ivari MD

Déclaration annuelle 2024

Mot du Président et Chef de la direction

Une année tout à fait exceptionnelle pour ivari

Chez ivari, nous présageons un avenir qui donne à chaque Canadien la chance d'accéder à des solutions d'assurance vie alignées sur ses valeurs et ses besoins à long terme.

ivari met au point des produits d'assurance vie accessibles à tous, offrant aux Canadiens la tranquillité d'esprit. Nous nous engageons à offrir une expérience-client transparente et fiable en mettant l'accent sur le soutien des conseillers, la diversification des réseaux et l'innovation des produits. Tout cela est rendu possible grâce à l'efficacité de nos systèmes d'exploitation et à une gestion prudente des risques. Nous avons par ailleurs lancé, en 2024, de nouveaux produits sur le marché canadien, ouvrant ainsi la voie à d'excellentes perspectives de croissance.

ivari a de plus intégré la famille Sagicor. Tout comme ivari qui protège des générations de Canadiens depuis 1933, Sagicor prodigue des conseils financiers avisés à ses marchés domestiques, et ce, depuis sa fondation en 1843 lorsqu'elle se présentait sous la raison sociale « Mutual of Barbados ». La mission principale de Sagicor, qui consiste à exercer une influence positive sur les collectivités au sein desquelles elle opère, est tout à fait compatible avec la nôtre.

ivari bénéficie de nombreuses opportunités de collaboration avec les autres entreprises de Sagicor en partageant son expertise et établissant des centres d'excellence. Pour encadrer une partie de ces initiatives, j'assume le rôle de Président et Chef de la direction d'ivari au Canada, en plus de mes fonctions chez Sagicor Financial et Sagicor Life USA.

Un investissement judicieux dans notre croissance

L'année écoulée fut marquée par de nombreuses réalisations qui s'inscrivent dans le cadre des objectifs et des projets que nous avons mis en œuvre.

En tirant le maximum des avancées technologiques, nous avons exploré nombre de possibilités de renforcer notre position sur les marchés prioritaires et les réseaux de distribution alignés sur notre stratégie. Outre le lancement de deux produits, la mise en œuvre d'une série d'améliorations nous a permis de moderniser et de développer la plateforme commerciale numérique mise à la disposition de nos conseillers. Cette version rapide et conviviale est devenue l'une des meilleures du marché. La transformation de nos plateformes administratives et technologiques nous a permis de réaliser les progrès nécessaires pour étayer l'expansion de nos activités grâce à une souplesse accrue et des options pertinentes.

Soutien de notre atout le plus précieux : nos employés

Nous continuons de répondre aux besoins de tous nos employés, en mettant en valeur une approche souple axée sur la conciliation travail-vie personnelle, et en offrant des possibilités de développement et d'évolution. Tout comme pour les années précédentes, nous offrons à nos employés la possibilité de réaliser leurs objectifs professionnels et personnels par le biais d'une solide plateforme de formation, de programmes de mieux-être, de primes et de récompenses, y compris le remboursement des droits de scolarité. L'excellence des résultats obtenus lors de nos sondages annuels en ce qui concerne l'engagement des employés vient confirmer tout l'intérêt que nous portons à ceux-ci.

Une culture diversifiée et inclusive

Nous avons instauré une culture qui repose sur l'acceptation des points de vue et des expériences uniques que chaque employé apporte à l'organisation, et veillons à ce que chacun bénéficie d'un traitement équitable et de l'accès universel aux ressources, aux opportunités et aux structures de soutien. Nous garantissons en outre un milieu de travail inclusif permettant à tous les employés de s'exprimer et de s'épanouir.

Une contribution qui fait toute la différence

En tant que compagnie d'assurance vie, nous sommes très bien placés pour renseigner les consommateurs en matière de santé. Dans le cadre du programme Cap vers la santé, nous apportons un soutien crucial à des organismes ayant pour mission d'inculquer aux jeunes de saines habitudes, notamment dans les domaines associés à la vie active, à la saine alimentation, à la santé mentale et au bien-être. Dans le cadre de notre partenariat de longue date avec Centraide Canada, nous contribuons aux organismes qui s'efforcent de faire toute la différence dans les communautés où nous vivons et travaillons.

Un avenir prometteur

Nous avons connu un essor considérable en 2024 et anticipons avec enthousiasme la perspective d'un avenir prometteur axé sur la croissance de notre société en 2025 et dans les années à venir. C'est d'ailleurs pour moi un honneur de diriger cette équipe d'employés talentueux et engagés et un privilège de collaborer avec un conseil d'administration diversifié qui a su assurer un encadrement et un soutien solides à la société et à nos clients. Au nom du conseil d'administration et de tous les employés d'ivari, je vous remercie de la confiance que vous nous témoignez. Prenez le temps nécessaire pour vous renseigner davantage sur notre société et l'équipe formidable qui l'anime.

Andre Mousseau,

Président et Chef de la direction chez ivari

À propos de nous

Disposant d'un actif sous gestion totalisant 15 milliards $, ivari est l'un des plus importants fournisseurs canadiens de produits d'assurance vie individuelle. Ses nouvelles ventes d'assurance vie se sont élevées à 95,9 millions $ et le revenu total de ses primes brutes se chiffre à 1 milliard $.

Notre siège social est situé à Toronto et nous disposons d'un deuxième bureau à Montréal. D'autres employés sont répartis dans nos bureaux régionaux de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, du Nouveau-Brunswick et du Manitoba.

Implication d'ivari dans la communauté

Total des dons au terme de l'année fiscale :

366 631,24 $

ivari estime qu'il est important de promouvoir un civisme actif et d'encourager ses employés à contribuer au bien-être et au développement de leur communauté. Notre comité chargé des dons de charité, composé d'employés bénévoles, a appuyé de nombreuses initiatives communautaires un peu partout au pays.

Programme Cap vers la santé d'ivari

Total des dons versés : 208 000 $

En tant qu'assureur vie, nous comprenons très bien à quel point chacun apprécie la possibilité de vivre longtemps et en santé. Nous estimons que les saines habitudes de vie, comme bien manger et faire suffisamment d'exercice, doivent commencer dès le plus jeune âge.

Le programme Cap vers la santé d'ivari vise à soutenir les organismes ayant pour mission d'outiller les jeunes de manière à ce qu'ils acquièrent de bonnes habitudes de vie, notamment dans les domaines associés à la vie active, à l'alimentation saine et à la santé. Notre programme sert à inculquer aux jeunes un mode de vie sain, une cause qui nous tient à cœur!

Voici les organismes et les causes que nous avons soutenus cette année :

Organisme	Don	Initiative soutenue
The Boundless School	12 000 $	Boundless, une école offrant aux jeunes souffrant de troubles mentaux et de difficultés d'apprentissage des activités éducatives pour favoriser leur transition vers l'âge adulte.
Fondation pour l'aide à l'enfance du Canada	20 000 $	*IGNITE THE SPARK*, une initiative unique visant à financer des programmes d'enrichissement dans les domaines du sport, de la natation, des arts martiaux et de la danse, et des camps de loisirs pour les enfants ayant des besoins spéciaux.
Campfire Circle	20 000 $	Programme permettant aux enfants atteints de cancer de partir en colonies de vacances.
Food4Kids de la région de Waterloo	8 000 $	Organisme visant à réduire les problèmes de la faim chez les enfants. En livrant des sacs d'aliments santé à ces enfants, son objectif est de leur montrer que leur communauté se soucie de leur bien-être.
Fondation Sablon	16 000 $	Organisme offrant aux jeunes entre 12 et 17 ans l'opportunité de participer à diverses activités sportives et récréatives, comme la danse, la natation et la boxe, au sein d'un environnement positif et sécuritaire.
Fondation de l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA)	18 000 $	Programme Lac Joe permettant aux Canadiens touchés par une perte de vision de vivre des expériences enrichissantes en camp.
Lay Up Youth Basketball	12 000 $	Divers programmes de basketball gratuits accessibles toute l'année aux jeunes de 6 à 14 ans résidant dans des quartiers d'amélioration de Toronto.
Manitoba Possible	5 000 $	*Residential Immersive Life-Skills* (RILS), un programme permettant aux jeunes en situation de handicap physique d'acquérir des compétences sur la façon d'établir un budget, d'utiliser le transport en commun, de faire l'épicerie et de préparer des plats sains, et de mettre en pratique les notions apprises.
Village Brigadoon (camp pour enfants et jeunes atteints de maladie cœliaque)	20 000 $	Camp Silly-Yak proposant aux enfants et jeunes souffrant de maladie cœliaque des activités amusantes et des occasions d'apprentissage pendant une semaine.
Club Garçons et Filles du Yukon	20 000 $	Organisme mettant à la disposition des enfants et des jeunes, ainsi qu'à leurs familles, des programmes de développement positifs.
Children's Rehabilitation Foundation	20 000 $	*Leisure in Fun Environments* (L.I.F.E.), un programme donnant la chance aux enfants et jeunes handicapés de vivre une expérience culinaire stimulante, tant sur le plan social que physique, en développant les compétences nécessaires dans la vie courante.
Jessie's - The June Callwood Centre for Young Women	16 000 $	Centre créé par June Callwood pour aider les jeunes femmes à apprendre à cuisiner des repas nutritifs peu coûteux et à préparer elles-mêmes des plats en utilisant les ingrédients mis à leur disposition.
Fondation MedicAlert Canada	16 000 $	Aide Médicale Information aux Enfants et Sensibilisation (AMI.E.S.), une ressource de MedicAlert offrant aux enfants atteints d'une maladie ou d'une invalidité chronique un environnement d'apprentissage actif, sécuritaire et enrichissant au sein de la classe et dans la communauté.
BGC Greater Halifax Club	5 000 $	Organisme offrant aux enfants des activités intégrant mouvements et pleine conscience, telles que le yoga, et d'autres exercices physiques bénéfiques pour le corps et l'esprit.

Centraide

Plus de 86 031 $ ont été recueillis en 2024 dans le cadre de notre campagne. Au cours des 12 dernières années, nous avons versé plus de 1,6 million $ pour soutenir les causes de cet organisme.

Pourquoi Centraide? La raison est simple : cet organisme a pour mission *d'améliorer les vies et de bâtir des communautés en suscitant l'action concertée*, ce qui est conforme à l'engagement fondamental qu'a pris ivari de promouvoir un civisme actif auprès de ses employés. Son approche fondée sur les résultats pour réduire la pauvreté, créer des collectivités vigoureuses et permettre aux enfants de se réaliser pleinement contribue à faire de notre environnement un meilleur endroit où vivre et travailler.

TOTAL DES DONS RECUEILLIS : 168 571 $		
Dons des employés reçus en ligne : 84 285,85 $	**Dons jumelés : 84 285,85 $**	**Évènements spéciaux : 573 $**

Programme de dons jumelés

Nos employés ouvrent leur cœur et leur portefeuille pour aider les moins fortunés grâce à des dons personnels à des organismes de bienfaisance canadiens. Pour exprimer notre soutien, nous doublons toute contribution de 50 $ à 500 $ que versent nos employés à des organismes caritatifs dûment enregistrés au Canada. Ensemble, nous avons versé 6 034,27 $ à des organismes dans nos communautés.

Programmes d'initiatives spéciales

Chaque année, notre comité chargé des dons de charité consacre des fonds à des initiatives spéciales. Pour souligner le Mois de la fierté en juin, nous avons fait des dons aux organismes **Covenant House Toronto** et **Youth Line**. Pour célébrer le jour de l'Action de grâce au Canada, des dons ont été remis à **North York Harvest Food Bank** et à **Greater Vancouver Food Bank**.

Plusieurs autres organismes, notamment **La Société de l'arthrite**, ont également bénéficié de nos dons.

Programme de bénévolat

Dans le cadre de ce programme, les employés peuvent consacrer un maximum de douze (12) heures par an à des activités bénévoles auprès d'un organisme de bienfaisance de leur choix.

En appui aux employés

Forts d'un effectif de quelque 300 employés, nous nous engageons à attirer et à fidéliser tous ceux qui démontrent la capacité d'adaptation, la clarté d'esprit, l'esprit de collaboration et la volonté de prendre des responsabilités. Voilà pourquoi nous offrons aux employés des programmes et des avantages attrayants favorisant la croissance et le développement personnel. De même que nous souhaitons créer une expérience-client extraordinaire, nous valorisons le bonheur au travail.

Nos chiffres, d'ailleurs, sont des plus éloquents. Pres de 50 % de nos employés ont accompli dix (10) années de service ou plus!

Voici quelques faits saillants de programmes témoignant de notre engagement :

1. Bien-être des employés

La santé et la sécurité du personnel ayant toujours été des priorités chez ivari, nous avons maintenu notre engagement en 2024 en donnant préséance à nos employés. Les programmes de mieux-être dans lesquels nous avons investis permettent aux employés d'ajuster certains aspects de leur vie, des motivations qui amènent à des résultats plus sains, tant sur le plan physique qu'émotionnel.

Nous mettons gratuitement à la disposition de nos employés les ressources et options suivantes :

- Un régime de vacances des plus avantageux
- Par l'entremise de TELUS Santé, un solide programme d'aide aux employés et à leurs familles
- Une certaine souplesse grâce au travail en mode hybride
- Un accès aux soins de santé virtuels de Maple
- Un accès à des plateformes de mieux-être, notamment RethinkCare et GetAbstract
- Des classes de yoga virtuelles
- Des séminaires supplémentaires sur le mieux-être

2. Rémunération concurrentielle

Nous sommes fiers de pouvoir offrir des programmes de rémunération concurrentiels susceptibles d'attirer et de maintenir en poste les employés les plus compétents. Notre personnel à temps plein bénéficie d'une rémunération aux composantes suivantes :

- Salaire concurrentiel
- Avantages sociaux (assurance maladie complémentaire, régime de soins dentaires, d'assurance vie et d'assurance invalidité)
- Augmentations de salaire au mérite
- Régime de pension d'employeur
- Primes de rendement
- Régime d'épargne des employés

3. Reconnaissance et récompenses

Chez ivari, souligner et récompenser les efforts de ses collègues est au cœur de l'expérience-employé. Nous célébrons et reconnaissons nos employés exceptionnels qui démontrent la capacité d'adaptation, la clarté d'esprit, l'esprit de collaboration et la volonté de prendre des responsabilités.

Notre programme de récompenses et de reconnaissance des employés permet à chacun de reconnaître le mérite de tout autre employé affichant un rendement remarquable ou sachant maintenir un service de qualité supérieure. Les employés ainsi valorisés et reconnus échangent leurs cartes-cadeaux en vue de futurs achats auprès de détaillants, restaurants et prestataires de services au Canada. Pendant l'année fiscale qui vient de se terminer, les employés se sont vu octroyer 1 783 récompenses dans le cadre du programme.

Et ce n'est pas tout : notre prix trimestriel de reconnaissance des employés (« ivari Spotlight Award ») permet d'honorer des employés ayant apporté une contribution fondamentale et mesurable à l'avancement de notre société. Une fois par trimestre, la direction nomme un employé et une équipe. Le prix de reconnaissance de fin d'année est décerné en reconnaissance des contributions exceptionnelles.

4. Apprentissage et développement

Formation

L'apprentissage et le développement représentent des éléments importants de notre culture du rendement chez ivari. À ce titre, notre Service des ressources humaines dispose d'une équipe très compétente, constituée de formateurs, de concepteurs et de promoteurs, qui s'engagent à promouvoir le développement personnel et professionnel. Nous attachons une grande importance à l'apprentissage continu. Voilà pourquoi nous offrons à notre personnel un large éventail d'options en matière de développement des compétences. Peu importe la voie de formation, chaque employé peut se prévaloir de milliers d'options susceptibles de l'aider à réaliser ses objectifs de formation personnels et professionnels. Ainsi, nous offrons des cours en direct ou virtuels avec instructeur, des modules de formation en ligne, des bouquins en ligne, des résumés vidéos, des webinaires ou des ateliers (tels que laboratoires d'apprentissage et groupes de réflexion).

En plus des cours sur des sujets traditionnels comme les rudiments du leadership, les styles de communication, les compétences en présentation, les notions de base de gestion de projets, le processus de rétroaction, le leadership situationnel (concept Situational Leadership®) et la réalisation de choses concrètes (méthode Getting Things Done®), d'autres cours dans les domaines de la pleine conscience méditative, la cuisine végétalienne, la conception créative répondent à un intérêt plus personnel. Qu'il s'agisse de notre plateforme interne (Centre d'apprentissage) ou des outils d'apprentissage fournis par nos partenaires externes (Cyber University, RethinkCare, getAbstract et Harvard ManageMentor), tout employé est libre de son horaire d'apprentissage et peut étudier la vaste gamme de sujets proposés au moment et à l'endroit qui lui conviennent, y compris à partir de son appareil mobile.

Heures de formation

En 2024, 306 employés ont consacré plus de 5 677 heures à suivre nos cours offerts par le biais du Centre d'apprentissage. Les employés ayant participé à nos deux programmes, *Leading with Impact* (11) et *Leadership Development Program* (17), ont consacré plus de 1 000 heures combinées à l'amélioration de leurs connaissances, de leurs compétences et de leur confiance en soi par le biais de formations en ligne autodirigées, d'ateliers et de coaching. En outre, par l'entremise des sites Web de nos partenaires externes, nos employés ont suivi près de 35 heures de formation sur des sujets liés au mieux-être et téléchargé plus de 1 200 résumés de bouquins et de matériel audio et vidéo, et ce, à des fins de perfectionnement.

Remboursement des droits de scolarité

Outre les cours offerts à l'interne par l'équipe Apprentissage et développement, nous disposons d'un ambitieux programme de remboursement des droits de scolarité à l'intention des employés souhaitant profiter des possibilités de formation et de perfectionnement à l'externe. En 2024, huit (8) employés ont eu accès à des possibilités d'apprentissage professionnel grâce à ce programme, avec un investissement de 4 934 $.

Programme de l'institut Life Office Management Association (LOMA)

En 2024, 30 employés ont réussi au moins un cours dispensé par l'institut LOMA, ce qui leur a permis d'enrichir leurs connaissances du secteur de l'assurance vie et de l'industrie. En tout, 36 cours ont été suivis. Un (1) employé s'est vu décerner le titre de « Fellow, Life Management Institute (FLMI) » et quatre (4) employés, le titre de « Associate, Life Management Institute (ALMI) ».

5. Revalorisation de l'expérience-employé

La plateforme « ivari Employee Voice »

En 2024, nous avons continué à recueillir formellement les commentaires des employés par de courtes séries de questions dans le but d'améliorer notre culture et l'expérience-employé dans son ensemble. Ce processus permanent implique la collecte de commentaires, l'examen des données par les équipes et la mise en œuvre d'actions. Nous avons élaboré un plan d'action autour du mieux-être des employés, de l'alignement des priorités et des principaux secteurs d'intervention de la compagnie. Les résultats de notre sondage sur l'engagement des employés effectué en septembre ont été positifs, avec un score de 80 %.

6. Engagement envers une culture de diversité et d'inclusion

L'équipe de direction d'ivari établit un lien direct entre la valeur d'un effectif diversifié et inclusif et la solidité de la compagnie. Nous nous efforçons d'attirer, de perfectionner et de maintenir un effectif qui est aussi varié que nos clients et les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités. Le comité que nous avons mis sur pied, composé d'employés d'ivari, a pour mandat de défendre et de faire progresser notre culture de diversité, d'équité et d'inclusion.

Notre engagement envers une culture de diversité et d'inclusion s'aligne sur la série de mesures, de politiques et d'obligations qui ont été mises en place pour éliminer les obstacles et garantir aux employés, tant actuels que potentiels, l'égalité des chances, et ce, sans discrimination.

Tous les ans, nos employés sont invités à donner officiellement leurs commentaires sur les aspects clés de la culture que nous avons bâtie chez ivari afin de mesurer les progrès de nos initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion. Ce processus continu consiste à recueillir les commentaires, à analyser les données par les équipes et à mettre en œuvre des actions. Le sondage que nous avons mené auprès de nos employés en juin a généré un score positif de 83 %.

Nous avons mis en place un processus permettant à nos employés de signaler, en toute confidentialité, les violations potentielles des politiques et procédures d'ivari. Ce service est assuré par un fournisseur externe. Nous avons également dressé un calendrier annuel qui tient compte des jours revêtant une importance particulière pour les employés issus de différentes communautés religieuses et culturelles et qui nous sert de guide quant aux dates à éviter pour la tenue des réunions majeures.

7. Respect en milieu de travail

Conformément au code des droits de la personne, les employés peuvent s'attendre à être traités de manière égale, c'est-à-dire sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. Notre politique, qui expose clairement les responsabilités des employés et de la direction, est un module clé de notre formation axée sur le leadership. Dans le cadre du programme « Pour un Bon Départ », tous les employés sont tenus de suivre la formation sur le respect en milieu de travail.

8. Protection de la vie privée

Notre politique sur la protection de la vie privée décrit nos pratiques en matière de collecte, d'utilisation, de communication et de protection des données personnelles recueillies à toutes les étapes de la période d'emploi – depuis le jour de l'embauche jusqu'à la cessation d'emploi – ou encore depuis la soumission d'une demande de couverture jusqu'au moment du paiement du produit de l'assurance. Par ailleurs, question de souligner son engagement envers l'éthique professionnelle, notre Bureau de la protection de la vie privée est responsable du traitement et de la résolution de tous les cas associés à la confidentialité et à la protection des renseignements personnels de nos clients. De concert avec les distributeurs et les conseillers, le Bureau cherche à atténuer les risques, en protégeant les données et en faisant accroître la sensibilisation aux exigences en matière de protection de la vie privée.

9. Rencontres et divertissements

Toutes les excuses sont bonnes pour se rencontrer, se divertir et célébrer ses réalisations. Il est important de maintenir un moral élevé chez nos employés.

Nous avons organisé à l'intention de notre personnel deux événements spéciaux, la Journée de reconnaissance des employés et les festivités de fin d'année, une occasion par excellence d'échanger entre collègues, avec au rendez-vous de la nourriture, des boissons et des divertissements.

Employés d'un bout à l'autre du pays :

	Alberta	Colombie-Britannique	Saskatchewan	Manitoba	Ontario	Québec	Nouveau-Brunswick	Total
Plein temps	13	6	–	1	257	10	2	289
Temps partiel	–	–	–	–	1	–	–	1
Contractuels	–	–	–	–	5	–	–	3

En appui à nos clients et associés

Toujours à votre service!

ivari s'est engagée à faciliter la tâche des Canadiens qui souhaitent souscrire l'assurance vie dont ils ont besoin. Créer une expérience positive pour les clients revêt donc pour nous une grande importance.

Expérience-client

Les commentaires des clients sont essentiels si l'on veut créer pour eux une expérience positive. Leur valeur est d'autant plus grande si les commentaires sont recueillis peu de temps après l'expérience. Voilà pourquoi la satisfaction des clients comme moyen de contrôle de la qualité est au cœur de nos priorités. Comme outil de coaching, nous passons en revue, tous les mois, de façon aléatoire, les appels téléphoniques des préposés au Service à la clientèle.

Notre objectif est de créer une expérience à valeur ajoutée lors de chaque interaction avec le client. Dans le cadre de notre processus d'évaluation de la satisfaction des clients, nous adoptons une approche équilibrée pour mesurer les responsabilités (l'exécution appropriée des tâches, la communication de renseignements appropriés) et l'authenticité (l'expérience-client).

Nous participons, depuis quelques années, au sondage mené auprès des conseillers à l'échelon national pour évaluer leur degré de satisfaction envers nos services. En 2024, nous avons développé notre propre sondage visant à évaluer l'expérience globale de nos clients, ainsi que la performance des conseillers sous contrat avec ivari, depuis la soumission de la demande jusqu'à la conclusion de la vente. Ce sondage est envoyé aux clients, tous les mois, pendant l'année civile, et les renseignements ainsi recueillis nous permettent de mieux comprendre les domaines dans lesquels nous excellons et de déceler les lacunes qu'il convient de combler afin que nous puissions offrir le meilleur service possible aux clients.

Formation des conseillers et outils de soutien

Nous sommes d'avis que la formation continue est un aspect essentiel du parcours de tout conseiller. Voilà pourquoi nous proposons aux conseillers plusieurs possibilités d'apprentissage auprès d'ivari. En 2024, les conseillers de tous les segments de notre marché ont suivi plus de 50 000 cours. Voici comment nous soutenons les conseillers dans leur parcours d'apprentissage et de formation :

- Tout au long de l'année, nous offrons aux conseillers des occasions d'apprentissage sous forme de séminaires, de modules de formation et d'ateliers agréés.
- Les conseillers peuvent obtenir des unités de formation continue (UFC) et satisfaire ainsi aux exigences réglementaires. Ils peuvent, en même temps, parfaire leurs connaissances sur les tendances de l'industrie, le choix de stratégies financières efficaces et les normes d'éthique professionnelle.
- Nous mettons à la disposition des conseillers les outils et les renseignements qui leur permettent de bien informer les clients sur les produits recommandés et les aider à prendre des décisions éclairées. Nos outils de soutien sont conçus de manière à promouvoir le traitement équitable des consommateurs.

Gouvernance d'entreprise

- Nos modèles de gouvernance assurent la protection des intérêts de toutes les parties prenantes.
- Chaque année, les employés sont tenus d'attester qu'ils ont bien compris le Code d'éthique et de conduite professionnelle d'ivari et qu'ils s'engagent à respecter ses principes en tout temps.

Accès aux services financiers

Chez ivari, nous nous engageons à offrir à nos clients la tranquillité d'esprit, tout en protégeant l'avenir financier de leurs proches en cas d'imprévus. Nous aspirons aussi à éliminer les obstacles qui peuvent entraver l'accès à nos produits par des groupes mal desservis. Voilà pourquoi nous avons choisi de proposer des solutions d'assurance sur mesure qui répondent concrètement aux besoins de tous nos clients à chaque étape de la vie.

ivari offre aux clients des régimes d'assurance temporaire, d'assurance vie universelle et d'assurance maladies graves, à la fois abordables et flexibles, qui peuvent être personnalisés grâce à de nombreuses caractéristiques et options, notamment par l'ajout d'avenants et de garanties facultatives. De plus, nos régimes à établissement simplifié et à établissement garanti sont conçus pour rendre votre expérience de souscription simple et agréable. L'absence de toute évaluation médicale, la non-exigence du rapport du médecin et le caractère court de la proposition ne sont que quelques-unes des caractéristiques qui permettent aux clients de se prévaloir d'une assurance permanente à prix réduit.

En appui à nos clients et associés

Gestion des risques et pratiques relatives au contrôle

La gestion du risque d'entreprise (GRE) est un cadre organisationnel qui prévoit des politiques et des procédures relatives au contrôle mis en place par ivari. Ce processus permanent vise à élaborer, à mettre en œuvre et à évaluer les stratégies financières et non financières. Son objectif ultime, c'est d'atteindre la stabilité nécessaire dans le respect des obligations contractuelles d'ivari et d'accroître la valeur pour les actionnaires, compte tenu d'un ensemble déterminé de facteurs de tolérance aux risques.

La responsabilité ultime de la gestion des risques de la compagnie revient au conseil d'administration, qui effectue un suivi régulier des politiques et des pratiques en la matière.

Paiement de l'impôt en 2024 par ivari

	Impôt sur le revenu	Impôt sur le capital	Impôt sur les primes	Total
Terre-Neuve et Labrador	-	-	103 994	103 994
Île-du-Prince-Édouard	-	-	53 558	53 558
Nouvelle-Écosse	-	-	289 737	289 737
Nouveau-Brunswick	-	-	171 279	171 279
Québec	1 270 988	-	5 525 448	6 796 436
Ontario	-	-	8 008 834	8 008 834
Manitoba	-	-	592 642	592 642
Saskatchewan	-	-	835 509	835 509
Alberta	3 264 251	-	1 523 837	4 788 088
Colombie-Britannique	-	-	3 075 506	3 075 506
Yukon	-	-	59 142	59 142
Territoires du Nord-Ouest	-	-	31 765	31 765
Nunavut	-	-	1 587	1 587
Gouvernement fédéral*	40 304 345	38 333	-	40 342 678
Total	**44 839 584**	**38 333**	**20 272 837**	**65 150 754**

*Comprend les provinces participantes.

Forte d'un réseau national de milliers de conseillers professionnels indépendants, ivari propose aux Canadiens une gamme complète de produits d'assurance bien adaptés à leurs besoins. Le savoir-faire, les produits et les services qui sont au cœur de sa réussite ne cessent de faire leurs preuves sur le marché canadien, et ce, depuis 1928. Nous nous engageons à être ouverts et transparents dans tout ce que nous entreprenons et à toujours tenir notre parole. Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site ivari.ca.

Sagicor Financial Company Ltd. est un prestataire de premier plan de services financiers dans les Caraïbes, avec plus de 180 ans d'histoire et une présence marquée en tant que fournisseur de produits d'assurance vie aux États-Unis et, désormais, au Canada. Sagicor offre une large gamme de produits et de services, y compris l'assurance vie et maladie, les rentes, l'investissement et l'administration des fonds de retraite, l'assurance dommages, ainsi qu'une série de produits et de services financiers auxiliaires non liés à l'assurance, notamment les services bancaires et la gestion des placements.

En octobre 2023, ivari est passée sous le contrôle de Sagicor Financial Company.

Vous trouverez sur le site www.sagicor.com de plus amples renseignements sur Sagicor, son histoire, sa gamme de produits et sa solidité financière.

ivari[MD]

200-5000, rue Yonge
Toronto ON M2N 7J8
ivari.ca

ivari[MD] et les logos d'ivari sont des marques de commerce détenues par ivari Holdings Inc.
CO980FR 5/25