellement arrivées au Canada

iA Groupe financier a créé une nouvelle page Web intitulée « S'installer au Canada » à l'intention des conseillers(ères) afin de bien servir la clientèle des personnes nouvellement arrivées au Canada. Deux nouveaux articles sur comment s'établir financièrement et le fonctionnement du système de santé au Canada ont été préparés à l'intention de cette clientèle.

De plus, pour faciliter les échanges entre nos conseillers(ères) et leurs client(e)s actuel(le)s ou potentiel(le)s dont la langue maternelle est le mandarin ou le pendjabi, iA Groupe financier offre 31 documents en mandarin et 28 en pendjabi pour plusieurs produits offerts dans les secteurs de l'assurance vie et de l'épargne et retraite individuelles.

Assurance maladie grave

iA Groupe financier a publié de nouveaux documents d'aide à la vente d'assurance maladie grave utilisant un langage simple et des exemples concrets pour faciliter la compréhension des client(e)s pour cette catégorie de produits.

Notre filiale Placements iA Clarington inc., propose une gamme de 5 fonds communs de placement autonomes et de 5 solutions de portefeuille de placement tout-en-un, socialement responsables et durables (« **SRI** ») qui sont gérés par Vancity Investment Management Ltd. (« **VCIM** »).

VCIM évalue les entreprises en fonction de sept critères ESG du point de vue de quatre parties prenantes clés, soit :

Parties prenantes ciblées	Critères ESG évalués
Les actionnaires	La gouvernance d'entreprise
Les salariés	Les relations avec les employé(e)s La diversité
La clientèle	Les produits durables
Les communautés	Les relations avec la communauté La performance environnementale Les droits de l'homme

Le processus de sélection ESG comporte deux dimensions clés :

- La sélection négative vise à éliminer toutes les entreprises qui ne répondent pas aux critères ESG rigoureux de VCIM. À titre d'exemple, les fonds SRI IA Clarington Inhance sont exempts de combustibles fossiles ;
- La sélection positive consiste à rechercher activement des entreprises qui s'engagent à respecter des normes ESG élevées, sur la base des sept critères ESG ainsi que des objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD).

Seuls les titres qui satisfont aux exigences des équipes d'analyse ESG et d'analyse fondamentale peuvent être inclus dans ces fonds SRI.

Le résultat final de ce processus en plusieurs étapes est un portefeuille offrant des opportunités d'investissement valorisées, responsables et un potentiel de forte surperformance ajustée au risque.

Solutions iA Auto et habitation

Chez iA Auto et habitation et sa filiale Prysm Assurances générales inc. (« **Prysm** »), dont les données présentées dans cette section sont consolidées, nous assurons les véhicules électriques et hybrides et suivons les tendances pour faire en sorte d'offrir une assurance adaptée aux véhicules à énergie alternative qui font leur entrée sur le marché.

Parmi les initiatives entreprises en 2023 en matière de traitement équitable des client(e)s, les conseils d'administration de iA Auto et habitation et de Prysm ont adopté une politique de lutte contre la discrimination qui vise les situations potentielles de discrimination envers les client(e)s. Des indicateurs sur le traitement équitable des client(e)s ont de plus été mis en place au courant de l'année et ont été remontés à la haute direction de iA Auto et habitation ainsi qu'au conseil d'administration. Ceux-ci permettent d'identifier des situations potentiellement problématiques.

De plus, nous nous assurons d'offrir une expérience client de qualité tout au long du parcours du client chez nous, ce qui porte ses fruits comme en témoigne notre pourcentage de rétention de la clientèle supérieur à 85 % en 2023.

Nos produits sont développés à partir de l'étude des besoins des consommateur(trice)s, et plus de 330 agent(e)s en assurance ont pour mandat de conseiller et d'offrir aux client(e)s des produits adaptés à leurs besoins.

Dans la dernière année, nous avons augmenté les ventes[†] d'assurance de dommages issues d'un contact numérique avec le client. La proportion de ces ventes sur les ventes totales est passée de 38 % en 2022 à 50 % en 2023.

Nous mesurons également l'expérience client par l'indice de recommandation client (« **IRC** ») et nous nous assurons d'inclure dans notre plan stratégique des actions visant l'amélioration de cette mesure année après année depuis plus de 10 ans. Comme l'an dernier, notre IRC se situait au-delà de 60 en 2023.

[†] Cette mesure n'est pas conforme aux IFRS. Voir la section « Renseignements financiers non conformes aux IFRS et autres mesures financières » dans ce document pour des informations importantes au sujet de telles mesures.

Littératie financière

Balado À vos intérêts! : l'expresso de l'actualité financière

Faillite de la Silicon Valley Bank, instabilité boursière, inflation et hausses du taux directeur. Le balado [À vos intérêts!](#) aborde chaque semaine un éventail de sujets économiques et financiers branchés sur l'actualité à l'intention des conseillers(ères), mais aussi des promoteurs de régimes d'épargne-retraite et des personnes participantes.

En 2023, plusieurs balados ont été développés pour vulgariser l'information à l'intention des auditeur(trice)s en ce qui a trait à la finance, à l'assurance et à la durabilité. Il est proposé notamment « La durabilité dans le secteur de l'assurance », « Philanthropie et implication communautaire : faire une différence », « Tout savoir sur le CELIAAP », « Comment être bien protégé contre les imprévus? », ou encore « Gérer son stress pour préserver sa santé mentale et financière ».

Capsules vidéo sur l'économie et la finance

Sébastien Mc Mahon, stratège en chef et économiste sénior, propose de [courtes capsules vidéo](#) sur divers sujets économiques et financiers dans un langage simple et accessible.

Différents thèmes y sont abordés :

- L'inflation ;
- Le produit intérieur brut (PIB) ;
- Les banques centrales et la politique monétaire ;
- Les actions et les obligations ;
- Les pays et marchés émergents.

Novembre : Mois de la littératie financière

Au Canada, novembre est le Mois de la littératie financière. Pour l'occasion, nous organisons, comme à chaque année, une campagne de communication qui s'échelonne sur tout le mois.

L'objectif est d'encourager les participant(e)s à apprendre plus sur la gestion de leurs finances personnelles.

Tout au long du mois, des courriels thématiques ont été envoyés aux personnes abonnées à notre infolettre de l'Épargne et retraite collectives. Elles y ont découvert l'histoire et l'expérience de trois personnes ayant des profils différents. À travers leurs récits, nous avons abordé des thèmes comme :

- Le remboursement des dettes ;
- L'achat d'une première propriété ;
- Les défis liés à l'immigration ;
- La préparation à la retraite, et plus encore.

Du côté de l'assurance individuelle, nous avons publié une vidéo intitulée « Pour mieux gérer votre argent, inspirez-vous de leurs expériences financières ». Plusieurs personnes ont partagé leurs parcours et leurs expériences en gestion des finances personnelles. Plusieurs questions y sont abordées, dont :

- Comment réagir lorsqu'un accident ou une tragédie chamboule notre vie ?
- Quels sont les défis liés à l'arrivée dans un nouveau pays ?
- Comment jongler avec les dépenses et l'éducation des enfants ?
- Comment planifier de grands projets de vie, comme l'achat d'une première propriété ou la retraite ?



Gouvernance

iA Groupe financier se distingue en matière de saine gouvernance

iA Groupe financier figure cette année au 7^e rang sur 219 entreprises au classement publié par le journal *The Globe and Mail* (Board Games). Il s'agit d'un important classement des plus grandes sociétés canadiennes inscrites à la Bourse de Toronto en ce qui concerne la qualité de leurs pratiques en matière de gouvernance. En 2023, iA Groupe financier a obtenu la note de 94 %, une amélioration par rapport à 2022, où la Société figurait au 22^e rang avec une note de 91 %.

Depuis plus de 20 ans, le *Globe and Mail* évalue le travail des conseils d'administration des entreprises canadiennes à l'aide d'un ensemble rigoureux de critères de gouvernance conçus pour aller bien au-delà des règles minimales obligatoires imposées par les autorités de réglementation.

Le partenaire de données du *Globe and Mail*, Global Governance Advisors, a examiné les conseils d'administration des sociétés et des fiducies de l'indice composé S&P/TSX afin d'évaluer la qualité de leurs pratiques de gouvernance et de leur communication.

Structure de gouvernance institutionnelle

Conseil d'administration

(aux 31 décembre)

		2022	2023
Nombre de membres	Hommes	8	7
	Femmes	7	7
Moyenne d'âge		61	62
Moyenne d'ancienneté		3,96	5,08

Nombre de membres indépendants

2022
14 sur 15

2023
13 sur 14

Notre site Web présente chacun des [membres du conseil d'administration](#) et [la composition de ses quatre comités](#).

La circulaire de sollicitation de procurations en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires fournit de l'information additionnelle sur les membres du conseil d'administration, notamment leurs expertises respectives, leur détention de titres de iA Groupe financier, leur participation aux réunions du conseil d'administration et aux réunions des comités du conseil et leur rémunération.

Notre conseil d'administration a pour mandat de promouvoir une culture d'intégrité au sein de iA Groupe financier fondée sur un comportement organisationnel éthique. À titre d'exemple, les comités des risques, de gouvernance et d'éthique des sociétés d'assurance canadiennes doivent surveiller l'efficacité des programmes mis en place en matière de traitement équitable des clients et de traitement des plaintes des clients, en recevoir rapport annuellement, et recommander à leur conseil l'adoption des politiques afférentes.

Indépendance du conseil d'administration

L'[Énoncé de principe concernant l'indépendance du conseil d'administration](#), lequel réfère à notre *Politique relative à l'indépendance du conseil d'administration*, définit les critères d'évaluation de l'indépendance des membres du conseil d'administration.

En fait, en vertu de cette politique, le conseil doit être indépendant de l'entreprise comme telle. Par conséquent, tous les membres du conseil d'administration sont indépendants de l'entreprise, à l'exception de Denis Ricard, qui a une relation directe avec l'entreprise puisqu'il en est le président et chef de la direction.

Diversité au sein du conseil d'administration

Afin d'encourager la diversité au sein de son conseil, iA Groupe financier a publié l'[Énoncé de principe concernant la diversité au conseil d'administration](#), lequel réfère à notre *Politique concernant la diversité au sein du conseil d'administration*. La notion de diversité comprend la diversité de genre, l'origine ethnique, la nationalité, la provenance géographique, la langue, l'identité culturelle, l'orientation sexuelle, l'âge ou un handicap. En vertu de cette politique, nous aspirons à maintenir la parité entre les hommes et les femmes au conseil, sous réserve d'une représentation minimale de 30 % de femmes.

Responsable de l'audit interne

Pour iA Assurance, la surveillance du comité d'audit est encadrée par la *Politique relative au responsable de l'audit interne* ainsi que par la *Ligne directrice sur la gouvernance de IAMF*.

Le comité d'audit est chargé de s'assurer de l'indépendance et de l'objectivité de la fonction d'audit interne. Le responsable de l'audit interne doit effectuer ses travaux avec objectivité, avoir une attitude impartiale et éviter tout conflit d'intérêts. En 2023, le responsable de l'audit interne a rencontré les membres du comité à huis clos après chaque réunion ordinaire du comité.

Indépendance de l'auditeur externe

Le cabinet Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. est l'auditeur externe de iA Groupe financier.

Un cadre réglementaire canadien rigoureux encadre l'indépendance et l'objectivité de l'auditeur externe. Le Conseil canadien sur la reddition de comptes et les ordres professionnels provinciaux exercent une surveillance des cabinets comptables qui auditent les émetteurs assujettis canadiens.

Une rotation de l'associé responsable de l'audit est requise au moins tous les sept ans. Pour iA Groupe financier, la dernière rotation a été faite lors de l'audit de l'exercice financier de 2019.

De plus, iA Groupe financier s'est doté de la *Politique relative à l'indépendance de l'auditeur externe*, qui établit notamment les principes qui sous-tendent l'octroi de contrats de service non liés à l'audit et le recrutement d'associés ou de salariés de l'auditeur externe.

Nos outils de saine gouvernance

Dans l'objectif d'établir et de maintenir une saine gouvernance, nous nous dotons d'outils tels que des cadres de gouvernance, des politiques ou encore des lignes de conduite.

Notre Cadre de gouvernance

Notre *Cadre de gouvernance* établit un lien entre la culture d'intégrité et l'objectif de l'entreprise, sa structure de gouvernance et ses principales politiques et pratiques de gouvernance.

Nous adhérons aux meilleures pratiques de gouvernance afin de préserver l'indépendance du conseil et sa capacité à superviser efficacement les activités de l'entreprise. Ces pratiques reposent sur une culture d'intégrité et d'éthique, ainsi que sur une approche saine et prudente de la gestion des risques.

Notre Code de conduite professionnelle

Notre *Code de conduite professionnelle* s'applique notamment au personnel, à la direction et aux membres du conseil d'administration de iA Groupe financier. Son principal objectif est de renforcer les normes de comportement élevées qui sont attendues et exigées d'eux et l'importance d'agir de manière éthique, honnête et intègre en tout temps.

Chaque nouveau membre du personnel, de la direction et du conseil d'administration est tenu de lire et de s'engager à respecter le Code avant d'entrer en fonction, et de confirmer annuellement par écrit qu'il a relu le Code, qu'il s'y est conformé pendant l'année et qu'il n'a été impliqué dans aucun conflit d'intérêts non divulgué au cours de l'année.

Notre Code de conduite professionnelle est révisé tous les trois ans ou plus régulièrement si nécessaire. Celui-ci a d'ailleurs été révisé en 2023. La direction de iA Groupe financier rend compte chaque année au CRGE de la conformité au présent code. Le CRGE est donc responsable de superviser l'application du Code. En outre, il reçoit et examine les rapports annuels sur le respect du Code et un rapport portant sur les conflits d'intérêts. Les gestionnaires et membres de la direction jouent également un rôle important et ont certaines responsabilités supplémentaires, dont celles de bien connaître le Code et ses principes et d'en promouvoir la connaissance au sein de leurs équipes respectives. Ils doivent également adopter un comportement exemplaire et montrer l'exemple en matière d'éthique et d'intégrité. Enfin, ils veillent à ce que le Code soit signé par toutes les personnes qui relèvent ou dépendent d'eux et s'assurent que ces dernières l'ont revu et ont confirmé leur engagement à le respecter.

Le Code contient des dispositions au sujet des lois et des règlements que les membres du personnel, de la direction et du conseil d'administration sont tenus de respecter, notamment, des dispositions en matière de protection des renseignements personnels, de corruption, de recyclage de produits de la criminalité financière et de financement d'activités terroristes, de concurrence, de lobbying et de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

Il énonce également certaines dispositions en matière de conflits d'intérêts, de l'offre, de la sollicitation et de l'acceptation de cadeaux et d'autres avantages, ainsi que de la participation des employé(e)s, dirigeant(e)s et administrateur(trice)s à certaines activités externes. Entre autres, le Code interdit d'offrir tout cadeau de valeur à des agent(e)s ou représentant(e)s du gouvernement. Il interdit également de solliciter ou d'accepter un cadeau ou d'autres avantages d'une personne avec qui les employé(e)s, dirigeant(e)s et administrateur(trice)s font affaire pour le compte de la Société dans un processus d'appel d'offres ou de leur en offrir.

Enfin, le Code encourage les employé(e)s, dirigeant(e)s et administrateur(trice)s à traiter les client(e)s de manière honnête, courtoise, équitable, objective et indépendante. Le Code prévoit également un rappel des obligations en matière de droits de la personne, de diversité et de respect en milieu de travail.

Ligne d'intégrité

iA Groupe financier dispose d'une ligne de signalement appelée la « Ligne d'intégrité » permettant au personnel, aux consultant(e)s et aux fournisseurs de la Société de signaler de manière confidentielle et anonyme les comportements douteux qui semblent illégaux, frauduleux ou contraires à l'éthique ou aux droits humains, des actes ou pratiques irréguliers ou tout manquement aux obligations du Code de conduite professionnelle de iA Groupe financier ou du Code de conduite des fournisseurs. Les signalements sont communiqués par l'intermédiaire d'un tiers indépendant.

Le CRGE est chargé de recevoir et d'examiner semestriellement un rapport sur les signalements issus de la Ligne d'intégrité qui porte sur toute conduite inappropriée, à l'exception des signalements relatifs à la fraude qui font l'objet de rapport au comité d'audit.

Ligne directrice sur la déconnexion

Dans l'objectif de favoriser l'équilibre travail-vie personnelle du personnel, iA Groupe financier a mis en place une ligne directrice sur l'équilibre travail-vie personnelle et la déconnexion qui établit des attentes concernant les employé(e)s effectuant des communications professionnelles en dehors de leurs heures de travail habituelles.

La ligne directrice s'applique à la majorité du personnel de la Société au Canada⁵⁷.

iA Groupe financier encourage tous les membres de son personnel à se montrer soucieux de l'heure à laquelle ils envoient des courriels professionnels ou toute autre communication à leur supérieur(e) immédiat(e), aux membres de leur équipe et aux autres employé(e)s. Dans la mesure du possible, iA Groupe financier encourage son personnel à envoyer toute communication importante pendant les heures de travail habituelles ou à informer ses collègues qu'ils n'ont pas à répondre en dehors de ces heures. Cette mesure vise à soutenir la santé mentale et l'équilibre.

Conditions de travail et politiques

Également dans l'objectif de promouvoir la conciliation travail-vie personnelle, plusieurs mesures ont été établies. La majorité des employé(e)s dispose d'un horaire variable et peut, selon leur rôle, définir l'heure à laquelle ils(elles) commencent à travailler et celle à laquelle ils(elles) terminent leur journée. Il est alors de leur responsabilité de s'assurer de travailler le nombre d'heures requises par semaine, ainsi que de voir à l'avancement de leurs projets. Il est également possible pour certain(e)s d'entre eux(elles) de conclure une entente pour réduire leur temps de travail (temps partiel) ou encore de partager leur temps entre deux rôles dans l'objectif de favoriser la polyvalence.

Politique de communication de l'information

Les communications de iA Groupe financier doivent être opportunes, conformes aux faits, exactes et équilibrées. Elles doivent également être largement diffusées, conformément aux exigences légales et réglementaires pertinentes. La *Politique de communication de l'information* s'applique à tous les membres du personnel et du conseil d'administration et à toutes les personnes autorisées à parler au nom de l'entreprise.

Le comité de divulgation, un comité interne, a la responsabilité de s'assurer que toutes les obligations réglementaires en matière d'information sur les valeurs mobilières sont respectées et de surveiller les pratiques de l'entreprise ayant trait à la communication de l'information.

Politique concernant les transactions sur les titres

La *Politique concernant les transactions sur les titres* de iA Groupe financier établit, entre autres, certaines règles relatives aux transactions et opérations sur les titres de l'entreprise par les initiés et les membres du personnel. Elle mise sur le principe qui consiste à donner à toutes les personnes qui investissent dans les titres de iA Groupe financier un accès égal à l'information susceptible d'avoir une influence sur leurs décisions d'investissement.

⁵⁷ À l'exclusion de certaines de nos filiales au Canada

La politique s'applique à toutes les transactions qui touchent les titres de la Société et à toute personne qui, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions auprès de la Société, reçoit de l'information privilégiée et/ou de l'information importante qui n'a pas encore été divulguée au public, ou qui a accès à cette information.

Engagement sur l'accessibilité des services à la clientèle

iA Groupe financier s'efforce de procurer des biens et services dans le respect de la dignité et de l'autonomie des personnes handicapées. Nous nous engageons à donner à ces personnes le même accès à ces biens et services et à leur permettre de profiter des mêmes services aussi rapidement et de la même manière que les autres clients. Dans le cadre de cet engagement, nous nous assurerons de nous conformer à nos obligations en vertu de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées* de l'Ontario, de la *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains* et toute autre loi sur l'accessibilité qui s'applique au Canada. iA Groupe financier reconnaît ainsi ses obligations en vertu de ces lois et soutient les efforts pour atteindre l'objectif d'accessibilité.

Politique corporative sur la gestion des risques liés à la criminalité financière

En février 2023, nous avons procédé à la révision de notre politique, laquelle établit les fondements du programme de gestion des risques liés à la criminalité financière au sein de iA Groupe financier. Elle vise principalement la gestion des risques de corruption et de fraude. La gestion des risques liés à la criminalité financière est un processus continu, soutenu par l'implantation de mesures de prévention, de détection et de surveillance et par une gouvernance efficace.

Elle s'applique à l'ensemble de nos activités et dans toutes les régions où nous exerçons nos activités, ainsi qu'à tout le personnel, dirigeant(e)s et administrateur(trice)s.

Énoncé de principe sur les droits de la personne

Notre [Énoncé de principe sur les droits de la personne](#) vise à respecter et à promouvoir les droits de la personne reconnus à l'échelle internationale.

iA Groupe financier s'engage à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, de même que la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail. En soutenant ces normes internationales, nous déployons un environnement de travail inclusif, où toute forme de discrimination est strictement interdite.

Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

La *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (Canada) entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Cette loi s'applique à iA Groupe financier et signifie que la Société a l'obligation de prévenir et d'atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants à toute étape de la production de marchandises par la Société au Canada ou ailleurs ou à toute étape de la production de marchandises qu'elle importe directement au Canada. iA Groupe financier rendra public son rapport sur les mesures prises au cours de son dernier exercice pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants au plus tard le 31 mai 2024.

Code de conduite des fournisseurs

Notre [Code de conduite des fournisseurs](#) couvre plusieurs éléments, dont l'éthique et la gouvernance, la collusion et la corruption, la diversité et l'inclusion, les droits de la personne, le droit du travail, les conditions de travail et l'environnement. Nous considérons qu'il est primordial que nos relations d'affaires soient basées sur la transparence et l'intégrité. Nous demandons à nos fournisseurs qu'ils fassent preuve d'un comportement éthique dans la conduite de leurs affaires commerciales.

Politiques favorisant un environnement de travail de qualité pour tout le personnel

À l'interne, iA Groupe financier se dote de politiques sur le respect en milieu de travail ou encore sur la prévention de la violence en milieu de travail afin d'encourager et d'assurer un milieu de travail de qualité pour l'ensemble du personnel. Celles-ci ont pour objectifs de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion, la sensibilisation et la formation des employé(e)s pour prévenir les comportements violents, le soutien et la prise de moyens par la Société pour éviter le harcèlement et offrir un environnement de travail respectueux.

Énoncé de principe contre la discrimination

En 2023, iA Groupe financier a rendu public son [Énoncé de principe contre la discrimination](#) qui soutient le respect et le traitement juste et équitable entre les individus.

Cet énoncé présente les outils dont nous nous dotons pour garantir un climat de travail exempt de discrimination, un environnement de travail positif et le traitement équitable des client(e)s, des plaintes et règlements des différends.

Saines pratiques commerciales et traitement équitable des clients

Dans l'objectif d'intégrer des normes élevées en matière de traitement équitable des clients, iA Groupe financier a adopté la *Politique corporative sur le traitement équitable des client(e)s* et ses encadrements afin d'établir les principes et les standards devant être adoptés par les divers secteurs d'activité en vue de faire en sorte que les client(e)s soient traité(e)s équitablement, de leur offrir des produits adaptés à leurs besoins et de les servir de manière efficace, juste et respectueuse.

La Politique est structurée en fonction de huit principes clés qui reflètent les comportements attendus afin d'assurer le traitement équitable des clients, soit :

1. Gouvernance et culture ;
2. Gestion des conflits d'intérêts ;
3. Impartition ;
4. Conception et commercialisation produits ;
5. Représentations, publicités et communications concernant nos produits et services ;
6. Traitement des demandes des clients ;
7. Protection des renseignements personnels ;
8. Gestion des incitatifs.

Nos indicateurs

Au cours des dernières années, nous avons développé des indicateurs afin de mesurer et de suivre la performance de iA Groupe financier en matière de traitement équitable des client(e)s. Ces indicateurs permettent d'obtenir un portrait global et précis quant aux pratiques en matière de traitement équitable des clients, de déceler les lacunes dans l'application des principes et de prendre des mesures pour y remédier. Ces indicateurs permettent également d'effectuer une reddition de comptes adéquate à nos instances de gouvernance.

L'[Énoncé de traitement équitable des clients](#) présente un sommaire de cette politique.

Politique d'investissement durable

Depuis 2021, iAGMA s'est dotée d'une [Politique d'investissement durable](#) afin de fournir un cadre et des orientations pour intégrer les considérations ESG dans la gestion d'investissement et les activités d'engagement d'une manière cohérente. La stratégie d'investissement durable de iAGMA est alignée sur l'objectif de iA Groupe financier, qui est de permettre aux clients d'être confiants et rassurés par rapport à leur avenir financier.

Engagement envers les actionnaires

Le conseil d'administration et la direction de iA Groupe financier favorisent l'interaction avec les actionnaires et les parties prenantes de diverses façons et croient qu'il est important d'avoir un engagement direct, régulier et constructif avec eux afin de permettre et d'encourager un dialogue ouvert et l'échange d'idées. Certains d'entre eux ont d'ailleurs fait partie de notre analyse de matérialité réalisée cette année et qui est décrite plus en détail dans l'annexe du présent rapport.

La haute direction et le conseil d'administration ont mis en place des mécanismes permettant aux actionnaires et aux autres parties prenantes de communiquer avec eux. Ces mécanismes sont expliqués sur le site Web [ia.ca](#) et dans la *Circulaire d'information 2024*.

Les actionnaires qui souhaitent communiquer avec des membres du conseil d'administration sont invités à nous transmettre une demande à cet effet en écrivant à l'adresse secretariat.corporatif@ia.ca.

Il est également possible de communiquer avec des membres du conseil d'administration en écrivant à l'adresse suivante :

Président du conseil d'administration iA Société financière inc.
1080, Grande Allée Ouest
C. P. 1907, succursale Terminus
Québec (Québec) G1K 7M3

Haute direction

La haute direction de iA Groupe financier a maintenu le rythme de ses engagements avec les actionnaires, en communiquant avec ceux-ci et avec d'autres parties prenantes de diverses façons, notamment par l'entremise de ce qui suit.

Documents accessibles au public :

- Le *Rapport annuel* et les rapports trimestriels ;
- La diffusion de communiqués de presse sur les résultats trimestriels et sur tout autre sujet d'intérêt ;
- La *Circulaire d'information* annuelle pour la sollicitation de procurations ;
- La *Notice annuelle* ;
- Le *Rapport de durabilité* annuel.

Conférences et présentations :

- L'assemblée annuelle ;
- Les téléconférences trimestrielles avec les analystes financiers, lesquelles sont accessibles à tous les actionnaires ;
- La participation à des conférences de l'industrie et à d'autres événements ;
- Les webdiffusions en direct et en différé des téléconférences trimestrielles afin de présenter les résultats financiers et de l'assemblée annuelle des actionnaires ;
- Des rencontres en personne, par visioconférence ou par téléphone ;

Le site ia.ca, notamment la section « [À propos](#) », sous l'onglet « [Relations avec les investisseurs](#) ».

Relations avec les investisseurs

Notre Service des relations avec les investisseurs se fait un plaisir et un devoir de fournir aux actionnaires une foule d'informations, notamment les résultats financiers, les informations relatives aux dividendes et aux cotes de crédit, ainsi que les conférences et les présentations.

Ce service publie aussi une infolettre destinée aux investisseurs par laquelle il communique les dernières informations financières.

Les actionnaires qui souhaitent communiquer avec des membres du personnel cadre de la Société ou rencontrer ces derniers sont invités à nous faire suivre une demande par écrit à l'adresse investisseurs@ia.ca.

Il est également possible de communiquer avec des membres du service des relations avec les investisseurs en écrivant à l'adresse suivante :

Service des relations avec les investisseurs.
1080, Grande Allée Ouest
C. P. 1907, succursale Terminus
Québec (Québec) G1K 7M3

Ou encore par téléphone 418 684-5000, poste 10-5862 ou sans frais (Canada et États-Unis) 1 800 463-6236, poste 10-5862.

Relations avec les instances gouvernementales

Un dialogue ouvert et constructif avec le gouvernement, le public et d'autres agents économiques du milieu nous permet de contribuer activement au développement de pratiques d'industrie qui sont équitables, durables et responsables.

Que nous y prenions directement part ou que ce soit notamment par l'entremise de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (ACCAP) ou de toute autre association d'industrie, nous estimons qu'il est important de contribuer au débat public afin de représenter non seulement nos préoccupations, mais également celles de nos clients. En effet, iA Groupe financier est assujéti à une réglementation considérable, ce qui a un impact sur la majorité de nos activités. Nos client(e)s, nos employé(e)s et nos actionnaires sont ainsi concernés directement par le résultat de notre dialogue avec les autorités de réglementation et gouvernementales.

Étant principalement assujéti à la réglementation de l'AMF, la majorité de nos activités de relations gouvernementales ont eu lieu au Québec, où nous sommes inscrits au registre des lobbyistes.

Nos communications avec les gouvernements sont effectuées de manière transparente et ouverte dans le respect de nos valeurs, des lois et des règlements applicables. Notre Code de conduite professionnelle prévoit d'ailleurs des dispositions spécifiques à cet égard.

Relations avec les employé(e)s des organismes publics

Toute activité de lobbyisme doit avoir été préalablement autorisée par les services juridiques. Les employé(e)s qui s'engagent dans une telle activité doivent le faire en conformité avec les différentes lois applicables.

Contributions aux partis politiques

iA Groupe financier a comme ligne de conduite de ne pas faire de contribution financière aux partis politiques et aux candidat(e)s aux élections de tous les ordres, tant au Canada qu'aux États-Unis.

Gestion des risques

Le Cadre de la gestion intégrée des risques

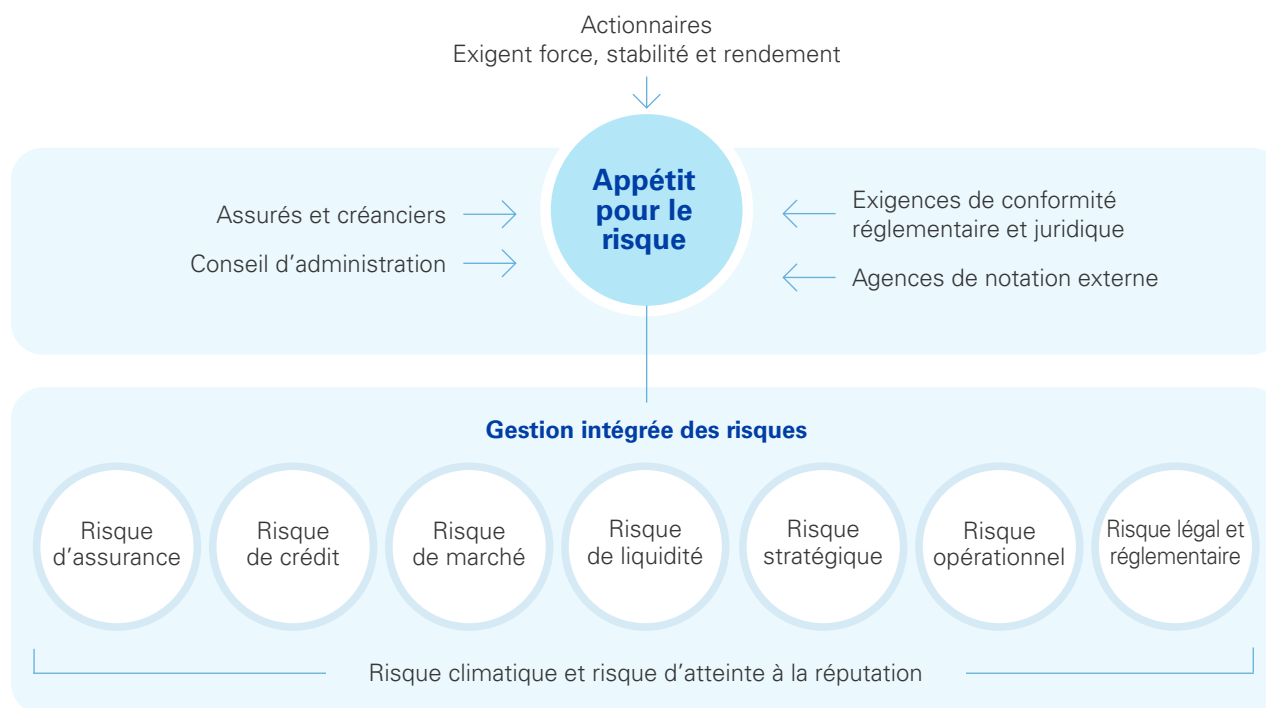
iA Groupe financier est soucieux d'assurer une gestion saine et prudente de ses risques en promouvant une approche visant l'équilibre entre l'atteinte des objectifs stratégiques et la prise de risques. Cette approche est caractérisée par la considération des risques dans la prise de décisions, l'alignement sur les orientations stratégiques et le respect de l'appétit pour le risque et de la tolérance au risque de la Société.

Le *Cadre de la gestion intégrée des risques* désigne notamment les structures, les politiques, les procédures, les processus et toute autre mesure de contrôle permettant à iA Groupe financier d'identifier, d'évaluer, de gérer, d'atténuer et de surveiller les risques inhérents à ses activités et d'en rendre compte.

En fournissant une information suffisante et pertinente sur les risques et sur l'efficacité de leur gestion, le Cadre procure à la haute direction et au conseil d'administration un niveau de confiance et de confort raisonnable quant à la compréhension et à la gestion de la gamme complète des risques en lien avec l'atteinte des objectifs de l'institution. Ainsi, le Cadre permet de surveiller le profil de risque, de rendre des comptes aux instances appropriées et de prendre des mesures en temps opportun, lorsque nécessaire.

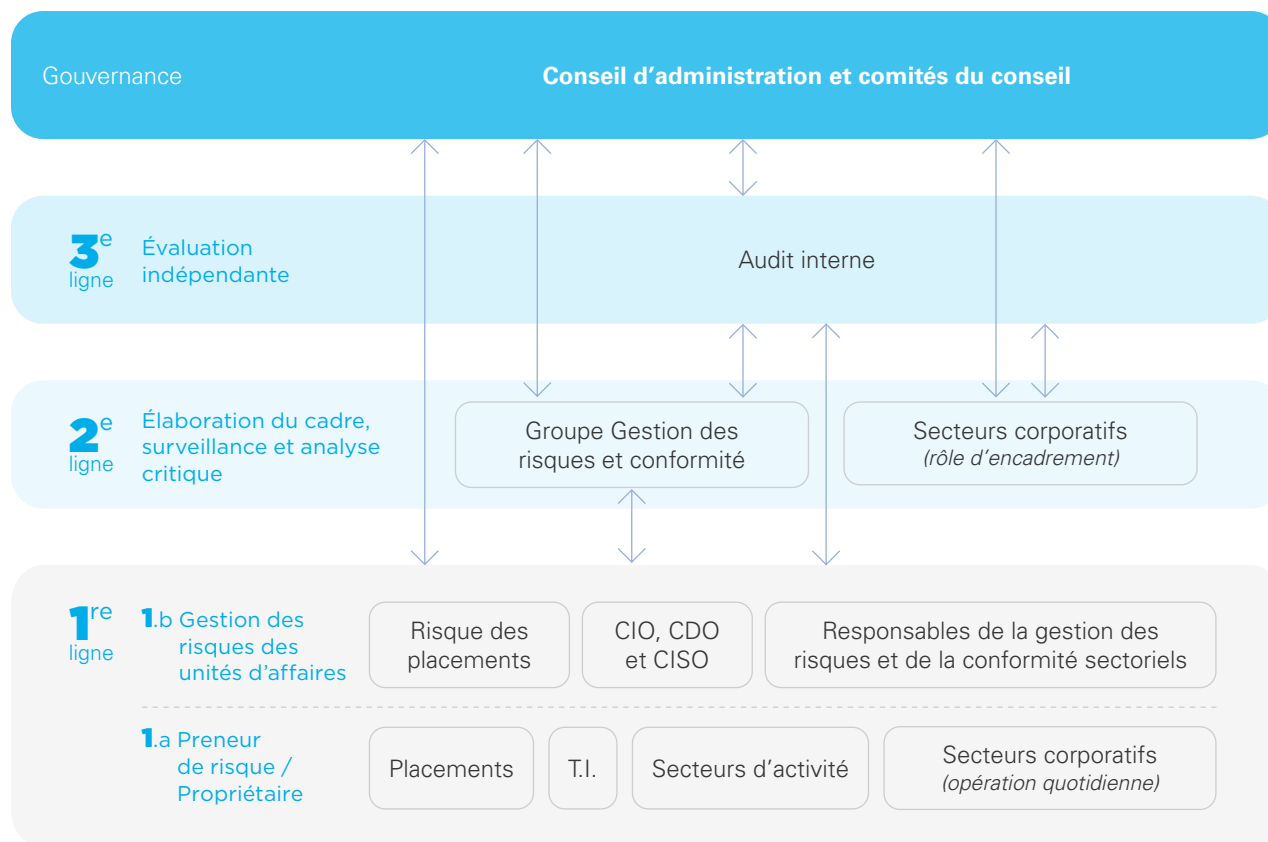
La structure de gouvernance des risques

iA Groupe financier a établi et implanté une approche de gestion de ses risques alignée sur le modèle des « trois lignes de défense »⁵⁸. Cette approche répartit les responsabilités entre les personnes qui prennent et contrôlent les risques, celles qui les surveillent et celles qui fournissent une évaluation indépendante du processus global.



⁵⁸ *The Three Lines of Defense in Effective Risk Management and Control*, exposé de position de l'Institute of Internal Auditors, janvier 2013, ou *Leveraging COSO across the three lines of defense*, The Institute of Internal Auditors, juillet 2015

Le graphique suivant présente la structure organisationnelle de la gestion des risques chez iA Groupe financier.



Première ligne de défense

La première ligne de défense est la propriétaire des risques. Elle est responsable d'établir et d'exécuter les stratégies d'affaires en s'assurant de respecter l'appétit et la tolérance au risque établis par la Société, tout en veillant à l'équilibre à long terme entre le risque couru et le rendement généré. Elle est aussi responsable de mettre en place les contrôles et les mesures correctives appropriés en fonction des risques qu'elle prend et gère au quotidien et d'appliquer les principes, les cadres, les politiques, les directives, les standards, les outils et les méthodologies développées par la deuxième ligne de défense.

Chez iA Groupe financier, la première ligne de défense se décline en deux catégories :

- **La ligne de défense 1A**, qui comprend les preneurs de risques et propriétaires des contrôles ;
- **La ligne de défense 1B**, qui comprend les personnes ayant des responsabilités en matière de gestion des risques et des contrôles internes dans leurs secteurs.

Deuxième ligne de défense

La deuxième ligne de défense est responsable de surveiller de façon objective et impartiale les risques et les contrôles mis en place par la première ligne de défense, et d'en faire l'analyse critique. Elle est aussi responsable d'élaborer et de maintenir les principes, les cadres, les politiques, les directives, les normes, les outils et les méthodologies nécessaires pour identifier, évaluer, agréger, suivre et surveiller les risques actuels et émergents, et en faire rapport. Cette fonction de gestion des risques indépendante et objective incombe au Groupe de la gestion des risques et conformité (« **GGRC** »), qui relève du vice-président exécutif et chef de la gestion des risques (« **CRO** »). La fonction de conformité relève de la vice-présidente et cheffe de la conformité (« **CCO** ») et rend compte au CRO. Le GGRC appuie le CRO et la CCO dans l'implantation et le suivi du respect des cadres, politiques et programmes de gestion des risques au sein de l'ensemble des secteurs de iA Groupe financier.

Troisième ligne de défense

La troisième ligne de défense, l'audit interne, fournit à la direction générale et au conseil d'administration une assurance objective et indépendante ainsi que des conseils fondés sur les risques quant à l'efficacité et à la suffisance des processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle interne.

Sécurité physique

Par ailleurs, le risque de défaillance dans la protection et la sécurité physique du personnel, des client(e)s et de toute autre personne se trouvant dans les locaux de l'entreprise ou autour, ou dans le cadre des activités de l'entreprise, est intégré à la gestion des risques opérationnels de la Société. Ce risque inclut notamment le vol, la violence sur les lieux de travail, le harcèlement ou la discrimination ainsi que la dégradation du bien-être des employé(e)s. Le *Cadre de gestion intégrée des risques* du présent rapport prévoit ainsi des outils et des méthodologies afin de relever, d'évaluer, de suivre et de gérer adéquatement ce risque au sein de la Société dans les secteurs où il est élevé.

Conformité

En vue d'assurer une gestion saine et prudente des risques réglementaires, iA Groupe financier s'engage à promouvoir une culture d'entreprise valorisant le respect de la réglementation et participant ainsi à l'atteinte des objectifs de l'entreprise. iA Groupe financier vise donc à se conformer aux lois, aux règlements, aux lignes directrices, aux cadres normatifs internes et à toute autre réglementation applicable.

Afin d'y parvenir, iA Groupe financier a mis en place une fonction de conformité indépendante dont la responsabilité est confiée à la cheffe de la conformité. La fonction de conformité fait partie du GGRC. Elle a pour mission de protéger tant la valeur de l'entreprise que la paix d'esprit des clients. Elle fait la promotion d'une culture d'entreprise visant à la fois la réalisation de la stratégie du groupe et le respect de son appétit pour le risque, de même que sa tolérance. Afin d'atteindre cet objectif, la fonction de conformité veille à l'implantation et au respect du cadre, des politiques et des programmes de gestion de la conformité au sein de iA Groupe financier.

De plus, la cheffe de la conformité possède un lien fonctionnel avec les chefs de conformité sectoriels, ce qui permet d'assurer une harmonisation de la fonction chez iA Groupe financier. Ce lien fonctionnel a été officialisé en mai 2023, par l'adoption d'une nouvelle directive à cet égard.

La fonction de conformité regroupe des programmes spécifiques permettant de surveiller étroitement les risques réglementaires importants pour iA Groupe financier. Le programme sur la protection des renseignements personnels, le programme sur le traitement équitable des clients ainsi que le programme de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes en font notamment partie.

La cheffe de la conformité effectue une reddition de compte périodique afin de faire le point sur la gestion des risques réglementaires au sein de iA Groupe financier. Elle fait état de ses observations et des plans d'action. Cette reddition de compte est destinée à la haute direction, de même qu'au conseil d'administration.

Programme de protection des renseignements personnels

Considérant la modernisation des lois sur la protection des renseignements personnels, en particulier au Québec et à l'échelle pancanadienne, iA Groupe financier a entrepris des travaux afin de faire évoluer ses pratiques d'affaires pour ses activités canadiennes.

Ces travaux touchent différentes facettes de la protection des renseignements personnels, notamment : les consentements, le cycle de vie des renseignements personnels, la sécurité de l'information, les impacts technologiques, la gouvernance, les droits des individus et l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée.

Dans ce contexte, une refonte majeure de la *Politique corporative sur la protection des renseignements personnels* a été adoptée en 2022. Cette politique a pour objectif de définir les rôles et les responsabilités des intervenants appelés à l'appliquer et de veiller à ce que iA Groupe financier se conforme aux lois et aux règlements auxquels il est assujéti en matière de protection des renseignements personnels.

La Politique précise également les principes directeurs sur lesquels se fonde le programme de protection des renseignements personnels qui est déployé au sein de iA Groupe financier. L'objectif ultime est d'assurer une paix d'esprit aux individus au centre des préoccupations de iA Groupe financier (client(e)s, membres du personnel, conseillers(ères), etc.) concernant la protection de leur vie privée tout en continuant de cultiver une culture de respect de la vie privée.

La Politique précitée fait partie intégrante du programme de protection des renseignements personnels qui est constitué d'un cadre normatif, de procédures et de processus liés, d'activités de surveillance et d'activités de sensibilisation telles que la formation des employé(e)s.

Parallèlement à la refonte de cette politique, les autres éléments du cadre normatif en matière de protection des renseignements personnels continuent de faire l'objet d'une révision afin d'y apporter les ajustements nécessaires ou encore d'établir de nouveaux standards dans le but d'assurer la protection des renseignements personnels conformément aux lois applicables.

Parmi les réalisations importantes en matière de protection des renseignements personnels en 2023, soulignons le déploiement d'un nouvel Avis relatif à la protection des renseignements personnels à l'intention des client(e)s. Cet avis informe les client(e)s, entre autres, des fins pour lesquelles leurs renseignements sont collectés, de leur utilisation, communication et conservation. Ce nouvel avis a d'ailleurs été communiqué à la majorité des client(e)s canadien(ne)s de iA Groupe financier.

Campagne de sensibilisation sur la protection des renseignements personnels

En plus des différents travaux relatifs à la protection des renseignements personnels, nous avons organisé une campagne de sensibilisation à l'été 2023. Pendant cette campagne, les personnes participantes ont reçu une communication décrivant comment nous recueillons, utilisons et communiquons leurs renseignements personnels. Un rappel a aussi été fait quant à la possibilité de retirer leur consentement en tout temps.

Programmes de lutte contre la criminalité financière

iA Groupe financier s'engage à prévenir et à détecter la fraude, le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes et à prévenir l'utilisation de ses produits et services à des fins illégales. La politique de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes pour les activités canadiennes de iA Groupe financier ainsi que le *Cadre de gestion des risques liés à la criminalité financière* témoignent de la ferme intention de la Société d'agir avec prudence afin d'assurer la conformité aux lois et aux exigences réglementaires applicables tout en veillant à la bonne utilisation de ses ressources et de ses actifs, de promouvoir et de maintenir en tout temps une culture d'intégrité et de protéger adéquatement le public.

iA Groupe financier associe à la criminalité financière, le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes, la corruption, la fraude à l'interne et la fraude à l'externe.

Comme tous les autres risques, le risque lié à la criminalité financière s'inscrit dans une approche globale de gestion intégrée des risques, avec notamment une surveillance et mise en place de contrôles pertinents permettant de prévenir et de détecter efficacement les activités en lien avec ce risque.

En plus du programme de lutte contre la criminalité financière, et afin de lutter contre la corruption, iA Groupe financier a mis en place un code de conduite professionnelle qui stipule clairement que les employé(e)s doivent utiliser leur jugement pour éviter tout comportement qui s'apparente à de la corruption. Pour obtenir plus de détails, consultez la section « Nos outils de saine gouvernance ».

Transparence fiscale

En matière de transparence fiscale, nous sommes d'avis qu'il n'y a aucune place pour les compromis et les demi-mesures.

Chez iA Groupe financier, nous nous conformons à l'ensemble des lois et des règlements dans ce domaine dans tous les territoires de compétence fiscale au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde, tout en évitant l'utilisation de paradis fiscaux ou de mécanismes d'évitement fiscal. Nous privilégions l'optimisation fiscale légitime qui nous permet d'assurer la cohérence avec les valeurs du groupe et de la Société.

Nous favorisons aussi un dialogue et une collaboration avec les diverses autorités fiscales.

Notre structure de gouvernance en fiscalité comprend le conseil d'administration et la haute direction de l'entreprise, dont le chef des finances. Notre service de la Fiscalité est responsable de la stratégie fiscale et de toutes les questions opérationnelles qui en découlent.

Dans un esprit de saine gestion des risques, nous avons mis sur pied divers comités et groupes de travail dont le mandat est d'examiner et de valider les diverses opérations et transactions, en collaboration avec le service de la Fiscalité.

Étant donné que nous menons des activités aux États-Unis, iA Groupe financier se conforme entièrement aux Principes de l'Organisation de coopération et de développement économiques (« **OCDE** ») applicables en matière de prix de transfert.

Dans une économie mondiale où les entreprises multinationales jouent un rôle prépondérant, les gouvernements doivent s'assurer que leurs profits imposables ne sont pas transférés artificiellement hors de leurs frontières et que l'assiette fiscale qu'elles déclarent dans leur pays reflète l'activité économique qui y est menée.

Les Principes de l'OCDE applicables en matière de prix de transfert fournissent des lignes directrices sur l'application du « principe de pleine concurrence », qui représente le consensus international pour la valorisation des transactions internationales entre entreprises associées

Sécurité de l'information

La sécurité de l'information (« SI »), l'affaire de tous

Les organisations sont de plus en plus menacées par des individus et des groupes qui tentent d'obtenir un accès non autorisé aux systèmes et aux réseaux. La cybercriminalité organisée vise généralement les organisations qui disposent d'une grande quantité de données personnelles et professionnelles critiques. Ces attaques peuvent avoir de multiples conséquences : entraîner le vol de données, impacter la réputation des entreprises, rendre indisponible ou corrompre les systèmes d'information, etc.

iA Groupe financier s'investit donc à promouvoir les comportements de sécurité attendus auprès des personnes qui ont accès à l'information et aux systèmes de son organisation et à leur faire adopter ces comportements en mettant de l'avant une culture de la sécurité de l'information dans les habitudes et les comportements du personnel et des proches collaborateurs, tant au travail, en télétravail que dans la vie quotidienne. Cela permet aux personnes de prendre des décisions efficaces en fonction des risques et de protéger les informations sensibles utilisées dans l'ensemble de l'organisation contre les risques de compromission.

Le plan stratégique de la formation et sensibilisation en Sécurité de l'information chez iA Groupe financier vise à continuer à développer et à renforcer notre capacité à identifier et à signaler les situations suspectes en matière de sécurité de l'information et à mieux comprendre l'impact des attaques sur l'organisation, afin de passer à une approche fondée sur le niveau de risque, comme les populations à haut risque, tout en continuant à affiner les bases développées.

Objectifs :

1. Renforcer la détection des courriels suspects et leur signalement à l'équipe de sécurité opérationnelle ;
2. Améliorer la résilience opérationnelle ;
3. Améliorer la conformité.

La stratégie vise à influencer sur le comportement du personnel pour gérer les cyberrisques et repose sur trois axes :

1. Les formations obligatoires pour le développement des connaissances en matière de SI :
 - a. Sensibilisation aux risques ;
 - b. Accroître la sensibilisation aux courriels complexes et suspects et développer des comportements sûrs pour faire face aux risques ;
 - c. Objectif : contribuer au développement et à l'adoption de comportements responsables visant à protéger l'organisation contre les divers cyberrisques auxquels elle fait face.
2. Les campagnes d'hameçonnage pour tester les réflexes et les changements de comportement face aux cyberrisques :
 - a. Changements de comportement ;
 - b. Signaler les courriels suspects plutôt que d'ouvrir, d'ignorer ou de supprimer le courriel ;
 - c. Objectifs : augmenter le taux de signalement et diminuer le nombre de clics.
3. La sensibilisation et les communications :
 - a. Renforcement ;
 - b. Infolettres, articles, ludification, vitrine de la sécurité de l'information, conférences, réseau de cyberambassadeurs.

Cette stratégie pluriannuelle s'appuie sur *Le Continuum d'apprentissage en matière de cybersécurité* du National Institute of Standards and Technology et vise à conserver la cible du changement de culture, une approche continue visant à intégrer les nouvelles recrues tout en poursuivant le développement des compétences en ce qui a trait aux tactiques de défense.

Notre programme de transformation

Mission accomplie

Nous confirmons que notre programme de transformation lancé en 2021 et mené par l'équipe du Bureau de transformation a été complété en cours d'année 2023 et que ses objectifs ont été atteints.

Le mandat du programme était de mener et d'orchestrer les changements organisationnels et culturels nécessaires pour simplifier et améliorer l'efficacité de iA Groupe financier, de clarifier les rôles et mandats des différents secteurs et d'assurer un alignement stratégique pour atteindre les objectifs de la transformation numérique. Avec sa mission d'orchestrer le programme en étroite collaboration avec toutes les unités d'exploitation, l'équipe du Bureau de la transformation a agi à titre d'accélérateur de cette évolution.

En 2023, plusieurs réalisations du programme de transformation ont contribué à moderniser iA Groupe financier :

- **Expérience client** : implantation du nouveau modèle opérationnel, appelé CX globale, avec une orientation vers la croissance de la clientèle et des revenus, de même que la cohérence de l'expérience client dans l'ensemble de iA Groupe financier ;
- **Gestion de portefeuille** : renforcement de la priorisation globale et amélioration de l'exécution afin d'accélérer la livraison de valeur des initiatives stratégiques au sein de l'organisation ;
- **Évolution culturelle** : poursuite de la mise en place de plusieurs initiatives, notamment l'amélioration de l'expérience d'accueil et d'intégration, le lancement de nouveaux programmes de développement tels que Fondations du leadership, ainsi que l'évolution en continu de nos pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion ;
- **Efficacité opérationnelle** : démarrage du programme d'efficacité opérationnelle qui vise à déterminer et à mettre en œuvre des initiatives au sein de l'organisation afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle et d'obtenir des résultats durables.

Pour les années à venir, ces initiatives se poursuivront, mais d'une façon différente. Plus précisément, ce sont les secteurs responsables qui prendront le relais en intégrant la transformation à même leurs activités, et ce, en collaboration avec le reste de l'organisation. En d'autres mots, la transformation continuera d'influer sur l'ensemble de nos activités et projets dans l'avenir.

Annexes

Engagement des parties prenantes et analyse de matérialité

En 2023, iA Groupe financier a collaboré avec une firme externe pour mener sa première analyse de matérialité. L'exercice consistait en l'identification des attentes des parties prenantes concernant la performance de l'organisation sur les sujets ESG en vue de renforcer la stratégie en capitalisant sur les opportunités liées aux sujets ESG. Les résultats de l'analyse ont été utilisés par iA Groupe financier pour :

- gérer de manière proactive les risques liés à l'examen public ;
- informer les efforts d'engagement des investisseurs et des agences de notation ESG ;
- améliorer le positionnement sur le marché vis-à-vis des pairs ;
- anticiper les tendances émergentes, les opportunités et les réglementations.

Nous planifions reconduire cet exercice au moins tous les cinq (5) ans afin de maintenir un dialogue constructif et ouvert avec nos parties prenantes.

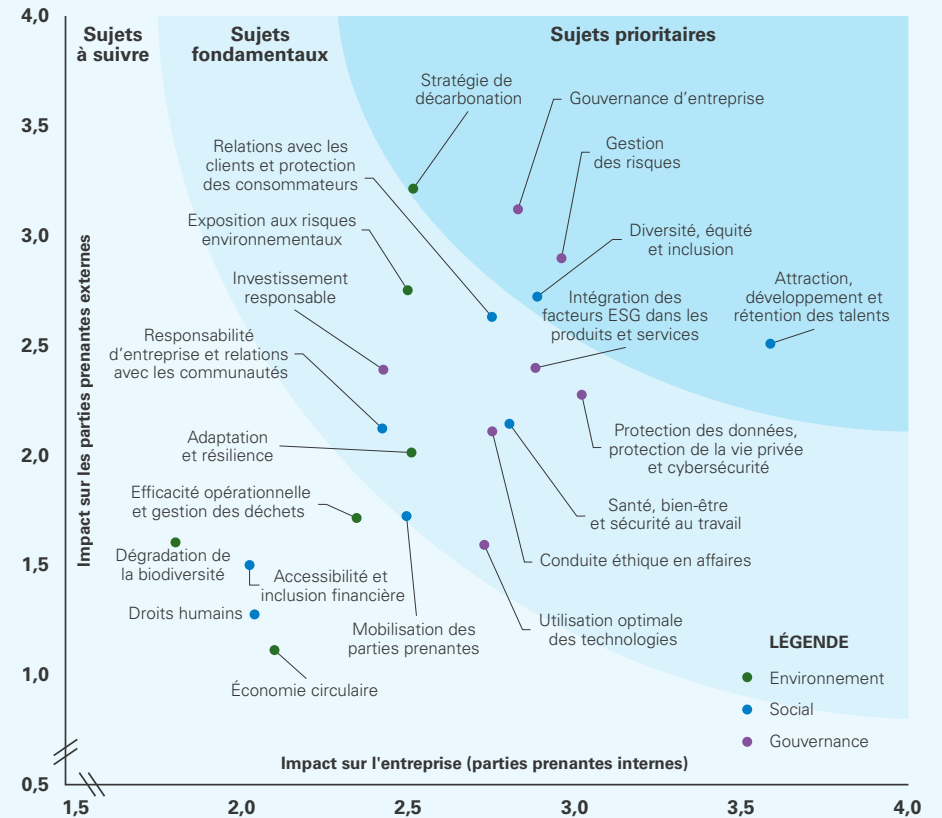
Pour réaliser cet exercice, iA Groupe financier a suivi la méthodologie suivante :

1. Développement de l'univers des 21 sujets ESG ;
2. Identification des parties prenantes internes et externes à consulter ;
3. Entretiens avec la haute direction, les investisseurs et les fournisseurs, et ateliers avec les équipes opérationnelles de plusieurs secteurs d'activité ;
4. Réalisation des sondages auprès des employé(e)s et du conseil d'administration ;
5. Application de la notation pondérée sur les informations collectées ;
6. Analyse des commentaires recueillis auprès des parties prenantes tout au long du processus de consultation et préparation de la matrice de matérialité et des recommandations stratégiques.

Les résultats de l'évaluation de la matérialité ont permis de dégager 5 sujets de priorité stratégique :

- Attraction, développement et rétention des talents ;
- Gouvernance d'entreprise ;
- Gestion des risques d'entreprise ;
- Stratégie de décarbonation ;
- Diversité, équité et inclusion.

Les résultats de l'exercice ont été approuvés par le CRGE, ainsi que par la haute direction de la Société.



Notre analyse en quelques chiffres :

- **25 séances d'entrevues** individuelles avec des membres de l'équipe de direction, des fournisseurs, des investisseurs et des client(e)s
- **8 ateliers** menés avec des équipes canadiennes et américaines
- **99 voix** entendues lors d'entretiens et d'ateliers
- **Plus de 6 000 réponses** aux sondages auprès du conseil d'administration et du personnel

Développement de l'univers des sujets ESG

Vingt et un (21) sujets ESG sont ressortis comme les plus importants lors de l'analyse externe et forment l'univers des sujets ESG. Ceux-ci ont été définis en fonction de la littérature existante, de nos standards SASB, mais également des objectifs de développement durable des Nations Unies que nous visons à soutenir.

Afin de faciliter la réponse des parties prenantes, les sujets ont été définis sur la base des principes mutuellement exclusifs et collectivement exhaustifs.

Univers des sujets de durabilité de iA Groupe financier par piliers

Environnement

- Exposition aux risques environnementaux
- Stratégie de décarbonation
- Dégradation de la biodiversité
- Efficacité opérationnelle et gestion des déchets
- Adaptation et résilience
- Économie circulaire

Social

- Diversité, équité et inclusion
- Droits humains
- Accessibilité et inclusion financière
- Attraction, développement et rétention des talents
- Responsabilité d'entreprise et relations avec les communautés
- Santé, bien-être et sécurité au travail
- Relations avec les clients et protection des consommateurs
- Mobilisation des parties prenantes

Gouvernance

- Gouvernance d'entreprise
- Conduite éthique en affaires
- Intégration des facteurs ESG dans les produits et services
- Gestion des risques
- Protection des données, protection de la vie privée et cybersécurité
- Utilisation optimale des technologies
- Investissement responsable

ODD des Nations Unies auxquels le pilier contribue



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES

Cadre de référence SASB

Au cours de l'année 2020, nous avons adopté le cadre de référence SASB, dont les normes portent sur les enjeux de durabilité par types d'industries. L'adoption de ce cadre robuste et reconnu nous permet de déterminer, de mesurer, de gérer et de mieux communiquer notre performance ESG à nos différentes parties prenantes.

En adoptant les normes SASB pour nos secteurs d'activité, nous sommes donc en mesure de nous concentrer sur les facteurs les plus susceptibles d'avoir une incidence financière sur la création de valeur de notre entreprise.

De plus, puisque les mesures sont spécifiques à nos secteurs d'activité, nos différentes parties prenantes disposeront d'une information claire, objective et comparable pour suivre notre évolution dans le temps et évaluer notre performance.

En outre, ce cadre s'aligne sur les recommandations du TCFD, ce qui nous permet d'adopter des mesures et des indicateurs de performance complémentaires.

Secteurs : assurance, gestion et garde d'actifs

Sujet	Objectif de la mesure	Norme	Divulgestion
Intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) à la gestion des investissements	Description de l'approche d'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) aux processus et aux stratégies de gestion de patrimoine et/ou des investissements	FN-IN-410a.2 FN-AC-410a.2	Section « Gestion de patrimoine individuel » (page 24) et section « Placements » (page 47) du Rapport de gestion annuel 2023 Section « Finance durable » du <i>Rapport de durabilité 2023</i> Politique d'investissement durable

Secteur : assurance

Sujet	Objectif de la mesure	Norme	Divulgestion
Informations transparentes et conseils justes pour les clients	Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées à la commercialisation et à la communication des informations concernant les produits d'assurance aux nouveaux clients et aux clients récurrents	FN-IN-270a.1	Bien que certaines procédures judiciaires comportent des allégations relatives à la compréhension des produits, une analyse de chaque cas précis n'a pas permis de relever d'enjeu indiquant que la commercialisation ou la communication liées aux produits d'assurance est déficiente ou même inadéquate.
	Taux de fidélisation de la clientèle	FN-IN-270a.3	Section « Expérience client globale » du <i>Rapport de durabilité 2023</i>
	Description de l'approche pour informer les clients sur les produits	FN-IN-270a.4	Section « Saines pratiques commerciales et traitement équitable des clients » du <i>Rapport de durabilité 2023</i> Énoncé de traitement équitable des clients

Sujet	Objectif de la mesure	Norme	Divulgateion
Intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) à la gestion des investissements	Total des actifs investis, par industries et par catégories d'actifs	FN-IN-410a.1	Section « Placements » (page 47) du Rapport de gestion annuel 2023
Politiques conçues pour encourager le comportement responsable	Analyse des produits et/ou des caractéristiques des produits qui encouragent les actions et/ou les comportements responsables vis-à-vis de la santé, de la sécurité et/ou de l'environnement	FN-IN-410b.2	Section « Créer un impact positif par nos investissements », section « Produits et Services ESG » et section « Littérature financière » du <i>Rapport de durabilité 2023</i>
Exposition aux risques environnementaux	Pertes maximales probables (PMP) des produits assurés attribuables à des catastrophes naturelles liées au climat	FN-IN-450a.1	Section « Gestion des risques » (page 22) du <i>Rapport GIFCC 2023</i>
	Montant total des pertes financières attribuables aux indemnités d'assurance provenant (1) des catastrophes naturelles modélisées et (2) des catastrophes naturelles non modélisées, par types d'événements et de segments géographiques (nettes et brutes de réassurance)	FN-IN-450a.2	Les primes de notre filiale en assurance auto et habitation (iA Auto et habitation) représentent environ 2 % des primes nettes, équivalents de primes et dépôts du Groupe au 31 décembre 2023. Le montant des pertes probables liées aux risques physiques (dommages directement causés par les phénomènes climatiques) est peu significatif.
	Description de l'approche d'intégration des risques environnementaux (1) au processus de souscription de contrats individuels et (2) à la gestion des risques à la société et de la suffisance du capital	FN-IN-450a.3	Section « Gestion des risques » (page 55) du Rapport de gestion annuel 2023 Section « Gestion des risques climatiques » du <i>Rapport de durabilité 2023</i> Section « Gestion des risques » (page 21) du <i>Rapport GIFCC 2023</i>

Sujet	Objectif de la mesure	Norme	Divulgateion
Gestion des risques systémiques	Exposition aux instruments dérivés par catégorie : (1) exposition potentielle totale aux produits dérivés non centralement compensés; (2) juste valeur totale de la garantie acceptable publiée auprès de la chambre de compensation centrale; et (3) exposition potentielle totale aux produits dérivés centralement compensés	FN-IN-550a.1	Section « Gestion des risques climatiques » du <i>Rapport de durabilité 2023</i> Section « Gestion des risques » (page 21) du <i>Rapport GIFCC 2023</i>
	Juste valeur totale des actifs portés en garantie pour le prêt de titres	FN-IN-550a.2	Section « États des résultats consolidés » (page 7) des États financiers consolidés
	Description de l'approche de gestion des risques liés aux capitaux et aux liquidités associés aux activités systémiques hors assurance	FN-IN-550a.3	Section « Gestion des risques » (page 55) du Rapport de gestion annuel 2023 Section « Gestion des risques climatiques » du <i>Rapport de durabilité 2023</i> Section « Gestion des risques » (page 21) du <i>Rapport GIFCC 2023</i>

Secteur : gestion et garde d'actifs

Sujet	Objectif de la mesure	Norme	Divulgateion
Intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) à la gestion des investissements	Quantité d'actifs sous gestion, par catégories d'actifs, pour lesquels on utilise (1) l'intégration des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG,) (2) l'investissement axé sur le développement durable et (3) la sélection.	FN-AC-410a.1	Section « Gestion de patrimoine individuel » (page 24) et section « Placements » (page 47) du Rapport de gestion annuel 2023 Section « Finance durable » du <i>Rapport de durabilité 2023</i> Politique d'investissement durable
Inclusion et diversité des employés	Pourcentage de représentation des sexes et des groupes raciaux/ethniques pour (1) la direction, (2) la direction non exécutive, (3) les professionnels et (4) l'ensemble des autres employés	FN-AC-330a.1	Section « Équité, diversité et inclusion » du <i>Rapport de durabilité 2023</i> Section « Équité, diversité et inclusion en emploi » (page 69) de la <i>Circulaire d'information 2024</i>
Éthique des affaires	Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées à la fraude, au délit d'initié, à l'antitrust, au comportement non concurrentiel, à la manipulation de marché, à la négligence professionnelle ou à d'autres lois et réglementations du secteur financier	FN-AC-510a.1	En 2023, iA Groupe financier n'a été visé par aucun recours judiciaire associé à la fraude, au délit d'initié, au comportement anticoncurrentiel, à la manipulation du marché, à la négligence professionnelle ou à d'autres lois ou réglementations connexes du secteur financier.
	Description des politiques et procédures à l'égard des lanceurs d'alerte	FN-AC-510a.2	Section « Nos outils de saine gouvernance » du <i>Rapport de durabilité 2023</i> Page 4 du <i>Code de conduite professionnelle</i>

Secteurs complémentaires à nos activités : immobilier, services bancaires aux entreprises et courtage, gestion intégrée des soins de santé

Sujet	Objectif de la mesure	Norme	Divulgestion
Gestion de l'énergie	Couverture de données de consommation énergétique sous forme d'un pourcentage de la superficie au sol totale, par sous-secteurs de propriétés	IF-RE-130a.1	Section « Gestion énergétique et hydrique de nos immeubles » du <i>Rapport de durabilité 2023</i>
	(1) Consommation énergétique totale d'une superficie du portefeuille avec couverture des données, (2) pourcentage en électricité du réseau et (3) pourcentage en énergie renouvelable, par sous-secteurs de propriétés	IF-RE-130a.2	
	* Pourcentage d'évolution équivalente de l'énergie consommée pour la zone du portefeuille avec la couverture des données, par sous-secteurs de propriétés	IF-RE-130a.3	
	Pourcentage du portefeuille admissible qui (1) a une évaluation énergétique et (2) est certifié par ENERGY STAR®, par sous-secteurs de propriétés	IF-RE-130a.4	Section « Gestion énergétique et hydrique de nos immeubles » du <i>Rapport de durabilité 2023</i> Nos immeubles ne sont pas certifiés ENERGY STAR®. Toutefois, la plupart de nos immeubles ont un profil ENERGY STAR®.
	Description de l'intégration des considérations en matière de gestion de l'énergie du bâtiment dans l'analyse de l'investissement immobilier et dans la stratégie opérationnelle	IF-RE-130a.5	Section « Gestion énergétique et hydrique de nos immeubles » du <i>Rapport de durabilité 2023</i>
Gestion de l'eau	Couverture des données de prélèvement d'eau sous forme d'un pourcentage (1) de la superficie au sol totale et (2) de la superficie au sol dans les régions au stress hydrique de référence élevé ou extrêmement élevé, par sous-secteurs de propriétés	IF-RE-140a.1	Section « Gestion énergétique et hydrique de nos immeubles » du <i>Rapport de durabilité 2023</i>
	(1) Total d'eau prélevée par la superficie du portefeuille avec couverture des données et (2) pourcentage dans les régions au stress hydrique de référence élevé ou extrêmement élevé, par sous-secteurs de propriétés	IF-RE-140a.2	
	* Pourcentage d'évolution équivalente de l'eau prélevée pour la zone du portefeuille avec la couverture des données, par sous-secteurs de propriétés	IF-RE-140a.3	
	Description des risques liés à la gestion de l'eau et discussion des stratégies et des pratiques visant à atténuer ces risques	IF-RE-140a.4	

Sujet	Objectif de la mesure	Norme	Divulgestion
Adaptation aux changements climatiques	Description de l'analyse de l'exposition au risque des changements climatiques, du degré d'exposition systématique du portefeuille et des stratégies d'atténuation des risques	IF-RE-450a.2	Section « Environnement » du <i>Rapport de durabilité 2023</i> Section « Stratégie » (page 7) du <i>Rapport GIFCC 2023</i>
Intégrité professionnelle	Description de l'approche visant à garantir l'intégrité professionnelle, y compris l'obligation de diligence	FN-IB-510b.4	Section « Nos outils de saine gouvernance » du <i>Rapport de durabilité 2023</i> <i>Code de conduite professionnelle</i>
Incidence des changements climatiques sur la santé	Discussion sur la stratégie visant à contrer les effets des changements climatiques sur les activités commerciales et sur l'intégration des risques spécifiques attribuables aux évolutions de l'incidence géographique, de la morbidité et de la mortalité liées aux maladies et affections dans les modèles de risques	HC-MC-450a.1	Section « Environnement » du <i>Rapport de durabilité 2023</i> Section « Stratégie » (page 7) du <i>Rapport GIFCC 2023</i>

Inventaire de GES

Les données du présent rapport s'appliquent à iA Groupe financier pour l'année 2023⁵⁹.

Les principes utilisés sont ceux énoncés dans la norme ISO 14064-1 :2018 (ISO, 2018) et dans le Protocole des GES. Le but de cette section est de présenter l'approche de consolidation, l'année de référence et les différentes méthodes de calcul et d'estimation utilisées pour quantifier les émissions de GES de iA Groupe financier.

Année de référence de l'inventaire de GES

Les cibles de décarbonation ont été fixées en utilisant l'année 2022 comme référence pour établir une base fiable pour nos efforts de réduction des émissions de GES. Cette année-là, nous avons élargi la portée de nos émissions en y ajoutant pour la première fois une partie de nos émissions financées. Nous avons mis l'accent sur l'analyse de cette nouvelle portée pour établir un plan de réduction des GES aligné sur cette démarche. Nous avons également recalculé l'année de référence 2022 pour les émissions des portées 1, 2 et 3 que nous calculions précédemment,

et ce afin de refléter une meilleure méthodologie de collecte des données et d'assurer des méthodes d'estimation cohérentes pour chaque année de déclaration.

Approche de consolidation

iA Groupe financier utilise l'approche de consolidation du contrôle financier. En tant que propriétaire d'immeubles, iA Groupe financier assume les risques et les avantages inhérents à ses activités, ce qui implique que l'entreprise est responsable de la décarbonation de ses actifs. C'est pourquoi iA Groupe financier utilise l'approche de consolidation du

contrôle financier et vise à donner la priorité à la réduction des émissions de GES de 36 de ses immeubles au Canada. L'approche de consolidation du contrôle financier est la manière la plus appropriée de rassembler toutes les sources d'émissions du portefeuille immobilier de iA Groupe financier et de s'aligner avec les actifs ciblés par le plan de décarbonation.

⁵⁹ Cette méthodologie a été appliquée dans le cadre de l'exercice qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023, et tous les renseignements qu'elle contient correspondent aux données arrêtées au 31 décembre 2023 et inscrites dans l'exercice clos à cette date. Sauf indication contraire, toutes les données sont consolidées pour l'ensemble de nos filiales et de nos activités au Canada et aux États-Unis, tous les montants sont en dollars canadiens et toutes les données indiquées sont réelles. Par ailleurs, la structure de iA Société financière peut être consultée sur notre [site Web](#).

Méthode de calcul des émissions de GES

La méthode généralement utilisée pour calculer les émissions de GES implique l'utilisation de facteurs d'émission en rapport avec des données d'activité. Les facteurs d'émission offrent des informations sur les émissions, généralement mesurées en kilogrammes d'équivalent CO₂ (kg éq. CO₂). Par exemple, des activités telles que la combustion de litres de carburant ou le parcours d'une distance en kilomètres. Ces émissions sont souvent exprimées sous forme d'intensité, telle que 2,5 kg éq. CO₂ par litre. Les facteurs d'émission utilisés dans le calcul des émissions sont présentés dans les prochaines sections.

L'équation suivante montre le principe général de calcul des émissions de gaz à effet de serre :

$$\text{Émission de GES} = \sum \text{Données d'activité} \times \text{FE} \times \text{PRG}$$

Où :

- **Données d'activité** : Les données d'activité sont au cœur de la quantification. Cette information est collectée chaque année pour l'inventaire des GES. Elle montre l'évolution des activités de iA Groupe financier, que ce soit le nombre de kilomètres parcourus ou de dollars dépensés pour les déplacements professionnels, la quantité de carburant achetée ou la quantité de gaz naturel consommée. **Les données d'activité sont donc la consommation représentée en km, \$, l, m³ ou kWh, selon le type de source.**
- **FE** : Les facteurs d'émission permettent un calcul suffisamment précis des émissions de GES liées à une activité. **Les facteurs d'émission de CO₂, CH₄ et N₂O sont représentés en g/l, g/m³ ou g/kWh selon le type de source.**
- **PRG** : Le potentiel de réchauffement climatique global (PRG) permet de comparer l'impact de différents GES sur le réchauffement climatique global, en convertissant leur effet en quantités équivalentes de CO₂. **Le PRG représente le potentiel de réchauffement climatique global, en éq. CO₂.**

Méthode détaillée de calcul

Portée 1 (émissions directes de GES)

Les émissions de la portée 1 comprennent les émissions directes provenant de :

- la **combustion stationnaire** – les émissions liées à l'utilisation de combustibles pour des équipements tels que les génératrices et les systèmes de chauffages dans les immeubles détenus ;
- les **émissions mobiles** – les émissions liées à l'utilisation de combustibles pour des moyens de transport détenus par l'entreprise tels que les voitures et les camionnettes ;
- les **émissions fugitives** – la libération directe de GES dans l'atmosphère englobe des cas tels que la fuite de réfrigérants provenant d'unités de climatisation ou de réfrigération dans les immeubles détenus.

Combustion stationnaire

Le périmètre de comptabilisation relatif au parc immobilier détenu⁶⁰ par iA Groupe financier se compose actuellement de 36 immeubles au Canada et 2 immeubles aux États-Unis. Les facteurs d'émission de CO₂, CH₄ et N₂O pour la consommation de **combustion stationnaire** dans les immeubles au Canada proviennent des tableaux A6.1-1 et A6.1-3 dans la version la plus récente du [Rapport d'inventaire national canadien](#). Pour les immeubles aux États-Unis, les facteurs d'émission les plus récents de l'[Agence de protection de l'environnement des États-Unis](#) (EPA) (en anglais seulement) sont utilisés.

Gaz naturel (2021)	kg de CO ₂ par m ³	g de CH ₄ par m ³	g de N ₂ O par m ³	kg éq. CO ₂ par m ³
Colombie-Britannique	1,966	0,037	0,035	1,977
Alberta	1,962	0,037	0,035	1,973
Saskatchewan	1,920	0,037	0,035	1,931
Manitoba	1,915	0,037	0,035	1,926
Ontario	1,921	0,037	0,035	1,932
Québec	1,926	0,037	0,035	1,937
Nouvelle-Écosse	1,919	0,037	0,035	1,930
Î.-P.-É.	1,919	0,037	0,035	1,930
Nouveau-Brunswick	1,919	0,037	0,035	1,930
Terre-Neuve-et-Labrador	1,966	0,037	0,035	1,977
Canada	1,944	0,037	0,035	1,955
Yukon	1,966	0,037	0,035	1,977

Diesel	kg de CO ₂ par litre	g de CH ₄ par litre	g de N ₂ O par litre	kg éq. CO ₂ par litre
Canada	2,681	0,078	0,022	2,689

Gaz naturel	kg de CO ₂ par m ³	g de CH ₄ par m ³	g de N ₂ O par m ³	kg éq. CO ₂ par m ³
É.-U.	1,9225	0,0364	0,0035	1,925

Diesel (mazout léger)	kg de CO ₂ par litre	g de CH ₄ par litre	g de N ₂ O par litre	kg éq. CO ₂ par litre
É.-U.	2,69	0,11	0,0003	2,693

Émissions mobiles

La flotte des véhicules appartenant à iA Groupe financier est composée de 5 véhicules au Canada et de 39 véhicules aux États-Unis. Les **émissions mobiles** sont calculées selon la méthode basée sur la distance, qui consiste à multiplier la distance parcourue par les facteurs d'émissions spécifiques à chaque modèle de voiture, selon le plus récent rapport de [Ressources naturelles Canada](#).

⁶⁰ Quelques immeubles ne sont pas entièrement détenus par iA Groupe financier (part de détention inférieure à 100 %). Selon l'approche de consolidation du contrôle financier, seules les émissions de GES provenant de la part détenue par iA Groupe financier sont considérées. Autrement dit, les données d'activité des immeubles sont multipliées par le pourcentage de détention dans les calculs de la portée 1.

Émissions fugitives

Les **émissions fugitives** sont calculées en se basant sur la quantité et le type de gaz⁶¹ ajouté lors de la maintenance de l'équipement de réfrigération ou de climatisation. Cette information se trouve généralement sur les factures de maintenance. Le tableau suivant montre les facteurs d'émissions utilisés pour les types de gaz décelé dans les immeubles détenus par iA Groupe financier :

Type	kg éq. CO ₂ par kg produit	Source (en anglais seulement)
R134	1260	Supplementary Material IPCC Sixth Assessment Report, 2022
R123	90,4	
R-407C	1624,21	
R-410A	1923,5	California Air Resources Board potential
R-404A	3942,8	
R-514	2	Supplementary Material IPCC Sixth Assessment Report, 2022

L'estimation des gaz réfrigérants a été basée sur la méthode de mesure qui consiste à multiplier la capacité de l'équipement de climatisation et de réfrigération par le taux de fuite annuel. Une capacité moyenne de l'équipement (en kg) par mètre carré et par gaz fugitif est ainsi obtenue (voir le tableau ci-dessous). Ensuite, un taux de fuite de 4,7 % tiré du tableau A6.2-11 du [Rapport d'inventaire national canadien](#) a été appliqué.

Gaz	kg/pi ²
R-134A	0,00298
R-410A	0,00004
R-123	0,00161
R-404A	0,00009

Portée 2 (émissions indirectes de GES)

Les émissions de la portée 2 comprennent les émissions indirectes de GES liées à l'énergie du parc immobilier détenu⁶² pris en compte aux fins du présent calcul par iA Groupe financier. Elles comprennent les émissions liées à la production d'énergie achetée, comme l'électricité, le chauffage ou la vapeur.

Le calcul de l'énergie consommée est basé sur la méthode fondée sur la localisation⁶³. Les données d'activité pour l'électricité sont tirées des factures fournies par les fournisseurs d'électricité (par exemple, Hydro-Québec pour les immeubles situés dans la province de Québec), où la quantité consommée est indiquée en kWh.

Les facteurs d'émission pour la consommation d'électricité sont tirés des tableaux A13-2 à A13-13 du plus récent [Rapport d'inventaire national du Canada](#). Pour les immeubles aux États-Unis, les facteurs d'émission les plus récents de [l'Agence de protection de l'environnement des États-Unis](#) (EPA) sont utilisés (lien en anglais seulement).

⁶¹ Le gaz réfrigérant R-22 (également appelé HCFC-22) n'est pas quantifié dans l'inventaire de GES selon la réglementation des Traités sur l'ozone du Protocole de Montréal, Programme pour l'environnement de l'ONU, <https://ozone.unep.org/treaties/montreal-protocol>

⁶² De manière similaire aux calculs des émissions de portée 1, dans les calculs des émissions de portée 2, les données d'activité des immeubles sont multipliées par le pourcentage de détention par iA Groupe financier.

⁶³ Seule la méthode fondée sur la localisation a été utilisée par iA Groupe financier puisque l'entreprise n'a pas d'entente contractuelle sur l'approvisionnement en électricité, entente nécessaire pour appliquer la méthode fondée sur le marché de l'électricité.

Province	Intensité GES en 2021 (kg éq. CO ₂ / kWh d'électricité consommée)
Ontario	0,0280
Québec	0,0013
Manitoba	0,0019
Saskatchewan	0,6700
Alberta	0,5100
Colombie-Britannique	0,0140
Yukon	0,0700
Terre-Neuve-et-Labrador	0,0160
Nouvelle-Écosse	0,6600
Î.-P.-É.	0,0030
Canada	0,1100
Nouveau-Brunswick	0,2900
Moyenne aux É.-U.	0,436

Dans l'inventaire de GES, un seul cas implique une consommation de chaleur et de vapeur, pour lequel les données d'activité ont été extraites des factures fournies par les fournisseurs d'énergie. La quantité de consommation est indiquée en kWh et multipliée par le facteur d'émission donné par le fournisseur.

Ville	kg de CO ₂ par kWh de chauffage	Source
Vancouver (Surrey)	0,175	Données fournies par Surrey City Energy

Couverture incomplète des données relatives à la portée 1 et à la portée 2

iA Groupe financier utilise l'approche de consolidation du contrôle financier. En tant que propriétaire d'immeubles, iA Groupe financier assume les risques et les avantages inhérents à ses activités, ce qui implique que l'entreprise prend en considération les données de consommation des locataires des immeubles qu'elle détient dans la comptabilisation des GES de sa portée 1 et de sa portée 2. Il est connu que les données relatives à l'énergie des locataires (et les données d'émissions correspondantes) peuvent être difficiles, voire impossibles, à collecter. Conformément au GHG Protocol, pour certains immeubles détenus mais non occupés par iA Groupe financier, pour lesquels les données d'activité des locataires (telles que la consommation de diesel, de gaz naturel et d'électricité) n'étaient pas disponibles, des estimations ont été utilisées, notamment lorsque les occupants disposent de leurs propres relevés de compteurs pour suivre leur consommation énergétique. La consommation énergétique de ces immeubles a été estimée en se basant sur les niveaux de consommation moyens d'électricité ou de gaz naturel fournis par l'Administration américaine de l'information sur l'énergie (EIA), qui donne des détails par type de bâtiment, zone climatique et région. La méthode s'adapte ainsi au type de bâtiment (résidentiel, industriel, restaurant, commercial). La superficie en pieds carrés pour laquelle les données d'activité ne sont pas disponibles est multipliée par le niveau de consommation moyen pour obtenir une estimation. Nous avons recours, à l'occasion, à des données estimées, mais notre objectif est de collecter des données réelles et de remplacer les estimations par des données réelles. Nous prévoyons d'améliorer la couverture des données dans les années à venir.

Portée 3 (émissions indirectes)

Les émissions relevant de la portée 3 sont celles qui se produisent dans la chaîne de valeur de iA Groupe financier et qui ne sont pas déjà incluses dans la portée 2. Il y a un total de 15 catégories de portée 3 couvrant un large éventail d'activités en amont et en aval. Ces émissions découlent des activités de l'entreprise, mais proviennent de sources sur lesquelles elle exerce peu ou pas de contrôle. Cette section présente certaines catégories de portée 3 pour les activités de iA Groupe financier.

Catégorie 3.5 : les déchets générés par les activités de l'entreprise

Les eaux usées

La méthodologie utilisée repose sur l'estimation des émissions de CH₄ et de N₂O provenant du traitement des eaux usées. Selon les lignes directrices du GIEC et le [Guide de quantification des émissions de gaz à effet de serre pour le Québec](#), la charge organique dans les eaux usées a été calculée en utilisant la population (P) qui est connectée au système de traitement des eaux usées, c'est-à-dire le nombre d'employé(e)s par immeuble.

Variable	Valeur	Unité	Sources
Facteur d'émission de CH ₄ associé au traitement des eaux usées	0,065	kg de CH ₄ / employé(e)/ année	Section 3.23. Émissions attribuables au traitement et au rejet des eaux usées. Guide de quantification des émissions de gaz à effet de serre, MELCCFP, gouvernement du Québec, décembre 2022. https://www.environnement.gouv.qc.ca/changements/ges/guide-quantification/guide-quantification-ges.pdf
Facteur d'émission de N ₂ O associé au traitement des eaux usées	0,002	kg de N ₂ O/ employé(e)/ année	ECCC 2013, émissions de GES pour les inventaires municipaux

Déchets solides

Nous avons recours à la méthode propre aux types de déchets, ce qui implique l'utilisation de facteurs d'émission pour chaque type de déchets. Pour certains immeubles, les données d'activité proviennent des rapports annuels d'audit des déchets solides obtenus directement auprès de l'opérateur de déchets sur le site. Pour ces données d'activité, le calcul des émissions considère non seulement le type de déchets, mais aussi la méthode d'élimination des déchets, c'est-à-dire s'ils sont enfouis, recyclés ou compostés. Si aucune donnée d'activité n'est disponible, une estimation est effectuée en se basant sur les données réelles des rapports d'audit disponibles. Une moyenne par pied carré pour chaque type de déchets est calculée. Ensuite, cette moyenne est multipliée par la superficie de l'immeuble pour lequel il n'y a pas de données d'activité.

Les facteurs d'émissions utilisés sont :

kg de CO ₂ par tonne de déchet		
Recyclés	Enfouis	Compostés
0,10	0,57	0,19

Catégorie 3.6 : les voyages d'affaires du personnel de l'entreprise

Cette catégorie comprend les émissions provenant du transport des employé(e)s pour des activités liées à l'entreprise dans des véhicules appartenant à des tiers ou exploités par eux, tels que les avions, les trains, et les voitures. Étant plus précise, la méthode basée sur la distance est privilégiée et lorsque les données ne permettent pas son utilisation, la méthode basée sur les dépenses est utilisée.

La méthode basée sur la distance consiste à déterminer la distance et le mode de transport des voyages d'affaires. Les données d'activité pour le transport par avion sont extraites du rapport annuel de l'agence de voyages externe et celles du transport par train sont fournies par Via Rail (Canada seulement). Les données d'activité pour les voitures en kilomètre, proviennent des comptes de dépenses du personnel. Pour le transport en voiture, le facteur d'émission utilisé est la moyenne des facteurs d'émission de différents modèles de voitures, selon le plus récent rapport de [Ressources naturelles Canada](#). Pour les autres moyens de transport, les facteurs d'émission de l'[Agence de protection de l'environnement des États-Unis](#) (EPA) sont utilisés (lien en anglais seulement).

Pour une plus grande couverture de données, iA Groupe financier a ajouté, en 2023, la méthode basée sur les dépenses. Cette méthode consiste à déterminer les dépenses en dollar et le mode de transport des voyages d'affaires. Lorsque les données d'activité en distance (ex. : kilomètre) ne sont pas disponibles alors la donnée en dollar pour le transport par avion et toutes autres activités liées aux transports (ex. : frais de stationnement) sont extraites des comptes de dépenses. Les facteurs d'émission de l'[Agence de protection de l'environnement des États-Unis](#) (EPA) sont utilisés (lien en anglais seulement).

Le résultat des deux méthodes (distance et dépenses) constitue le total des émissions de GES pour les voyages d'affaires des employé(e)s de iA Groupe financier.

Catégorie 3.7 : les déplacements des employé(e)s pour se rendre au travail

Cette catégorie comprend les émissions provenant du transport pendulaire des employé(e)s entre leur domicile et leur lieu de travail. Les émissions peuvent provenir des déplacements en train, en autobus, dans une voiture de location, une voiture personnelle et par d'autres modes de transport. Les données les plus récentes du recensement canadien sur les habitudes de déplacement des employé(e)s pour la province de Québec ont été utilisées pour déterminer le mode de déplacement selon la distance entre le domicile et le lieu de travail. Ces données ont permis de calculer la distance moyenne (en kilomètres) parcourue quotidiennement par personne en transport en commun et en voiture. Pour l'année 2023, ces moyennes ont ensuite été multipliées par le taux de présentisme au travail pour rendre compte de l'influence de l'initiative

TNO sur les habitudes de déplacements du personnel. La moyenne de kilomètres parcourus par chaque membre du personnel durant l'année 2023 (voiture et transports en commun) est donc multipliée par le nombre moyen de membres du personnel qui se sont rendus sur nos lieux de travail en 2023, soit 8,1 %. Pour le transport en voiture, le facteur d'émission utilisé est la moyenne des facteurs d'émission de différents modèles de voitures, selon le plus récent rapport de [Ressources naturelles Canada](#). Pour les autres moyens de transport, les facteurs d'émission de l'[Agence de protection de l'environnement des États-Unis](#) (EPA) sont utilisés (lien en anglais seulement).

Catégorie 3.8 : les actifs loués non détenus par l'entreprise

Selon l'approche du contrôle financier définie par le GHG Protocol, les immeubles et les voitures loués sont comptabilisés dans la catégorie 8 de la portée 3. Les données d'activité sont tirées des factures d'électricité et de gaz naturel disponibles. Pour la plupart des immeubles loués, aucune information n'est disponible, car les données de consommation sont incluses dans le coût total du bail. Une estimation a donc été réalisée. La méthode d'estimation est décrite ci-dessous.

Diesel

La consommation de diesel des immeubles loués a été estimée en utilisant la consommation moyenne de diesel par mètre carré des immeubles détenus, car aucune donnée primaire n'était disponible. Ensuite, la consommation moyenne a été multipliée par la surface occupée par iA Groupe financier dans les immeubles loués.

Électricité et gaz naturel

Pour les immeubles loués au Canada, la consommation d'électricité et de gaz naturel a été estimée en utilisant la consommation moyenne par pied carré des immeubles détenus par iA Groupe financier au Canada. En ce qui concerne les immeubles loués aux États-Unis, une méthode d'estimation différente a été utilisée en fonction de la géographie des immeubles loués.

Les données de consommation se basent sur une enquête menée par l'agence américaine d'information sur l'énergie (Energy Information Administration). Les données ont été agrégées par zone climatique, ce qui a permis d'obtenir les données de consommation moyenne de gaz naturel et d'énergie par pied carré pour chaque État américain. Au Canada et aux États-Unis, pour tous les immeubles loués, la consommation moyenne respective a été multipliée par la surface occupée par iA dans ces immeubles.

Émissions fugitives

La méthode d'estimation pour les réfrigérants est la même que celle décrite pour la portée 1 « Émissions fugitives ».

Déchets

Les déchets sont estimés selon la même méthode décrite ci-haut « Catégorie 3.5 : les déchets générés par les activités de l'entreprise ».

Émissions mobiles

La flotte de véhicules loués par iA Groupe financier est composée de 66 véhicules, dont 25 sont hybrides ou électriques et le reste fonctionne à l'essence. Les émissions sont calculées selon la méthode pour la portée 1 « Émissions mobiles ».

Catégorie 3.13 : actifs loués en aval

Cette catégorie ne s'applique pas à iA Groupe financier. Dans le cadre de l'approche du contrôle financier, les émissions des actifs détenus et loués à un tiers sont prises en compte dans les portées 1 et 2.

Catégorie 3.15 : les émissions financées liées à notre portefeuille d'investissements

Nous avons suivi la méthodologie du Partnership for Carbon Accounting Financials (« **PCAF** ») pour calculer l'empreinte carbone de notre portefeuille de dette publique de la Société. Les titres en portefeuille et leur valeur marchande ont été extraits de notre base de données, tandis que la valeur

d'entreprise, incluant les liquidités (« **EVIC** »), les chiffres de vente des entreprises et les émissions de gaz à effet de serre, en particulier les émissions de type 1 et 2, a été obtenue auprès de notre fournisseur de données tiers, MSCI.

Après notre première évaluation en 2023, nous avons constaté cette année une augmentation de la couverture du portefeuille. En ce qui concerne l'intensité carbone, le ratio de couverture est de 94 %⁶⁴ de la dette publique du fonds général. En ce qui concerne les émissions financées, le taux de couverture est de 64 %. Il est important de mentionner que nos investissements en obligations d'entreprises publiques sont limités en termes de couverture. Certaines entreprises privées ne divulguent pas d'informations sur leurs mesures de carbone. Lorsque ces informations ne sont pas disponibles, nous nous rabattons sur des données estimées ou héritées de la société mère. Bien que cette approche élargisse la couverture de notre portefeuille, elle peut donner une représentation moins précise de l'empreinte carbone réelle. Au fil du temps, nous prévoyons une amélioration de la couverture et de la qualité des données grâce à de meilleures divulgations et réglementations. En attendant, nous continuerons à utiliser ces chiffres, tout en gardant à l'esprit leurs limites. Les entreprises qui ne sont pas couvertes par MSCI ne sont pas incluses dans le calcul.

⁶⁴ 94 % est le taux de réussite du mappage de sécurité de notre entrepôt de données avec la base de données de notre fournisseur de données. La présente divulgation a été rédigée à l'aide de renseignements fournis par MSCI ESG Research LLC ou ses sociétés affiliées ou ses fournisseurs de renseignements. Même si les fournisseurs de renseignements de l'Industrielle Alliance, Gestion de placements inc., y compris MSCI ESG Research LLC et ses sociétés affiliées (les « parties ESG »), obtiennent leurs renseignements (les « renseignements ») de sources qu'ils jugent fiables, aucune des parties ESG ne peut garantir l'originalité, l'exactitude ou l'exhaustivité des données du présent document, et elles déclinent expressément toute garantie expresse ou implicite, y compris les garanties de qualité marchande ou de convenance à un usage particulier. Les renseignements peuvent être utilisés à l'interne seulement et ne peuvent être reproduits ou publiés dans quelque forme que ce soit. Il est également interdit de les utiliser comme référence ou comme source de données pour des instruments, des produits ou des indices financiers. De plus, ces renseignements ne doivent absolument pas être utilisés pour déterminer les titres à acheter ou à vendre ou encore le moment de l'achat ou de la vente de titres. Aucune des parties ESG ne sera tenue responsable d'erreurs ou d'omissions à l'égard de données aux présentes ou de dommages-intérêts directs, accessoires, indirects, punitifs, spéciaux ou consécutifs ou autres (y compris la perte de profits) même si elle a été informée de la possibilité de tels dommages.

Conformément aux directives du PCAF, nous avons utilisé l'EVIC pour calculer le facteur d'attribution des émissions financées. Cette mesure ajuste la somme des deux champs d'application (émissions des portées 1 et 2) pour obtenir le total des émissions financées. L'intensité carbone correspond à la quantité d'émissions de carbone en contenu total de dioxyde de carbone (t CO₂) par millions de revenus (CAD). Bien que le PCAF ne l'exige pas, nous avons inclus l'intensité carbone moyenne pondérée (WACI), qui est l'intensité carbone normalisée par son poids dans le fonds général.

Le tableau 15 représente les formules utilisées pour calculer les paramètres du tableau 5 portant sur les émissions de GES provenant de nos portefeuilles d'investissement.

Tableau 15 : Table des formules

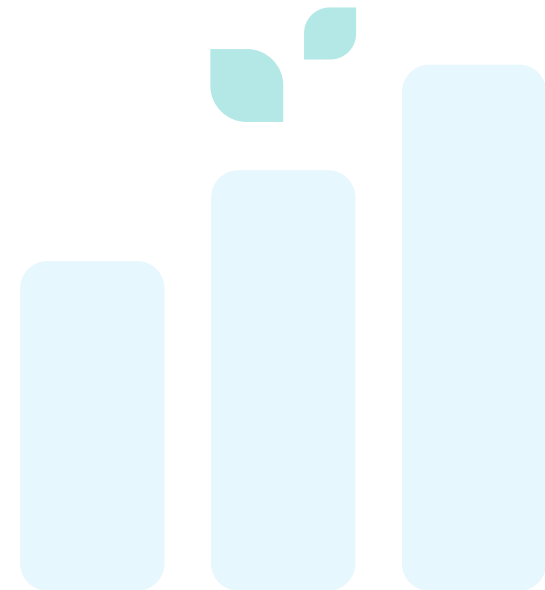
$$\text{Facteur d'attribution (en \%)} = \sum_{i=1}^n \frac{\Sigma \text{CAD investi dans l'émetteur}}{\text{valeur d'entreprise incluant la trésorerie (EVIC) de l'émetteur}}$$

$$\text{Total des émissions financées (en t CO}_2\text{-é)} = \sum_{i=1}^n \text{émissions de champs 1 et 2 de l'émetteur} * \text{facteur d'attribution}$$

$$\text{Total de l'intensité des émissions financées (en t CO}_2\text{-é par million CAD investi)} = \frac{(\text{Total des émissions financées})}{\text{valeur CAD du portefeuille couvert}}$$

$$\text{Intensité carbone (en t CO}_2\text{-é par million de revenu)} = \frac{\text{émission de l'émetteur tCO}_2}{\text{MM CAD revenus de l'émetteur}}$$

$$\text{Intensité de carbone moyenne pondérée (en t CO}_2\text{-é par million de revenu)} = \sum_{i=1}^n \frac{\Sigma \text{CAD investi dans l'émetteur}}{\text{valeur CAD du portefeuille}} * \text{intensité carbone}$$



Nos émissions totales de GES⁶⁵

Le tableau 16 détaille les émissions de GES⁶⁶ de la Société aux 31 décembre, selon la portée et la catégorie.

Tableau 16 : Émissions totales de GES

Champ d'application	Catégorie	2019	2020	2021	2022	2022 (année de référence) ⁶⁷	2023
1	Combustion stationnaire : Diesel et gaz naturel	3 893	3 869	7 725	6 964	7 214	6 697
	Émissions fugitives : Réfrigérants	421	327	2 678	1 662	435	570
	Émissions de combustion mobiles : Véhicules	8	1	2	281 ⁶⁸	s.o. ⁶⁹	217
2	Émissions provenant de l'achat d'énergie	68	2 219	3 757	2 889	3 376	3 171
3	Catégorie 5 : Déchets générés par les opérations	1 908	237	552	487	134	139
	Catégorie 6 : Voyages d'affaires	2 913	657	313	3 833	1 038	3 075
	Catégorie 7 : Navettage des employés	2 064	526	189	843	1 064	1 139
	Catégorie 8 : Actifs loués en amont	–	–	–	3 411	3 280	3 213
	Catégorie 13 : Actifs loués en aval ⁷⁰	–	–	–	0	s.o.	s.o.
Total absolu de GES		11 275	7 836	15 216	20 370	16 541	18 221
3	Catégorie 15 : Investissements ⁷¹	–	–	–	458 688	466 214	389 617

⁶⁶ Toutes les données relatives aux émissions de GES de iA Groupe financier sont des données non vérifiées selon nos connaissances. L'exhaustivité des données recueillies et l'exactitude des calculs de GES ont été bonifiées depuis 2019. D'une part, le nombre de sources d'émissions de GES considéré dans chacune des portées a augmenté depuis 2019 (p. ex., immeubles et véhicules). D'autre part, le nombre de catégories du champ 3 s'est élargi (notamment les émissions financées).

⁶⁷ Une comparaison entre l'année de référence 2022 et les années précédentes est impossible en raison du changement des méthodes de calcul.

⁶⁸ L'année de référence 2022 a été recalculée pour l'ensemble des émissions de la portée 1, 2 et 3 afin de refléter une meilleure méthodologie de collecte des données et d'assurer des méthodes d'estimation cohérentes pour chaque année de déclaration.

⁶⁹ Ces émissions ont été retirées de la portée 1 car elles proviennent de véhicules loués (qui ne sont pas détenus par iA Groupe financier), et ont été recalculées et transférées dans la Catégorie 8 : Actifs loués en amont.

⁷⁰ Les données d'émissions liées à la combustion mobile ont été ajoutées en 2023, donc aucune donnée pour 2022 n'est disponible.

⁷¹ Cette catégorie ne s'applique pas à iA Groupe financier. Dans le cadre de l'approche du contrôle financier, les émissions des actifs détenus et loués à un tiers sont prises en compte dans les portées 1 et 2.

⁷² En 2022, nous avons commencé la quantification de la catégorie 15 relative à notre champ 3, soit les émissions financées. La présente divulgation a été rédigée à l'aide de renseignements fournis par MSCI ESG Research LLC ou ses sociétés affiliées ou ses fournisseurs de renseignements. Même si les fournisseurs de renseignements de l'Industrielle Alliance, Gestion de placements inc., y compris MSCI ESG Research LLC et ses sociétés affiliées (les « parties ESG ») obtiennent leurs renseignements (les « renseignements ») de sources qu'ils jugent fiables, aucune des parties ESG ne peut garantir l'originalité, l'exactitude ou l'exhaustivité des données du présent document, et elles déclinent expressément toute garantie expresse ou implicite, y compris les garanties de qualité marchande ou de convenance à un usage particulier. Les renseignements peuvent être utilisés à l'interne seulement et ne peuvent être reproduits ou republiés dans quelque forme que ce soit. Il est également interdit de les utiliser comme référence ou comme source de données pour des instruments, des produits ou des indices financiers. De plus, ces renseignements ne doivent absolument pas être utilisés pour déterminer les titres à acheter ou à vendre ou encore le moment de l'achat ou de la vente de titres. Aucune des parties ESG ne sera tenue responsable d'erreurs ou d'omissions à l'égard de données aux présentes ou de dommages-intérêts directs, accessoires, indirects, punitifs, spéciaux ou consécutifs ou autres (y compris la perte de profits) même si elle a été informée de la possibilité de tels dommages.

Notes de fin de document

¹ La valeur comptable par action ordinaire est une mesure financière calculée en divisant les capitaux propres ordinaires par le nombre d'actions ordinaires en circulation à la fin de la période ; toutes les composantes de cette mesure sont des mesures IFRS.

² Montant calculé selon la norme IFRS17. Le montant pour 2022 aurait été de 5,5 G\$ au lieu de 7,8 G\$, calculé selon la norme IFRS4.

^{3†} Cette mesure n'est pas conforme aux IFRS. Voir la section « Renseignements financiers non conformes aux IFRS et autres mesures financières » dans ce document pour des informations importantes au sujet de telles mesures.

⁴ L'utilisation par iA Groupe financier de toute agence de notation ESG ou de données y afférant ainsi que l'utilisation de logos, de marques de commerce, ou d'indices dans le présent rapport, ne constituent pas une commandite, un parrainage, une approbation ou une recommandation. Les services et les données sont la propriété des agences de notation et des indices susmentionnés ou de leurs fournisseurs d'informations et sont fournis « tels quels » et sans garantie. Les noms et les logos sont des marques commerciales ou d'autres noms des agences de notation et des indices susmentionnés. Voir les notes de fin du document.

ⁱ Les impôts et taxes payés (sur la base de comptabilité de caisse) se composent : (1) Taxes municipales, qui comprennent les taxes foncières, scolaires, sur l'eau et le traitement des eaux usées perçues par le gouvernement municipal auprès des propriétaires de biens résidentiels et commerciaux ; (2) de l'impôt sur le revenu des sociétés, qui est prélevé par le gouvernement fédéral et les provinces/états sur les bénéfices imposables des entreprises. Le montant des impôts effectivement payés au cours de l'exercice fiscal comprend à la fois les paiements effectués au titre de l'obligation fiscale de l'exercice fiscal concerné et les paiements effectués au titre de l'obligation fiscale de l'année (des années) précédente(s) (par exemple, le paiement du solde impayé de l'impôt sur les sociétés provenant de l'année (des années) précédente(s), y compris les paiements liés aux nouvelles cotisations des années précédentes) ; et (3) les autres impôts et taxes payés, qui comprennent la taxe sur les primes d'assurance. Cette taxe est prélevée par les provinces et s'applique sur les primes brutes à recevoir au cours de l'année fiscale, moins la somme des primes remboursées et la valeur en espèces des dividendes payés ou crédités aux assurés au cours de la même année fiscale.

ⁱⁱ S&P Global utilise l'année antérieure de divulgation pour réaliser son évaluation. En ce sens, la notation attribuée en 2023 repose sur les divulgations 2022. La cote de 2022 est à jour au 8 décembre 2022 ; la cote de 2023 est à jour au 15 mars 2024.

ⁱⁱⁱ La cote de 2022 est à jour au 26 juillet 2022 ; la cote de 2023 est à jour au 26 juillet 2023. Certains renseignements contenus aux présentes (l'« information ») proviennent de MSCI Inc., MSCI ESG Research LLC, de leurs filiales (« MSCI ») ou de leurs fournisseurs de renseignements (collectivement, les « entités de MSCI »), ou leur appartiennent, et peuvent avoir servi au calcul de notes, signaux et autres indicateurs. L'information est réservée à l'usage interne, et il est interdit de la reproduire ou de la diffuser en totalité ou en partie sans consentement écrit préalable. L'information ne constitue d'aucune façon une offre d'achat ou de vente, une promotion ou une recommandation d'un titre, d'un instrument ou produit financier, d'une stratégie de négociation, ou un indice. Elle ne donne aucune indication ou garantie sur le rendement futur. Certains fonds sont constitués à partir d'indices MSCI ou liés à l'un de ces indices, et MSCI peut obtenir une rémunération fondée sur l'actif géré ou d'autres mesures. MSCI a établi un cloisonnement entre la recherche pour les indices et certains éléments d'information. Aucun des éléments d'information ne peut servir à déterminer quels titres acheter ou vendre ou le moment de le faire. L'information est fournie « telle quelle », et l'utilisateur assume l'intégralité du risque lié à son utilisation. Aucune des entités de MSCI ne peut garantir l'originalité, l'exactitude ou l'exhaustivité de l'information et elles déclinent expressément toute garantie expresse ou implicite. Aucune des entités de MSCI ne sera tenue responsable d'erreurs ou d'omissions à l'égard de l'information aux présentes ou de dommages-intérêts directs, accessoires, indirects, punitifs, spéciaux ou consécutifs ou autres (y compris la perte de profits) même si elle a été informée de la possibilité de tels dommages.

^{iv} ISS ESG : La cote de 2022 est à jour au 28 décembre 2022 ; la cote de 2023 est à jour au 28 décembre 2023.

^v Sustainalytics : en février 2024, iA Société financière inc. obtenait une cote de risque ESG de 20,7 (le 17 mai 2023, la cote s'établissait à 25,9) de Morningstar (Sustainalytics). Selon l'analyse, la Société présente un risque moyen de répercussions financières importantes découlant de facteurs ESG. Le présent *Rapport de durabilité* ne constitue d'aucune façon un conseil en placement ou une opinion d'expert au sens des lois applicables. ©Droit d'auteur 2023 Morningstar (Sustainalytics). Tous droits réservés. Le présent rapport contient de l'information provenant de Sustainalytics (www.sustainalytics.com). Cette information et les données sont la propriété de Sustainalytics et de ses fournisseurs indépendants (« données de tiers »), et sont fournies à titre informatif uniquement. Leur utilisation ne saurait constituer une approbation d'un produit ou d'un projet ni un conseil en placement. Aucune garantie n'est donnée quant à l'exhaustivité, à l'actualité, à l'exactitude ou à la convenance à une fin particulière de cette information ou des données. Leur utilisation est assujettie aux conditions énoncées à l'adresse <https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers> (lien en anglais seulement). Sustainalytics utilise l'année antérieure de divulgation pour réaliser son évaluation. En ce sens, la notation attribuée en 2023 repose sur les divulgations 2022.

^{vi} CDP Worldwide. Aux mois de décembre 2022 et 2023, CDP a donné la note C (Awareness) à iA Groupe financier relativement à l'information sur les changements climatiques. CDP utilise l'année antérieure de divulgation pour réaliser son évaluation. En ce sens, la notation attribuée en 2023 repose sur les divulgations 2022.

Le présent rapport, notre *Politique de durabilité* ainsi que divers autres documents liés à la durabilité se trouvent sur notre site Web, au ia.ca, dans la section « Durabilité ».

Soucieux de réduire à la source sa production d'imprimés, iA Groupe financier a décidé de ne pas imprimer son *Rapport de durabilité*. Une version électronique de ce document est disponible à l'adresse ia.ca.

Valeurs sûres et regard tourné vers l'avenir

ON S'INVESTIT, POUR VOUS.

iA Groupe financier est un autre nom sous lequel **iA Société financière inc.** exerce ses activités et une marque de commerce de l'**Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc.** utilisée sous licence.