



Rapport annuel 2022 de MFS sur la diversité

UN SIÈCLE
DE GESTION
ACTIVE
RESPONSABLE

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

Un siècle de gestion active responsable

Depuis que MFS a lancé le premier fonds commun de placement à capital variable aux États-Unis en 1924, nous n'avons eu qu'un seul et même objectif : créer de la valeur de façon responsable pour nos clients. Grâce à notre approche de placement durable, nous combinons une expertise collective, une rigueur à long terme et une gestion du risque réfléchie pour repérer les meilleures occasions de placement sur le marché.



/ LA DEI CHEZ MFS /

La diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) sont au cœur du travail que nous accomplissons en tant que gestionnaires actifs, en plus d'être essentielles à notre longévité et à notre raison d'être. Nous avons élaboré notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion en nous fondant sur ces principes et sur notre engagement à rendre notre société, notre secteur et le monde plus inclusifs.

Afin de favoriser une plus grande diversité, de rehausser l'équité, d'accroître l'inclusion et de bâtir un sentiment d'appartenance, nous mettons l'accent sur la **culture**, les **talents** et la **communauté** au sein de MFS et à l'externe avec nos clients, nos pairs du secteur et nos partenaires. Notre objectif stratégique en matière de DEI consiste à créer un milieu de travail inclusif où les gens de toutes identités et de tous horizons peuvent s'épanouir et croître.



Gestion active responsable

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

/ DES RAPPORTS EMPREINTS DE NOTRE MISSION /

MFS a toujours considéré la culture comme essentielle à la réussite à long terme et à la durabilité d'une organisation. En tant qu'investisseurs, nous voulons voir des signes d'une solide culture dans les sociétés que nous détenons pour le compte de nos clients. À titre de gestionnaire de placements, nous voulons démontrer à ceux que nous servons que notre culture est solide pour les aider à comprendre comment nous investissons de façon responsable et créons de la valeur en leur nom. Ce rapport est notre façon d'y parvenir.

Cette année, nous avons mis l'accent sur l'idée d'une « meilleure collaboration », car nous croyons que le pouvoir de ce que nous faisons tout au long de notre parcours de DEI réside dans notre capacité à le faire ensemble. Tout au long de l'année 2022, nous avons mis en œuvre un système dans lequel nous travaillons ensemble pour mettre en œuvre notre stratégie DEI, résoudre les problèmes critiques et favoriser continuellement une culture d'inclusion.



Michelle Thompson-Dolberry
Chef de la diversité, des actions et de l'inclusion de MFS

Culture

Maintenir un milieu de travail inclusif et l'améliorer

Talent

Créer un bassin diversifié de main-d'œuvre et de leaders

Communauté

Favoriser les questions de DEI dans nos collectivités et notre secteur

AMÉLIORER
NOTRE EXPÉRIENCE
EMPLOYÉ

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

Meilleure collaboration



MICHELLE THOMPSON-DOLBERRY
CHEF DE LA DIVERSITÉ, DES ACTIONS
ET DE L'INCLUSION DE MFS



MICHAEL ROBERGE
CHEF DE LA DIRECTION
DE MFS

Pour mettre la « meilleure collaboration » en pratique, nous adhérons à ce que nous apportons à la table tout en travaillant à un objectif commun. C'est pourquoi nous avons adopté « célébrer toutes les différences » comme étant la nouvelle valeur de notre société cette année. En appréciant ce qui nous rend uniques et en respectant nos différentes expériences, nous pouvons créer un milieu de travail où chacun se sent entendu, valorisé et inclus. Reconnaître l'importance de la DEI grâce à cette nouvelle valeur est une véritable victoire culturelle et un gage de réussite pour l'avenir.

Le fait d'avoir une meilleure collaboration n'est pas le fruit du hasard. Il faut parfois adopter un comportement jusqu'à ce qu'il devienne automatique. Même si tout le monde chez MFS a eu besoin d'un temps d'adaptation pour revenir au bureau après avoir travaillé à distance pendant si longtemps, nous avons finalement ressenti une appréciation renouvelée du partage de perspectives diverses et de la génération de grandes idées en face à face.

En appréciant ce qui nous rend uniques et en respectant nos différentes expériences, nous pouvons créer un milieu de travail où chacun se sent entendu, valorisé et inclus.

Michelle Thompson-Dolberry
Mike Roberge

Dans le cadre du travail de DEI que nous avons effectué au cours de la dernière année, nous avons fait valoir l'idée d'une meilleure collaboration, en coordonnant nos efforts en vue d'avoir une plus grande incidence et en trouvant plus de synergies sur les sujets à améliorer, les partenaires et la façon de faire progresser les initiatives clés. Pour nous deux, il s'agit de nous donner les moyens d'aller de l'avant, d'ouvrir la voie à des réflexions audacieuses et de remettre en question le statu quo.

Nous n'avons pas peur des conversations franches, car c'est ce qui fait progresser notre travail en matière de DEI.

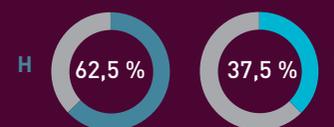
À l'approche de notre 100^e anniversaire, nous travaillons à faire de MFS une organisation

encore plus diversifiée et inclusive au cours du prochain siècle, et nous croyons que la transparence sera transformatrice. L'établissement de niveaux sur la situation actuelle en ce qui a trait à la diversité de la main-d'œuvre, sur ce que nous espérons accomplir et sur la façon dont nous prévoyons y arriver est essentiel pour faire participer tous les employés de MFS à notre parcours de DEI.

Nous croyons que la meilleure façon d'améliorer l'expérience de nos employés est d'évaluer et de renforcer notre culture. Nos progrès en matière de DEI reposent en grande partie sur notre culture : une appréciation et un respect communs de nos différences et une volonté de créer un environnement où chacun a sa place.

Culture

/ COMITÉ DE DIRECTION DE MFS /



/ CONSEIL D'ADMINISTRATION DE MFS /

66,7 %
HOMMES

33,3 %
FEMMES

Au 31 décembre 2022.

/ CÉLÉBRER TOUTES LES DIFFÉRENCES /

La valeur de notre entreprise la plus récente, « Célébrer toutes les différences », incarne l'esprit de notre culture inclusive, car cela signifie que nous respectons les expériences diversifiées et que nous adhérons à ce que chacun apporte à la table. Les initiatives suivantes soutiennent et améliorent notre culture d'inclusion :

- Programmes et politiques descendants qui sont à la fois obligatoires et modélisés par nos hauts dirigeants
- Des efforts ascendants déployés par des employés qui assument la responsabilité de créer un milieu de travail inclusif chaque jour
- Responsabilité à l'échelle de la société qui nous pousse à modifier notre comportement, à participer à des alliances inclusives, à faire preuve de transparence et à nous engager à changer
- Soutien et autonomisation de nos communautés diversifiées par l'intermédiaire de nos groupes de ressources d'employés (GRE)

MAINTENIR UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF ET L'AMÉLIORER

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

Assumer la responsabilité

1

Nous avons lancé notre premier sondage sur la DEI pour connaître l'opinion des employés, les efforts que nous faisons chez MFS, ce sur quoi ils voulaient en savoir et ce qu'ils voulaient voir. Nous avons déjà mis en œuvre certains programmes en réponse aux résultats du sondage. Cela comprend notre série de communications approfondies sur la DEI, qui tient les employés au courant des priorités de la direction et des progrès en matière de DEI. Nous avons également lancé notre programme de formation sur l'alliance inclusive et créé des listes de tâches avec nos groupes de ressources d'employés pour aider le personnel à surmonter la peur de faire des erreurs et à répondre à leur désir de savoir ce qu'ils peuvent faire pour participer à la DEI chez MFS.

2

Nous avons tenu notre première séance de discussion ouverte de la DEI, qui nous a permis de partager des détails approfondis sur notre feuille de route de la DEI et nos priorités en matière de leadership, et de participer à une période de questions avec les employés sur leurs préoccupations et leurs besoins.

3

Nous avons mené notre sondage sur l'expérience employé pour donner au personnel la possibilité de donner une rétroaction honnête sur divers sujets liés au travail, y compris leur expérience au sein de la société. Le sondage nous aidera à nous concentrer sur les sujets qui comptent le plus pour nos employés.

VOIR LES RÉSULTATS CI-DESSOUS.

4

Nous avons créé une carte de pointage DEI sur la diversité comme mécanisme de transparence, d'analyse comparative, de mesure et d'amélioration.

5

Nous avons mis en œuvre d'une stratégie d'écoute des employés pour favoriser davantage de conversations tout en augmentant l'inclusion et l'appartenance.

Les progrès en matière de DEI exigent une conversation. Afin de comprendre les préoccupations et les besoins des employés et d'y répondre directement à l'aide de nos plans, nous avons participé à ces activités afin de bâtir une culture de rétroaction.

Bâtir une culture de rétroaction

91 %

des employés qui ont répondu comment leur travail contribue à des résultats positifs pour la société et les clients

85 %

des employés qui ont répondu estiment que leur gestionnaire se soucie de leur bien-être

85 %

des employés qui ont répondu estiment que MFS offre une culture de soutien et d'inclusion

48 %

des employés qui ont répondu estiment que MFS offre des occasions d'avancement

55 %

des employés qui ont répondu voient une voie à suivre pour faire progresser leur carrière chez MFS

Expérience employé – forces et occasions

Une analyse préliminaire des résultats de notre sondage sur l'expérience employé montre que les employés se sentent liés à notre objectif commun et les uns aux autres en raison de notre culture d'inclusion. Nous voyons également une occasion d'accroître la sensibilisation et la transparence à l'égard des occasions de perfectionnement professionnel, et le travail que nous avons fait sur notre plan de carrière mondial (page 17) nous aidera à faire des progrès dans ce domaine.

MAINTENIR UN
MILIEU DE TRAVAIL
INCLUSIF ET
L'AMÉLIORER

Assumer la responsabilité

1

2

3

4

Évaluation et renforcement de notre culture

Nous avons lancé notre nouvelle valeur « Célébrer toutes les différences » pour que cette idée soit à la base de notre identité, de nos attentes mutuelles et de la façon dont nous nous présentons chaque jour. Cela fait aussi partie de notre aspiration quotidienne de bâtir une main-d'œuvre plus diversifiée et de maintenir un milieu de travail où tout le monde peut s'épanouir.

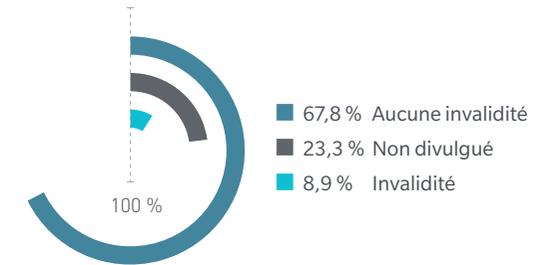
Nous avons lancé une formation obligatoire sur l'alliance inclusive pour favoriser l'engagement, la productivité et le maintien en poste et pour donner aux employés des conseils sur la façon de participer aux efforts de DEI chez MFS.

Nous avons amélioré notre objectif de DEI pour les employés (intégré dans la mesure du rendement) en demandant un engagement accru à l'égard de nos initiatives, créé un objectif pour les gestionnaires et mis à jour les compétences en matière de rendement pour soutenir la DEI.

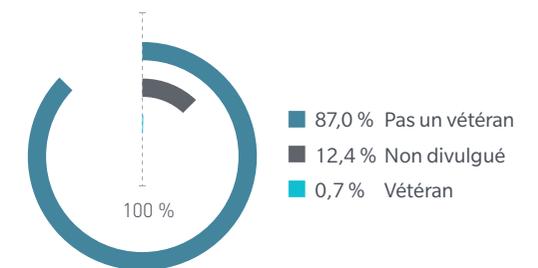
Nous avons continué d'élargir notre collecte de données afin de mieux comprendre la composition de notre main-d'œuvre, d'établir des indices de référence, de mesurer nos progrès et d'orienter les initiatives de DEI. En 2022, nous avons créé plus d'occasions pour les employés en leur offrant l'option de s'identifier volontairement en fonction de l'identité de genre (mondiale), de la race ou de l'origine ethnique (Canada) et de l'orientation sexuelle (États-Unis). Ces données éclairent mieux nos programmes et nos politiques et nous aident à déterminer où et comment nous devons accroître les occasions de développement.

Diversité des effectifs aux États-Unis

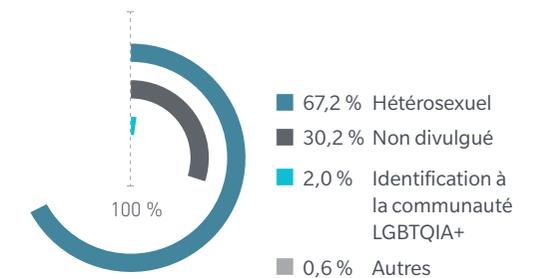
/ STATUT D'INVALIDITÉ /



/ STATUT DE VÉTÉRAN /



/ ORIENTATION SEXUELLE /



MAINTENIR
UN MILIEU DE
TRAVAIL INCLUSIF
ET L'AMÉLIORER

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

Assumer la responsabilité

1

Présentation de l'information et des pratiques de DEI à des forums internes clés de MFS, y compris notre forum des dirigeants, notre table ronde sur les placements et notre table ronde mondiale sur la distribution.

2

Recherche et adoption des politiques de la Human Rights Campaign (HRC) pour nous assurer que nous fonctionnons de manière qui soutient pleinement notre communauté LGBTQ+ et que nous créons un environnement accueillant pour les employés actuels et potentiels.

3

Partenariat avec l'organisation White Men As Full Diversity Partners, pour comprendre les préjugés involontaires et l'impact des privilèges, ainsi que pour apprendre des pratiques de leadership plus inclusives.

4

Acceptation de la responsabilité de créer un environnement d'inclusion par l'alliance inclusive, ce qui implique que les dirigeants fassent eux-mêmes preuve d'alliance, qu'ils promeuvent les pratiques d'alliance inclusive dans l'ensemble de l'entreprise et qu'ils soutiennent la formation correspondante si nécessaire.

Promotion d'un leadership inclusif

Cette année, nous avons jeté les bases de solides pratiques en matière de DEI, ce qui nous a permis de mieux comprendre où nous en sommes et ce que nous devons faire. Nous avons ensuite élaboré des stratégies pour analyser, mesurer et aller de l'avant.

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

MAINTENIR UN
MILIEU DE TRAVAIL
INCLUSIF ET
L'AMÉLIORER

Meilleure collaboration

Carol Geremia
Vishal Hindocha



CAROL GEREMIA
PRÉSIDENTE DE MFS



VISHAL HINDOCHA
CHEF, STRATÉGIE DES
CLIENTS EN MATIÈRE
D'INVESTISSEMENT
DURABLE DE MFS

Le fait de mieux travailler ensemble nous aide à générer de meilleures idées. Nous pensons que nous sommes tous plus intelligents ensemble que chacun d'entre nous individuellement. Plus important encore, nous accomplissons plus de choses ensemble et les résultats de nos efforts survivent à toute équipe.

Pour répondre aux besoins de nos clients, il faut faire preuve de créativité, travailler fort et prendre des risques. En fait, notre travail consiste à prendre des risques avec l'argent des autres et, pour le faire de façon responsable, nous avons besoin du soutien de nos collègues. Il ne s'agit pas d'une pensée ou d'une idée individuelle; nous devons travailler ensemble pour réduire le risque et obtenir de meilleurs résultats.

Lorsque d'autres personnes nous soutiennent, nous avons la confiance nécessaire pour obtenir la meilleure réponse. Cela signifie parfois qu'il faut ralentir pour tirer parti de la diversité des points de vue, mais nous sommes prêts à faire ce sacrifice pour obtenir le meilleur résultat possible. Comme on dit, si vous voulez aller vite, travaillez seul, mais si vous voulez vous rendre loin, travaillez ensemble.

Pour répondre aux besoins de nos clients, il faut faire preuve de créativité, travailler fort et prendre des risques.

C'est l'état d'esprit philosophique de MFS : nous croyons que les meilleurs résultats sont obtenus lorsque nous ralentissons, que nous examinons divers points de vue et que nous collaborons pour examiner les idées. C'est un état d'esprit qui dépend de la faible diversité de la valeur – un **objectif commun** – et une grande diversité cognitive – combinant de nombreuses perspectives différentes. Avec une grande diversité cognitive, nous pouvons voir des risques qu'une personne ne peut pas voir, et nous pouvons atténuer les biais naturels.

Cette mentalité, selon laquelle nous sommes meilleurs ensemble qu'individuellement et que notre objectif

commun est d'offrir ce qui est dans l'intérêt supérieur des clients, est la façon dont nous soutiendrons notre culture d'inclusion. À mesure que les défis et les occasions se présenteront,

nous voulons nous adapter et prospérer, plutôt que simplement survivre. Pour ce faire, nous devons faire de l'inclusion notre priorité absolue. Il ne suffit pas d'avoir des penseurs diversifiés. Nous devons travailler dans un contexte d'inclusion et, par le fait même, produire nos meilleurs résultats à long terme pour les investisseurs.

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

MAINTENIR
UN MILIEU DE
TRAVAIL INCLUSIF
ET L'AMÉLIORER

Établir des liens grâce à nos GRE

Les groupes de ressources d'employés (GRE) de MFS offrent des programmes internes et des occasions de réseautage, ainsi que du soutien au recrutement et des partenariats avec des organismes de bienfaisance. Pour faire progresser davantage notre programme de DEI, nos GRE contribuent aux changements de politiques et de procédures, en particulier en ce qui a trait à leur communauté. Par exemple, notre GRE lié à la Fierté a contribué à l'élaboration de notre proposition de la HRC ainsi que des avantages pour nos partenaires canadiens. À l'heure actuelle, plus de 30 % de nos employés à temps plein participent à au moins un GRE chez MFS.

Nos GRE offrent également du mentorat et du réseautage ainsi que des occasions de perfectionnement pour les membres de leur collectivité. WE@MFS, notre GRE pour femmes, offre un programme de mentorat qui vise à aider les femmes à réussir sur les plans personnel et professionnel au moyen de partenariats de mentorat. Ce programme de six mois couvre le développement des femmes et offre de la visibilité, de la communauté et des ressources aux femmes de leur communauté. YPN@MFS organise régulièrement des ateliers de perfectionnement professionnel et des activités de réseautage, en plus d'agir à titre de mentor pour les coopératives de MFS.

 INclusivity@MFS

Au cours de la dernière année, les programmes de GRE robustes ont encore augmenté grâce à une approche hybride qui a répondu aux besoins des employés partout dans le monde. Au fur et à mesure que la pandémie s'est atténuée, les employés ont assisté à des événements en personne, notamment des conférences, des groupes de discussion, des célébrations culturelles locales et des occasions de bénévolat auprès d'organismes de bienfaisance partenaires. Des exemples de programmation pour chacun de nos GRE sont présentés dans les pages qui suivent.

 YPN@MFS
Jeunes professionnels

 Pride@MFS
LGBTQ+

 WE@MFS
Femmes

 Mosaic@MFS
Personnes de couleur

MAINTENIR UN
MILIEU DE TRAVAIL
INCLUSIF ET
L'AMÉLIORER

Mosaic@MFS

La mission de Mosaic est de favoriser un environnement d'inclusion, d'autonomisation et d'équité pour les employés de couleur sous-représentés.



Célébration du Mois de l'histoire des Noirs au Smithsonian National Museum of African-American History and Culture



Célébration du mois du patrimoine des Américains d'origine asiatique et des îles du Pacifique avec la professeure Karen Teoh pour discuter de l'histoire et des défis actuels des Américains d'origine asiatique



Célébration du Mois du patrimoine hispanique avec la journaliste Lilia Luciano et un cours de danse mettant en vedette trois styles de danse latine



Célébration de la culture sud-asiatique avec un panel d'employés, le conférencier externe Ashanti Omkar (qui a discuté de la représentation et des préjugés inconscients), une leçon de danse Bolly Zumba et un événement en personne



Célébration de la Journée mondiale de l'alimentation partout dans le monde, où les employés se réunissent pour déguster des mets provenant de diverses régions et cultures



NATASHA WILSON
SPÉCIALISTE PRINCIPALE,
MOBILITÉ MONDIALE
DE MFS

▲▲ Mon implication au sein du GRE Mosaic m'a donné un sens de la communauté. C'est un kaléidoscope des cultures avec nos différences comme lien qui nous unit. Alors que nous essayons tous de tisser des liens et de favoriser des relations, nous nous efforçons de faire ressortir cette qualité innée de nous-mêmes; c'est simplement l'authenticité. Le fait d'être dans une organisation qui célèbre toutes les différences me donne l'impression que vous me voyez. Je suis soutenue, habilitée et encouragée à donner le meilleur moi-même! ▲▲

/ ÉVÉNEMENTS DE MOSAIC 2022 /



JOURNÉE MONDIALE
DE L'ALIMENTATION



MOIS DU PATRIMOINE
HISPANIQUE



CÉLÉBRATION JUNETEENTH



CÉLÉBRATIONS DU DIWALI

Adopter le pouvoir de la couleur

MAINTENIR UN
MILIEU DE TRAVAIL
INCLUSIF ET
L'AMÉLIORER

Pride@MFS

La mission de PRIDE@MFS est de promouvoir le réseautage axé sur la communauté LGBTQ+ ainsi que les possibilités d'éducation et de socialisation pour les membres de la famille de MFS. Nous visons à favoriser des relations positives, respectueuses et professionnelles qui enrichissent l'ensemble du milieu de travail.



Célébration du mois de la Fierté avec Chris Mosier, athlète trans et défenseur



Organisation d'une table ronde sur l'interdiction de livres en partenariat avec Mosaic



Célébration de la Journée du coming out en organisant un concert et une collecte de fonds pour soutenir la Boston Alliance for Gay and Lesbian Youth (BAGLY)



Commandite et bénévolat à l'événement Fierté jeunesse de BAGLY



Soutien à la Journée mondiale de lutte contre le sida en faisant du bénévolat et en collectant des fonds pour un organisme de bienfaisance local, Community Servings



SHARON GOUGH
DIRECTRICE, GESTION DES
PROGRAMMES DE MFS

Le fait d'être membre de Pride@MFS m'a permis d'apporter des changements importants au sein de l'organisation et de redonner de nombreuses façons à la communauté LGBTQ+ – pas seulement aux personnes présentes aujourd'hui, mais aussi aux nouvelles personnes que nous faisons venir. Pour moi, il s'agit d'être en mesure d'apporter des changements durables à long terme et de créer un milieu de travail accueillant.

/ ÉVÉNEMENTS DE PRIDE 2022 /



JOURNÉE DU COMING OUT



CONCERT



COLLECTE DE FONDS



ÉVÉNEMENT
POUR LA FIERTÉ

Un endroit
où vous pouvez
être vous-même

MAINTENIR UN
MILIEU DE TRAVAIL
INCLUSIF ET
L'AMÉLIORER

WE@MFS

La mission de WE@MFS est de donner aux femmes les moyens d'atteindre leur plein potentiel professionnel et de contribuer de façon significative au succès à long terme de notre entreprise.



Animation d'une discussion avec l'éducatrice primée Mori Taheripour sur le pouvoir de l'authenticité



Tenue d'un atelier pour savoir comment se démarquer avec une coach en carrière d'Ellevest sur les nouveaux défis, la croissance et l'impact



Tenue d'une série de conférences « Women of the Quarter » rendant honneur aux femmes influentes chez MFS, qui ont présenté des perspectives de carrière uniques et concrètes



Petit-déjeuner philanthropique du Women's Lunch Place pour en savoir plus sur les services qu'il offre aux femmes, don d'articles de toilette et d'articles de soins personnels et participation à plusieurs événements de bénévolat du WLP



Bénévolat au refuge pour femmes Rosie's Place et soutien à sa campagne de financement sur les cartes de vœux



NEHA SHAH
CHEF DE L'ÉQUIPE DE
SPÉCIALISTES DE LA
CONFORMITÉ DE MFS

▲▲ Les vraies reines s'entraident. Faire partie de WE@MFS m'a accordé le privilège de trouver un groupe de femmes fortes et honnêtes qui aident d'autres femmes à avancer et à sortir de l'ombre. ▼▼

/ ÉVÉNEMENTS DE WE 2022 /



WOMEN'S LUNCH PLACE



ROSIE'S PLACE



ÉVÉNEMENTS
DE RÉSEAUTAGE



ANNIVERSAIRE DE WE

Là où les femmes
se rencontrent,
collaborent et apportent
leur contribution

MAINTENIR UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF ET L'AMÉLIORER

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

YPN@MFS

La mission de YPN est de favoriser la croissance, la visibilité et le perfectionnement de nos jeunes professionnels, d'accroître leur apport à MFS et à notre collectivité dans son ensemble.



Présentation d'une série de trois ateliers de perfectionnement professionnel offerts aux employés de MFS



Tenue d'une série de conversations informelles avec des dirigeants de MFS



Tenue d'une dégustation de vins et soutien d'une société appartenant à des femmes et des personnes de couleur, Urban Grape



Lancement d'un programme de mentorat dans le cadre duquel des membres des coopératives de mentorat du YPN (étudiants d'âge collégial) travaillent chez MFS



Soutien de notre environnement et nos efforts de nettoyage en faisant du bénévolat pour Boston Harbor Now et le Zoo Franklin Park



COREY BRADLEY
ANALYSTE PRINCIPALE
DES RISQUES DE MFS

Le fait de faire partie de YPN a grandement contribué à ma croissance professionnelle et personnelle. Non seulement j'ai davantage engagé le dialogue avec mes collègues, mais j'ai aussi eu droit à tant d'occasions nouvelles et intéressantes grâce à YPN. Les relations que j'ai bâties grâce à YPN sont importantes pour moi, et il est très gratifiant de voir d'autres jeunes professionnels réussir et élargir leur carrière grâce au réseau. ▀▀

/ ÉVÉNEMENTS DE YPN 2022 /



CONSEIL DE LA
BOSTON PUBLIC LIBRARY



COMMUNITY SERVINGS



COURS DE CUISINE



BÉNÉVOLAT

Investir dans
tout ce vous
pouvez devenir

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

CRÉER UN BASSIN
DIVERSIFIÉ DE
MAIN-D'ŒUVRE
ET DE LEADERS

Nous mettons l'accent sur les talents pour bâtir une main-d'œuvre plus diversifiée, former des leaders diversifiés et maintenir une population d'employés qui représente le monde qui nous entoure. Nous accordons une importance particulière sur la croissance et le développement de notre bassin de talents émergents et débutants.

Talent



/ LES MEILLEURS TALENTS SONT DIVERSIFIÉS /



Recrutement stratégique de talents diversifiés au moyen de partenariats externes et de pratiques d'embauche internes équitables



Cible des occasions de croissance pour chacune de nos populations diversifiées et élargissement de nos partenariats externes pour soutenir ces efforts



Fonctionnement conformément à une stratégie de recrutement fondée sur des données qui nous permettra d'établir des objectifs, d'analyser nos progrès et de créer des plans ciblés pour bâtir et conserver une main-d'œuvre diversifiée



Création d'un processus de cheminement de carrière transparent, uniforme et équitable pour encourager la croissance à tous les niveaux de MFS

/ DIVERSIFIER NOTRE BASSIN DE TALENTS /

- Élaboration d'une stratégie de recrutement axée sur les données.
- Collaboration avec des partenaires externes pour participer à des salons de l'emploi virtuels et en personne ciblant divers groupes. Par exemple, la Massachusetts Conference for Women, DICE Diversity in Tech et RecruitMilitary. Nous avons également organisé des ateliers internes à l'intention de nos partenaires communautaires et nationaux afin de donner un aperçu de MFS et du secteur pour les candidats à tous les niveaux.
- Création d'un plus grand nombre de postes de débutant à l'échelle de l'organisation afin de développer des populations diversifiées de façon plus organique, en particulier au sein de notre service technologique mondial.
- Nous avons mis à profit nos groupes de ressources d'employés (GRE) pour appuyer nos initiatives de recrutement diversifiées en utilisant leurs vastes réseaux pour accéder à des bassins de talents plus diversifiés et en désignant des ambassadeurs pour participer à des salons de l'emploi et à des ateliers. Actuellement, nos GRE (Mosaic, PRIDE, WE et YPN) servent les gens de couleur, la communauté LGBTQ+, les femmes et les jeunes professionnels.

CRÉER UN BASSIN
DIVERSIFIÉ DE
MAIN-D'ŒUVRE
ET DE LEADERS

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

Meilleure collaboration



MARK LEARY
CHEF DES RESSOURCES
HUMAINES DE MFS



ANNE MARIE BERNARD
PREMIÈRE VICE-PRÉSIDENTE,
RESSOURCES HUMAINES
DE MFS

Lorsque nous partageons un objectif commun, cette organisation prospère. N'importe lequel d'entre nous peut avoir une excellente idée. Toutefois, lorsque nous invitons les autres à participer au processus, nous constatons qu'il est avantageux de tirer parti de divers points de vue et de travailler ensemble à l'atteinte de nos objectifs.

Il est important d'être présent ensemble et nous apprécions le temps que nous passons en personne, surtout après la pandémie. Lorsque nous nous rencontrons de façon informelle dans les couloirs, des conversations constructives sont entamées et de belles choses se produisent. En même temps, l'amélioration de la technologie nous a permis de nous sentir plus connectés, même lors de réunions hybrides.

Cette idée de connexion dicte notre façon de voir la DEI, non pas comme une initiative distincte, mais plutôt comme une initiative d'affaires entièrement intégrée à notre culture. C'est pourquoi notre chef, Diversité, équité et inclusion (DEI) relève de notre chef de la direction; elle dirige une partie de notre stratégie d'affaires, qui repose sur notre plateforme de personnel.

Les données sont également devenues essentielles pour nous aider à faire le lien avec la DEI, à nous responsabiliser et à prendre de meilleures décisions.

Les données sont également devenues essentielles pour nous aider à faire le lien avec la DEI, à nous responsabiliser et à prendre de meilleures décisions. Nous avons mis sur pied notre équipe d'analyse du personnel pour soutenir notre approche axée sur les données à l'égard de la DEI, que nous faisons la promotion de l'auto-identification ou de

la représentation. Les données éclaireront également nos programmes et solutions de gestion des talents, ce qui nous aidera à développer notre bassin diversifié

et à améliorer notre capacité à attirer et à retenir les talents sous-représentés.

Notre réussite repose sur une planification réfléchie de la main-d'œuvre, sur une vision à long terme et sur leur harmonisation avec notre stratégie en matière de DEI. En fin de compte, nous espérons laisser la société dans une meilleure situation qu'à notre arrivée. Nous continuerons donc de faire une différence dans les collectivités où nous vivons et travaillons.

Mark Leary
Anne Marie Bernard

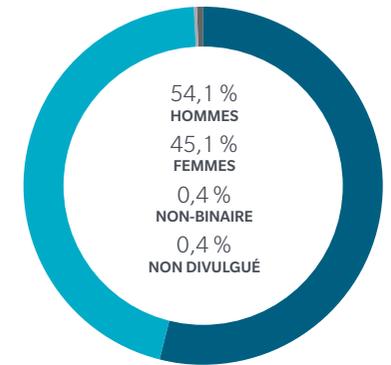
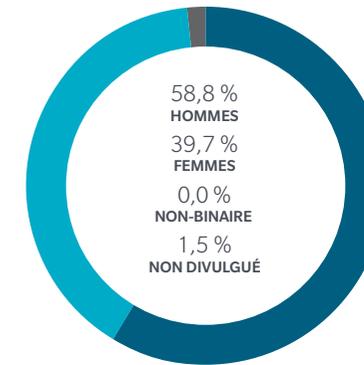
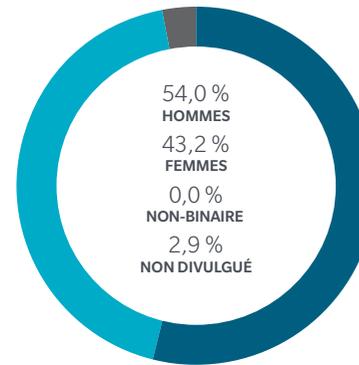
CRÉER UN BASSIN
DIVERSIFIÉ DE
MAIN-D'ŒUVRE
ET DE LEADERS

Embauches à l'échelle mondiale

Tout comme le secteur, nous avons continué de chercher et d'embaucher des talents plus diversifiés. Nous avons donc mis l'accent sur les employés débutants. Même si les progrès ont été limités de 2020 à 2021, de 2021 à 2022, nous avons été en mesure de faire avancer certaines populations.

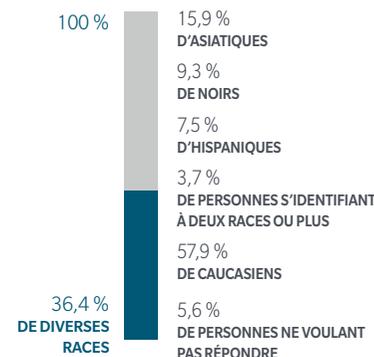
La représentation des employés issus de la diversité raciale ou ethnique au sein de notre population d'embauches aux États-Unis a légèrement diminué depuis 2020, même si nous avons constaté une légère augmentation de la représentation des employés noirs entre 2021 et 2022.

/ EMBAUCE À L'ÉCHELLE MONDIALE - GENRE /

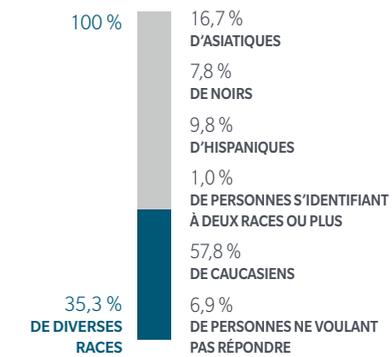


La représentation des femmes dans nos embauches mondiales a diminué entre 2020 et 2021, mais a augmenté de 5,4 % entre 2021 et 2022.

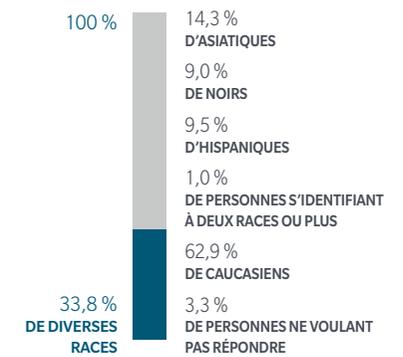
/ EMBAUCE AUX ÉTATS-UNIS - RACE/ORIGINE ETHNIQUE /



2020



2021



2022



Aux États-Unis, au Royaume-Uni et au Canada, 35,6 % de nos embauches étaient de diversité raciale ou ethnique en 2022. Comme nous avons commencé à suivre la race et l'ethnicité au Royaume-Uni en 2021 et au Canada en 2022, nous n'avons pas de données sur trois ans pour ces régions.

CRÉER UN BASSIN
DIVERSIFIÉ DE
MAIN-D'ŒUVRE
ET DE LEADERS

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

Suivre des pratiques d'embauche équitables

1

Pour rendre les emplois plus accessibles à un vaste bassin de candidats, nous avons ajouté des termes dans toutes les offres d'emploi afin d'encourager les candidatures même lorsque les candidats ne satisfont pas à toutes les exigences d'emploi. De plus, nous considérons maintenant les études, les titres de compétences ou l'expérience pertinents comme une solution de rechange aux exigences d'études unilatérales.

2

Nous avons mis en place un processus pour nous assurer d'avoir des équipes d'embauche diversifiées, une sélection impartiale des candidats et un processus d'entrevue structuré.

3

Nous avons obtenu un soutien organisationnel pour des pratiques d'embauche équitables afin d'assurer une perspective et une structure cohérentes avec des objectifs d'embauche clairs, la responsabilité de la direction et la formation obligatoire.

4

Nous avons obtenu une représentation de base dans chaque service, ainsi qu'un engagement à concentrer ses efforts d'embauche sur le respect et le dépassement de notre base minimale.

Pour continuer à faire des progrès en matière d'embauche de talents diversifiés, nous continuons de mettre l'accent sur l'adaptation et l'évolution de nos pratiques d'embauche.

NOMBRE D'EMPLOYÉS AUX ÉTATS-UNIS - RACE ET ORIGINE ETHNIQUE

Diversifier notre équipe de vente

Même si nous mettons l'accent sur la diversification de notre effectif à l'échelle de l'organisation, nous voulons souligner les progrès que nous avons réalisés au sein de notre équipe de vente interne. Depuis 2020, la représentation des employés de divers groupes ethniques ou raciaux au sein de notre équipe de vente interne a augmenté de 5,6 %. Bien que nous ayons encore du travail à faire, nous sommes satisfaits des progrès que nous avons réalisés jusqu'à présent dans la diversification de nos postes de vente de débutants, qui servent souvent de bassin de talents pour d'autres segments de l'organisation. Nous partageons les apprentissages tirés de ces efforts de recrutement à l'échelle de l'organisation pour voir si nous pouvons appliquer ces pratiques de recrutement diversifiées à plus grande échelle.

	2020	2021	2022	
	0,9 %	1,9 %	1,0 %	D'ASIATIQUES
	3,7 %	4,8 %	6,0 %	DE NOIRS
	0,9 %	1,9 %	3,0 %	D'HISPANIQUES
	1,9 %	1,9 %	3,0 %	DE PERSONNES S'IDENTIFIANT À DEUX RACES OU PLUS
	91,7 %	88,5 %	86,0 %	DE CAUCASIENS
	0,9 %	1,0 %	1,0 %	DE PERSONNES NE VOULANT PAS RÉPONDRE
	7,4 %	10,6 %	13,0 %	DE DIVERSES RACES

Développer nos talents à l'interne

- Nous avons élaboré un plan de renforcement des talents pour les centres de service à l'échelle de la direction, de la rémunération, du recrutement, des avantages sociaux et de l'apprentissage et du perfectionnement.
 - Nous avons ajouté une optique de DEI essentielle à l'évaluation des talents que nous effectuons à l'échelle de la société afin de soutenir le lancement de notre stratégie de « développement en contexte ».
 - Nous avons offert des occasions de perfectionnement ciblées aux talents de l'ensemble de la société, y compris des certifications en matière de diversité pour quatre professionnels de MFS et notre programme de perfectionnement par rotation pour les employés minoritaires.
- Nous avons créé notre plan de carrière mondial pour encourager la croissance à tous les niveaux de MFS, transformer notre plateforme de perfectionnement professionnel, soutenir un milieu de travail plus diversifié et inclusif et offrir une plus grande uniformité des structures d'emploi à l'échelle de MFS. Cette initiative pluriannuelle, à laquelle ont participé les hauts dirigeants, les ressources humaines et les consultants externes, présente un processus de cheminement de carrière uniforme et équitable. Nous avons commencé par uniformiser nos rôles à l'échelle de l'organisation. Pour ce faire, nous avons mis en place une structure de niveau de poste standard, plus uniforme et plus transparente sur la façon dont nous définissons les rôles, les compétences requises et les cheminements de carrière potentiels pour les employés.

/ PROGRAMMES DE PERFECTIONNEMENT /

Programme de perfectionnement par rotation

Ce programme est conçu pour permettre à des candidats sous-représentés de faire l'essai de différents secteurs de l'entreprise et de profiter d'occasions d'apprentissage ciblées.

Bourse de perfectionnement juridique

Elle s'adresse aux candidats qui ont récemment terminé leur programme de Juris Doctor et qui ont démontré leur engagement à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion ou qui ont surmonté des obstacles, financiers ou autres, tout en poursuivant une carrière juridique.



Ashley King
Associée du programme de perfectionnement par rotation

La participation au programme de perfectionnement par rotation (PPR) de MFS m'a non seulement donné une idée de ce secteur et de notre place, mais m'a aussi appris à m'adapter à différents types d'équipes, d'éthique de travail, d'attentes et de flux de travail. C'est une compétence que je conserverai pour toujours.

Dans le cadre du PPR, nous travaillons dans quatre services différents, passant six mois dans chacun d'eux sur une période de deux ans, ce qui m'a donné une vue d'ensemble chez MFS.

Même en ce qui a trait à la façon dont j'ai abordé le PPR, on m'a donné la souplesse nécessaire, dans le cadre plus large, de faire ma propre expérience. Pour moi, les conversations et les relations sont très importantes, car j'apprends beaucoup en observant les processus de pensée des autres. Ce que j'ai constaté, c'est que les personnes présentes sont prêtes à communiquer avec moi et à m'aider. Je n'ai jamais eu l'impression de ne pas être à ma place et j'ai toujours eu le sentiment que, où que j'aille, les gens voulaient que je grandisse et que je réussisse même lorsque je changeais de poste tous les six mois.



Eli Gramajo
Associé de recherche sur les actions de MFS Rising Star de Nicsa

Eli Gramajo a été nommé et choisi pour participer au programme Rising Star de Nicsa, qui offre aux sociétés membres une « façon significative de célébrer et de cultiver la prochaine génération de dirigeants diversifiés ». Eli a été choisi pour cet honneur en raison de ses qualités de chef, de son engagement envers la DEI en milieu de travail et de sa volonté de participer à un programme d'encadrement de la direction de six mois. Eli aime le programme Rising Star de Nicsa et dit : « Nicsa me donne les moyens d'agir! »

Développement du leadership

Nous collaborons avec notre organisme partenaire, The Partnership, afin d'offrir un programme de développement du leadership à l'intention des professionnels de couleur à tous les niveaux hiérarchiques au sein de MFS. En décembre 2022, 37 employés de MFS avaient participé à l'un de ces programmes d'une année.

CRÉER UN BASSIN
DIVERSIFIÉ DE
MAIN-D'ŒUVRE
ET DE LEADERS

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

COMMUNAUTÉ

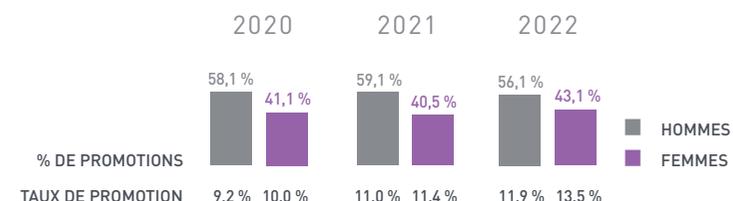
PORTRAIT

Promotions mondiales

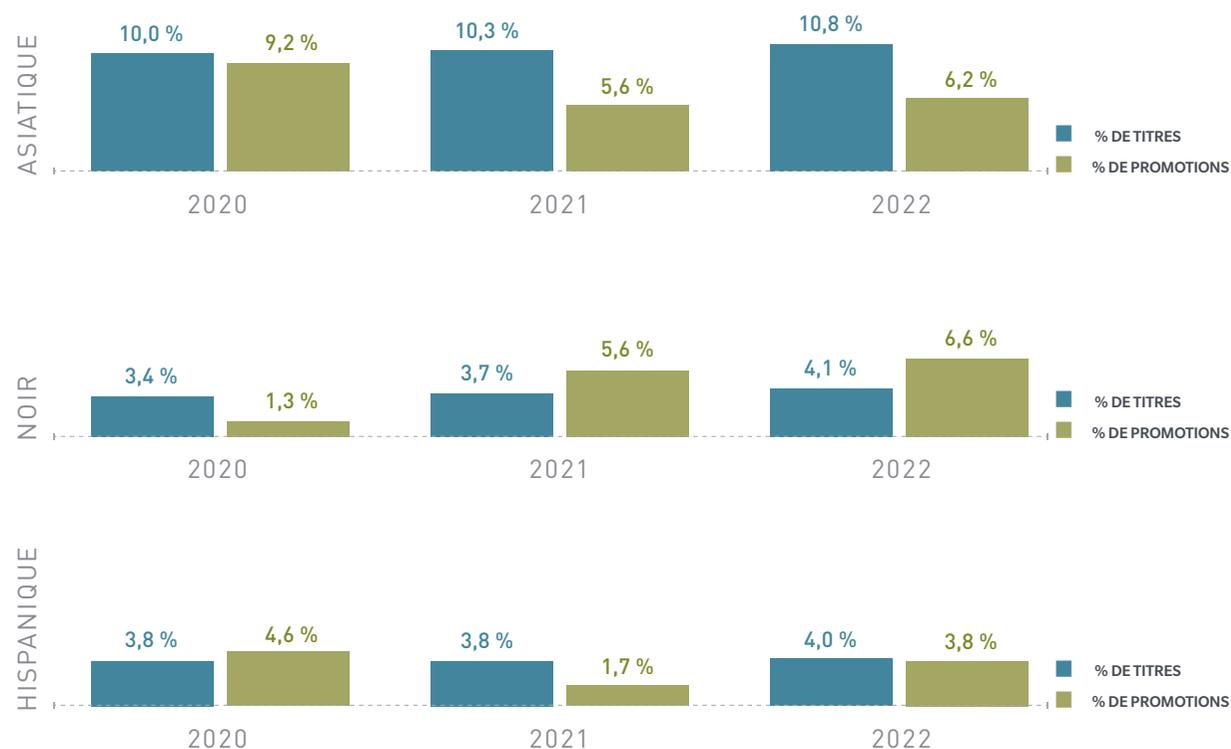
Nos taux de promotion pour les hommes et les femmes ont augmenté depuis 2020. Cette situation est liée à la légère augmentation du taux de rotation de la société au cours des deux dernières années. Depuis 2020, le taux de promotion des femmes est plus élevé que celui des hommes.

Notre taux de promotion pour les employés noirs aux États-Unis est passé de 3,7 % en 2020 à 21,2 % en 2022, soit un taux remarquable de 17,5 %. Les employés asiatiques sont légèrement sous-représentés dans les promotions par rapport à leur représentation dans notre effectif global. Le taux de promotion des employés hispaniques a diminué en 2021, mais a plus que doublé entre 2021 et 2022. Enfin, en 2022, les employés de race blanche et de diversité raciale aux États-Unis affichaient à peu près le même taux de promotion, une amélioration par rapport à l'année précédente.

/ PROMOTIONS MONDIALES PAR GENRE /



/ PROMOTIONS AMÉRICAINES PAR RACE/ETHNICITÉ /



CRÉER UN BASSIN
DIVERSIFIÉ DE
MAIN-D'ŒUVRE
ET DE LEADERS

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

Le maintien en poste est important

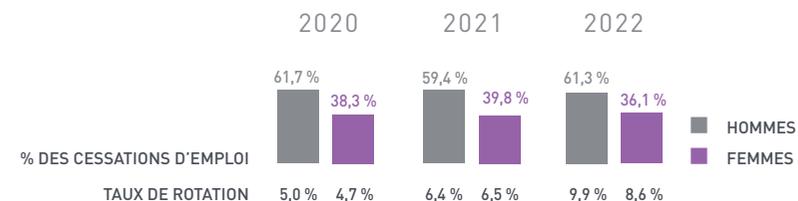
Chez MFS, nous avons toujours été fiers de notre faible taux de rotation des employés, car nous croyons qu'il témoigne de notre solide culture.

Les employés veulent être ici. En même temps, nous sommes conscients que les conditions d'emploi changent, et le fait de comprendre la raison de toute attrition au sein de notre base d'employés nous aidera à retenir des talents diversifiés.

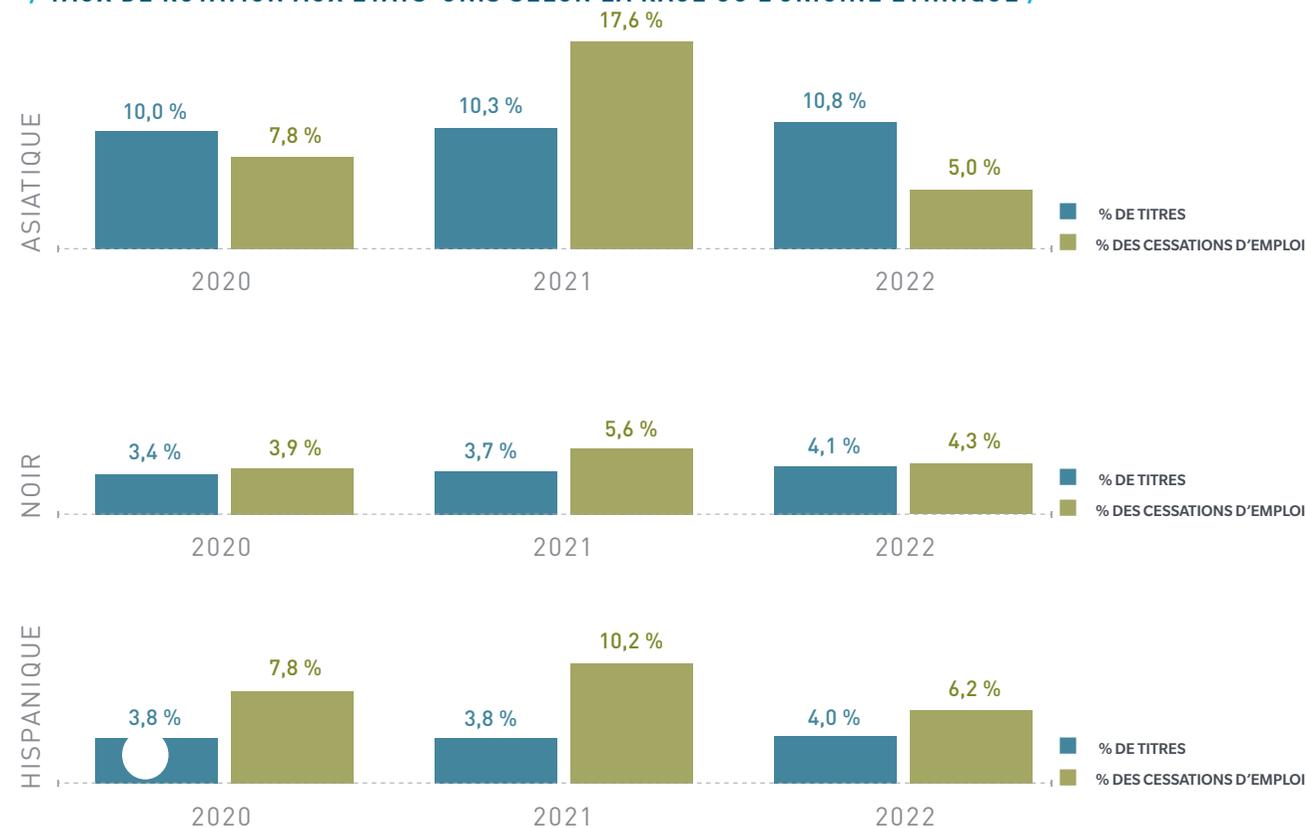
Depuis 2020, le taux de rotation a augmenté, en partie en raison du taux de rotation refoulé de la pandémie et en partie à cause du retour au bureau deux ou trois jours par semaine, ce qui a obligé les employés à vivre à une distance raisonnable.

Le taux de rotation pour tous les groupes raciaux et ethniques a augmenté entre 2020 et 2021, en particulier pour les employés asiatiques et hispaniques. Le taux de rotation des employés blancs est resté stable entre 2020 et 2021, mais a doublé entre 2021 et 2022.

/ TAUX DE ROTATION MONDIAL SELON LE GENRE /



/ TAUX DE ROTATION AUX ÉTATS-UNIS SELON LA RACE OU L'ORIGINE ETHNIQUE /



CRÉER UN BASSIN
DIVERSIFIÉ DE
MAIN-D'ŒUVRE
ET DE LEADERS

INTRODUCTION

CULTURE

Engagement à l'égard de l'équité salariale
et de l'égalité des chances

TALENT

COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

Nous travaillons en partenariat
avec des organisations externes
qui peuvent nous aider à élargir
notre portée et à diversifier
notre bassin de talents,
y compris Posse, Bottom Line
et The Partnership.

Opportunités égales

Diversification Autonomie

MFS adhère à une philosophie de base qui consiste à rémunérer équitablement les employés qui occupent des postes semblables et qui ont une expérience, des compétences et un rendement similaires. La société effectue des analyses de rémunération robustes et régulières. MFS passe en revue ses pratiques de rémunération en matière d'équité salariale et a, par le passé, rajusté de façon proactive la rémunération en raison des incohérences relevées dans le cadre de ce processus d'examen.

Au-delà de cette philosophie de base, la société s'est engagée à respecter les principes de l'égalité d'accès à l'emploi tout au long du parcours de carrière, tant sur le plan de l'embauche externe que des promotions et des progrès internes. MFS a confiance en ses pratiques commerciales mondiales et dans le rôle qu'elles jouent dans la réduction des biais pour la rémunération et la promotion d'une culture de rendement et d'autonomisation.

CRÉER UN BASSIN
DIVERSIFIÉ DE
MAIN-D'ŒUVRE
ET DE LEADERS

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

Partenariats stratégiques

Partenariats stratégiques

L'un de nos partenaires, Circa, possède un vaste réseau de 15 500 partenaires communautaires diversifiés, dont d'anciens combattants, des membres de la communauté LGBTQ+, des personnes handicapées, des membres de minorités et des femmes, des organisations professionnelles et sectorielles, des associations de métiers spécialisés et de construction et des étudiants de niveau collégial. Notre principal objectif dans le cadre de notre collaboration avec Circa est d'éliminer les préjugés et d'assurer la responsabilisation tout en réunissant les talents et les entreprises pour améliorer les moyens de subsistance, la diversité et la croissance des collectivités locales.

Pour le stage de notre équipe de placement avant le MBA, nous recrutons exclusivement par l'entremise de notre commandite de Toigo et de ses collègues. La Fondation Toigo s'emploie à bâtir des organisations plus fortes et plus diversifiées grâce à l'inclusion et à l'avancement de talents sous-représentés.

Partenariats sur les campus

MFS a établi de nombreux partenariats avec des écoles nationales et locales, des collèges et des clubs étudiants. En affichant des sites comme Handshake et Symplicity, nous pouvons échanger avec des milliers de partenaires de collègues et d'universités. Nous favorisons des partenariats plus solides avec des écoles qui ont fait preuve d'engagement envers la DEI et qui cadrent avec nos objectifs d'embauche. Nous continuons de repérer des groupes d'étudiants et des organisations sur nos campus partenaires qui nous permettent d'interagir spécifiquement avec des groupes sous-représentés.

Activités de réseautage pour diverses populations

De concert avec les membres de nos groupes de ressources d'employés, nous avons participé à des salons de recrutement ciblant diverses populations. Les membres de notre GRE de la Fierté (LGBTQ+) et d'autres hauts dirigeants chez MFS ont assisté à la soirée de réseautage des cadres de la communauté LGBTQ+ de Boston Spirit, qui est le plus important événement d'affaires de la communauté LGBT à Boston et qui attire plus de 5 300 professionnels du milieu des affaires. Lors de l'événement, la chef de la diversité, des actions et de l'inclusion de MFS Michelle Thompson-Dolberry, a prononcé une allocution sur la capacité de la communauté LGBTQ+ à faire progresser la justice sociale et l'égalité des droits.

Nous favorisons des partenariats plus solides avec des écoles qui ont fait preuve d'engagement envers la DEI et qui respectent nos objectifs d'embauche.

Nous travaillons avec des organismes qui servent des professionnels minoritaires sous-représentés :

- National Society of Black Engineers (NSBE)
- ALPFA (Association of Latino Professionals for America)
- The Partnership, Inc
- Association for Wholesaling Diversity (AWD)

Nous travaillons avec des organismes au service des étudiants et des anciens étudiants :

- #1000BlackInterns
- Bottom Line Inc
- Matriculate
- United Negro College Fund
- Boys and Girls Clubs
- The Posse Foundation
- Squashbusters

Chez MFS, chaque lien est important, que ce soit pour nos clients, notre industrie et nos pairs ou les collectivités où nous travaillons et vivons. Tirer le meilleur parti de ces liens et des communautés qui les accompagnent est une question de relations, de responsabilité et de vision à long terme.

En tant que penseurs et investisseurs à long terme, nous comprenons le temps qu'il faut pour améliorer les questions de DEI et nous nous sommes engagés à prendre le temps nécessaire. Nous comprenons également qu'il faut une vision mondiale pour améliorer les questions de DEI à l'extérieur de MFS. Pour cette raison, nous nous associons à d'autres organisations de partout dans le monde afin de réaliser des progrès à cet égard.

/ FAIRE PROGRESSER LES EFFORTS DE DEI DANS NOTRE SECTEUR /

Pour soutenir les progrès en matière de DEI dans notre secteur, nous avons établi des partenariats avec diverses organisations mondiales, participé à des conversations cruciales et participé à des initiatives visant à favoriser le changement.

- En 2022, nous sommes devenus signataires du code DEI du CFA, ayant contribué à l'élaboration de ses dispositions en 2021. En tant que signataires, nous nous engageons à respecter six principes fondamentaux pour favoriser le changement culturel, tandis que le CFA appuie et surveille continuellement les progrès du secteur.
- Également en 2022, le chef de la direction de MFS, Mike Roberge, a adhéré à l'initiative du chef de la direction sur la diversité et l'inclusion. Avec d'autres chefs de la direction, il s'est engagé à soutenir un milieu de travail plus inclusif pour les employés, les collectivités et la société. Les engagements spécifiques comprennent la création d'environnements qui soutiennent un dialogue ouvert sur les conversations difficiles avec en matière de DEI; la mise en œuvre et l'expansion de l'éducation et de la formation sur les préjugés inconscients; le partage des programmes et initiatives de DEI les plus connus; et la mobilisation des conseils d'administration lors de l'élaboration et de l'évaluation des stratégies de DEI.
- Grâce à notre adhésion au projet nord-américain sur la diversité de Nicsa, nous collaborons avec d'autres gestionnaires d'actifs et mettons en commun nos ressources afin d'améliorer la DEI dans toute une série de dimensions au sein de notre secteur.
- Nous avons également établi un partenariat avec ShareAction, un organisme sans but lucratif établi au Royaume-Uni qui a pour mission de collaborer avec les investisseurs afin d'établir un dialogue avec les sociétés et de modifier les pratiques d'entreprise non durables. ShareAction a mis au point un questionnaire exhaustif à l'intention des sociétés en exploitation, soit l'initiative en matière de divulgation des renseignements sur le personnel (Workforce Disclosure Initiative ou WDI), qui porte sur un large éventail de sujets liés à la main-d'œuvre. MFS collabore avec ShareAction pour encourager les entreprises de son portefeuille à participer à la WDI en remplissant le questionnaire et en publiant leurs résultats. Nous nous sommes engagés à faire de même et avons répondu aux questions de base du questionnaire. Nous sommes d'avis que la WDI continuera de contribuer à la normalisation des mesures sectorielles en matière de DEI.

Communauté

Fonctionnement selon les principes de DEI

En 2022, nous avons élaboré une stratégie de diversification des fournisseurs et un code de conduite, et nous continuons d'effectuer des recherches et d'élargir notre réseau de fournisseurs diversifiés. En ce qui a trait à notre programmation de GRE, nous recherchons et utilisons des fournisseurs diversifiés lorsqu'il est possible de le faire.

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

FAVORISER LES
QUESTIONS EN
MATIÈRE DE
DEI DANS NOS
COLLECTIVITÉS ET
NOTRE SECTEUR

Meilleure collaboration



TED MALONEY
CHEF DES PLACEMENTS
DE MFS



GABRIELLE GOURGEY
DIRECTRICE, PLACEMENTS
DE MFS – EUROPE

Du point de vue des placements, MFS a toujours perçu la valeur du fait de réunir divers points de vue, car nous avons apprécié les résultats qu'ils apportent. Bien sûr, il y a 50 ans, l'idée d'une diversité de points de vue, dans un secteur beaucoup moins diversifié, était très différente. Les dimensions actuelles de la diversité sont beaucoup plus vastes qu'elles ne l'étaient il y a des décennies, mais nous avons modifié notre approche pour bâtir et gérer nos équipes de placement en fonction de ces changements.

Pour nous, il est essentiel de favoriser l'inclusion (le « I » dans DEI), parce qu'elle a une incidence sur notre façon de travailler et de prendre des décisions importantes ensemble. Il n'y a pas de plan directeur pour réussir en matière d'inclusion. C'est beaucoup plus fondé sur des principes, ce qui est difficile à gérer et encore plus difficile à mesurer. Dans une équipe mondiale, toutefois, nous devons optimiser l'inclusion à l'échelle mondiale en respectant les différences culturelles.

Il n'y a pas de plan directeur pour réussir l'inclusion. C'est beaucoup plus fondé sur des principes, ce qui est plus difficile à gérer et encore plus à mesurer.

Étant donné notre taux de rotation extrêmement faible, nous n'avons pas beaucoup d'occasions de diversifier l'équipe en cours de route, ce qui rend l'inclusion encore plus cruciale. Pour cette raison, nous avons confié à notre équipe de direction la tâche de veiller à ce que nous ayons une approche équitable et inclusive, ce qui signifie former tout le monde. Dans certains cas, cela signifie qu'il faut se concentrer davantage sur le développement de personnes ayant des antécédents différents. Nous avons même examiné de près certaines de nos traditions

passées, certaines qui sont sacrées pour notre société, comme notre table ronde mondiale sur les placements, et nous les avons modifiées pour qu'elles soient aussi inclusives que possible.

C'est notre capacité à nous adapter et à évoluer qui compte le plus. Il y a des décennies, la plupart des membres de notre équipe de placement et des clients se ressemblaient. Mais aujourd'hui, compte tenu de la composition mondiale du monde et de nos aspirations à produire les résultats souhaités pour nos clients, l'une des meilleures choses que nous puissions faire est de mieux les représenter, peu importe à quoi ils ressemblent.

Ted Maloney
Gabrielle Gourgey

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

FAVORISER LES
QUESTIONS EN
MATIÈRE DE
DEI DANS NOS
COLLECTIVITÉS ET
NOTRE SECTEUR

Engagement à redonner à nos collectivités

Le travail que nous faisons au sein de notre propre entreprise est tout aussi important que celui que nous accomplissons à l'échelle mondiale pour améliorer les questions de DEI. En tant que société ayant adopté une culture de générosité, MFS soutient de nombreux organismes dans des communautés mal desservies, à la fois grâce à un soutien financier et au bénévolat de ses employés. Tout au long de l'année, l'équipe de responsabilité sociale de MFS parraine de nombreuses occasions de bénévolat et met nos employés en contact avec des événements et des occasions d'apprentissage avec nos partenaires de bienfaisance.

Cette année, au cours du Mois mondial de la générosité, que nous avons tenu tout au long du mois d'octobre, les employés de MFS ont donné de leur temps pour aider les collectivités mal desservies partout dans le monde. Qu'ils aident les familles à se procurer la nourriture et les vêtements dont elles ont besoin, qu'ils créent des espaces de jeu sûrs, qu'ils agissent à titre de mentors ou qu'ils réparent l'équipement pour les personnes handicapées, les employés de MFS ont montré l'esprit de générosité qui est au cœur de notre culture. En octobre, nous avons organisé 47 événements de bénévolat au cours desquels nos employés ont donné plus de 1 000 heures de bénévolat.

L'équipe de responsabilité sociale de MFS parraine de nombreuses occasions de bénévolat et met nos employés en contact avec des événements et des occasions d'apprentissage avec nos partenaires de bienfaisance.



1

MOIS MONDIAL

47

ACTIVITÉS DE BÉNÉVOLAT

Plus de 1 000

HEURES DE BÉNÉVOLAT



**FAVORISER LES
QUESTIONS EN
MATIÈRE DE
DEI DANS NOS
COLLECTIVITÉS ET
NOTRE SECTEUR**

Soutenir les communautés diversifiées et mal desservies

Nous participons à des programmes qui donnent à nos collectivités le pouvoir d'agir dans des domaines clés comme la santé, l'éducation, l'autonomie, la mobilisation citoyenne, la justice sociale et l'environnement. Certaines des organisations que nous soutenons sont nos partenaires depuis plus de 30 ans et plusieurs depuis plus d'une décennie, des preuves que nous croyons en l'idée d'une meilleure collaboration et d'une vision à long terme. Comme c'est le cas pour notre approche de placement, nous estimons qu'il est avantageux de réunir différents points de vue et de prendre le temps de laisser les bonnes idées se transformer en excellents résultats. Nous croyons que si nous voulons soutenir les populations mal desservies, il est important d'établir des partenariats à long terme et d'aider de nouveaux organismes lorsque nous repérons une occasion de changer les choses. Voici quelques-uns des organismes que MFS soutient partout dans le monde :

Horizons for Homeless Children États-Unis

Améliore la vie de jeunes enfants sans abri au Massachusetts en leur offrant une éducation préscolaire de qualité, des possibilités de s'amuser et des services complets de soutien aux familles

- Occasions de bénévolat
- Campagnes de dons en nature
- Gala annuel
- Déjeuner en l'honneur des dirigeants
- Participation au conseil d'administration

1992

City Year États-Unis

Contribue à améliorer les résultats des élèves dans les écoles systématiquement sous-financées et développe la prochaine génération de jeunes leaders

- Projets de services
- Occasions de bénévolat
- Participation au conseil d'administration
- Déjeuner en l'honneur des femmes dirigeantes
- Gala annuel
- Événement de reconnaissance d'AmeriCorps

1999

Greater Boston Food Bank États-Unis

Offre trois repas par jour à toute personne dans le besoin dans l'est du Massachusetts tout en favorisant un mode de vie sain et la santé des collectivités; il s'agit du principal organisme de lutte contre la faim en Nouvelle-Angleterre et de l'une des plus importantes banques alimentaires au pays

- Occasions de bénévolat
- Gala annuel
- Participation au conseil d'administration

2010

Posse Foundation États-Unis

Repère des étudiants talentueux de divers horizons qui sont négligés par les écoles élitistes, mais qui ont un potentiel extraordinaire, les intègre à des groupes multiculturels de 10 personnes et leur enseigne des méthodes de direction

- Occasions de bénévolat
- Participation au conseil d'administration
- Cérémonie de remise des prix
- Bassin de recrutement

Culture de générosité

FAVORISER LES
QUESTIONS EN
MATIÈRE DE
DEI DANS NOS
COLLECTIVITÉS ET
NOTRE SECTEUR

Soutenir les communautés diversifiées et mal desservies

Community Servings États-Unis

Invite la collectivité à préparer des repas entièrement cuisinés et adaptés aux besoins médicaux des personnes et des membres de leur famille qui souffrent d'une maladie grave ou chronique et d'insécurité alimentaire, tout en accordant la priorité à la justice raciale et économique et à l'équité en matière de santé dans tous ses programmes et toutes ses pratiques commerciales

- Occasions de bénévolat
- Gala annuel
- Démonstrations culinaires

Cradles to Crayons États-Unis

Offre à des enfants de 0 à 12 ans sans abri ou à faible revenu les articles essentiels dont ils ont besoin pour s'épanouir à la maison, à l'école et dans leurs loisirs

- Occasions de bénévolat
- Gala annuel
- Participation au conseil d'administration

Beyond Social Services Singapour

Aide les jeunes moins fortunés à sortir du cycle de la pauvreté

- Occasions de bénévolat

Bottom Line États-Unis

Transforme les collectivités urbaines en aidant des étudiants de première génération issus de familles à faible revenu à être admis à l'université, à obtenir un diplôme et à réussir dans la vie

- Stages d'observation et journées d'orientation professionnelle
- Cérémonie annuelle de remise de prix
- Participation au conseil d'administration
- Bassin de recrutement

Exodus Foundation Australie

Aide à traiter les causes et les effets de l'itinérance et de la pauvreté en offrant à la fois de la nourriture, des services de santé, de l'aide sociale et du soutien éducatif

- Occasions de bénévolat

Rainbow Centre Singapour

Contribue à créer des occasions pour les personnes vivant avec un handicap de tirer le meilleur parti de leurs capacités et de participer de façon significative à la société

- Occasions de bénévolat

Youth Without Shelter Toronto

Offre des services de gestion de cas, des produits d'hygiène et des vêtements, une formation en dynamique de la vie, une formation préalable à l'emploi et une aide au logement à de jeunes sans-abri âgés de 16 à 24 ans de la région du Grand Toronto

- Occasions de bénévolat

Culture de générosité

2013/2014

2015

2016

FAVORISER LES
QUESTIONS EN
MATIÈRE DE
DEI DANS NOS
COLLECTIVITÉS ET
NOTRE SECTEUR

Soutenir les communautés diversifiées et mal desservies

Bromley Brighter Beginnings Royaume-Uni

Vise à fournir des articles essentiels pour bébé, enfant ou ménage aux familles locales en difficulté financière et à les sensibiliser au niveau et à l'incidence de la pauvreté sur la vie des enfants et de leurs parents

- Occasions de bénévolat

2017

Caritas Luxembourg

Offre un soutien communautaire et spécialisé pour les personnes défavorisées et exclues socialement; aide à longueur d'année ainsi qu'aide d'urgence et aide à l'intégration de ces personnes dans la société

- Occasions de bénévolat

2019

Florence Japon

S'attaque à des problèmes sociaux qui évoluent rapidement au Japon en offrant un soutien aux mères célibataires, un accès à l'éducation aux réfugiés et aux enfants et des soins aux enfants ayant des besoins particuliers

- Occasions de bénévolat

2020

Indigenous Literacy Foundation (ILF) Australie

Met l'accent sur l'élimination de l'analphabétisme entre les enfants autochtones et non autochtones en fournissant des livres aux collectivités éloignées là où il y en a peu

- Occasions de bénévolat
- Soutien financier

UNCF Lighted Pathways États-Unis

Crée un bassin important et reconnu à l'échelle nationale d'étudiants sous-représentés qui deviennent des diplômés universitaires hautement qualifiés grâce au soutien de l'UNCF

- Occasions de bénévolat
- Gala annuel
- Campagne de dons
- Participation au conseil d'administration

2021

The 519 Toronto

Soutient la santé, le bonheur et la pleine participation des collectivités 2SLGBTQ+ de Toronto et d'ailleurs

- Occasions de bénévolat

RedStart Royaume-Uni

Offre une éducation primaire continue avec des expériences d'apprentissage interactives et amusantes pour les enfants âgés de 4 à 11 ans offertes dans les écoles

- Occasions de bénévolat

Culture de générosité

INTRODUCTION

FAVORISER LES
QUESTIONS EN
MATIÈRE DE
DEI DANS NOS
COLLECTIVITÉS
ET NOTRE
SECTEUR

CULTURE

/ OCCASIONS DE BÉNÉVOLAT /

En 2022, l'équipe de responsabilité sociale de MFS a visé à renforcer les partenariats avec des organismes qui cadrent directement avec notre mission et faire participer nos employés à des occasions de bénévolat qui sont importantes pour eux. De plus, l'équipe de responsabilité sociale a directement collaboré avec notre équipe de recrutement afin d'accroître notre rayonnement auprès de candidats diversifiés, notamment ceux issus de communautés mal desservies.

Le recours à des partenariats avec nos GRE nous a permis de nous associer à des organismes communautaires qui s'alignent sur des causes comme celles qui se trouvent à droite et de les soutenir.

/ Pride@MFS /

BAGLY (Boston Alliance for Gay and Lesbian Youth)

/ YPN@MFS /

Cradles to Crayons (biens essentiels courants pour les enfants dans le besoin)

/ WE@MFS /

Stonehouse (refuge pour victimes de violence familiale)

/ Mosaic@MFS /

Boston Chinatown
Neighborhood Center

TALENT

COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

2022 Une meilleure collaboration, un avenir meilleur

Notre parcours de DEI est axé sur notre avenir. Comme nous l'avons tous constaté, le monde change – notre façon de vivre et notre façon de travailler. Notre stratégie et nos initiatives en matière de DEI doivent nous soutenir dans ce changement, en nous aidant à nous adapter à qui sont nos employés, à la façon dont ils travaillent et à la façon tout aussi importante dont ils doivent vivre à l'extérieur de leur emploi.

MFS approche de son 100^e anniversaire. Les comportements que nous adoptons maintenant, les liens que nous tissons et la culture d'inclusion que nous entretenons doivent préparer MFS à prospérer au cours du prochain siècle. Laisser cette société en meilleure posture que nous ne l'avons trouvée devrait être l'héritage que nous léguons tous à MFS.



DONNÉES AU
31 DÉCEMBRE 2022

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

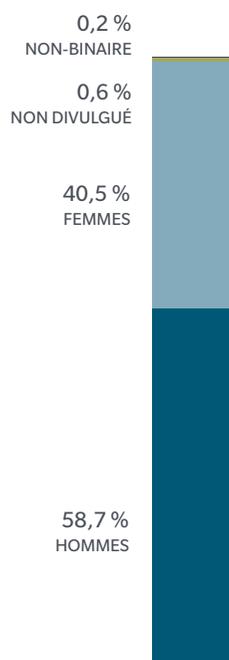
COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

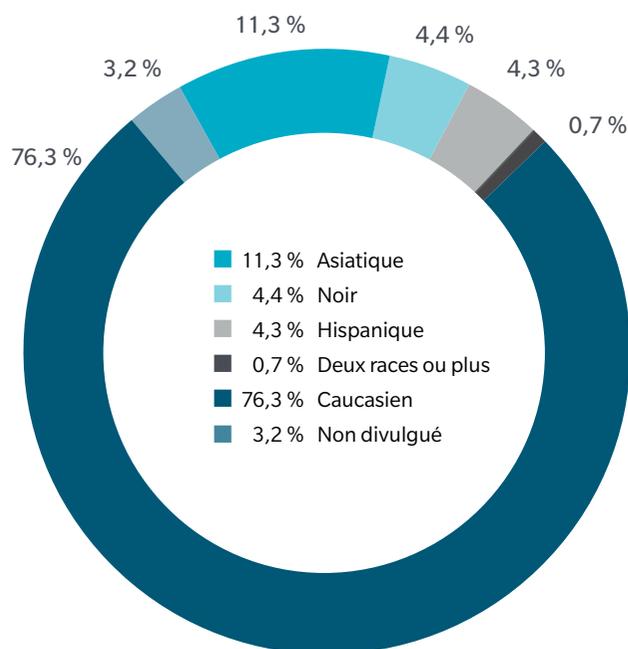
Portrait mondial 2022

En mettant davantage l'accent sur les données, nous pourrions mesurer, surveiller et améliorer la diversification de la main-d'œuvre.

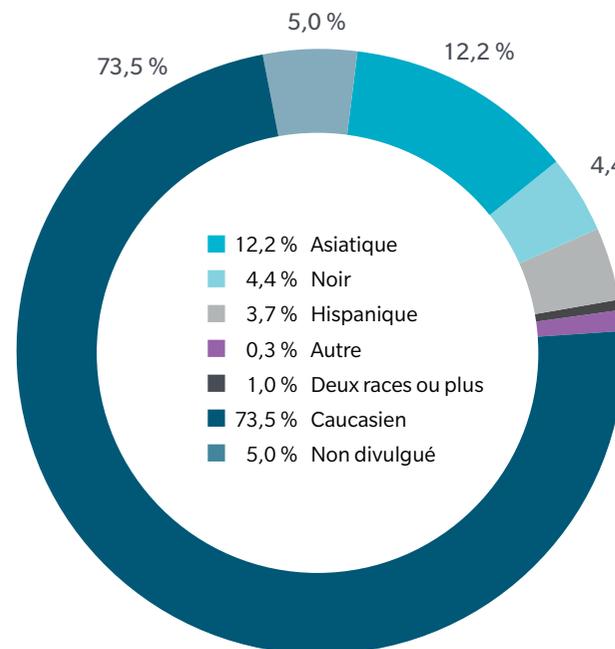
/ TOTAL DE LA SOCIÉTÉ - GENRE /



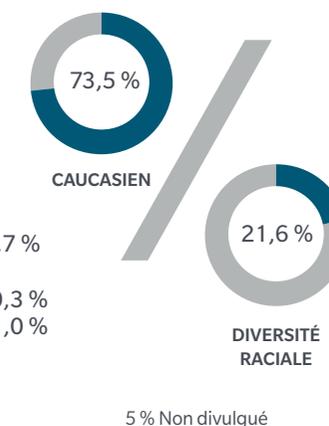
/ ÉTATS-UNIS - RACE/ETHNICITÉ /



/ ÉTATS-UNIS, ROYAUME-UNI ET CANADA - RACE / ETHNICITÉ /



/ TOTAL DE LA SOCIÉTÉ - RACE / ETHNICITÉ (ÉTATS-UNIS, ROYAUME-UNI ET CANADA) /



DONNÉES AU
31 DÉCEMBRE 2022

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

COMMUNAUTÉ

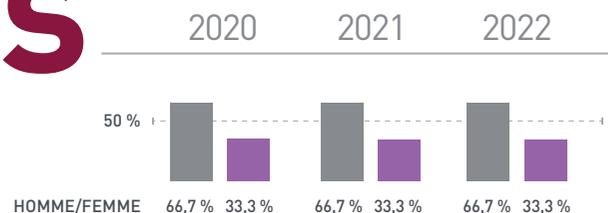
PORTRAIT

Données sur la DEI de 2022

Mondial – Genre

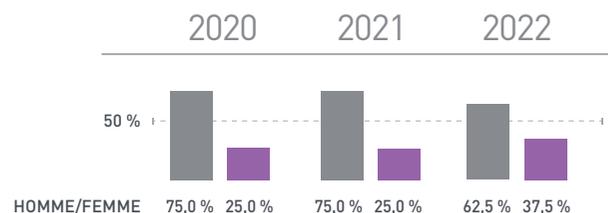
États-Unis – Race/Ethnicité

/ CONSEIL D'ADMINISTRATION DE MFS /



	2020	2021	2022
ASIATIQUES	0,0 %	16,7 %	33,3 %
CAUCASIENS	100,0 %	83,3 %	66,7 %
DIVERSITÉ RACIALE	0,0 %	16,7 %	33,3 %

/ COMITÉ DE DIRECTION DE MFS /



	2020	2021	2022
ASIATIQUES	12,5 %	12,5 %	12,5 %
NOIRS	0,0 %	0,0 %	12,5 %
CAUCASIENS	87,5 %	87,5 %	75,0 %
DIVERSITÉ RACIALE	12,5 %	12,5 %	25,0 %

/ PROFESSIONNELS EN PLACEMENT /



	2020	2021	2022
ASIATIQUES	11,4 %	13,6 %	14,6 %
NOIRS	2,7 %	2,6 %	3,5 %
HISPANIQUES	4,9 %	4,2 %	5,0 %
PERSONNES S'IDENTIFIANT À DEUX RACES OU PLUS	1,1 %	1,6 %	1,0 %
CAUCASIENS	73,9 %	72,3 %	69,8 %
NON DIVULGUÉ	6,0 %	5,8 %	6,0 %
DIVERSITÉ RACIALE	20,1 %	22,0 %	24,1 %

DONNÉES AU
31 DÉCEMBRE 2022

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

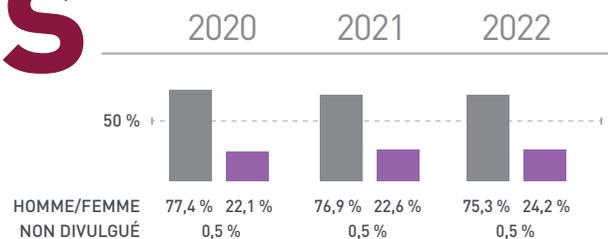
COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

Données sur la DEI de 2022

Mondial – Genre

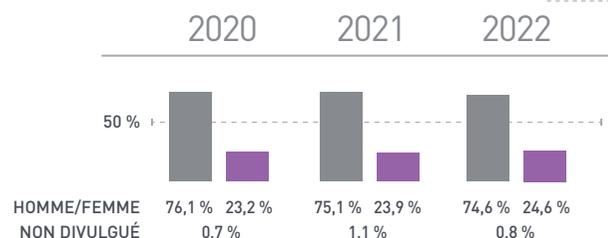
/ GESTIONNAIRES DE PORTEFEUILLE ET ANALYSTES DE RECHERCHE /



États-Unis – Race/Ethnicité

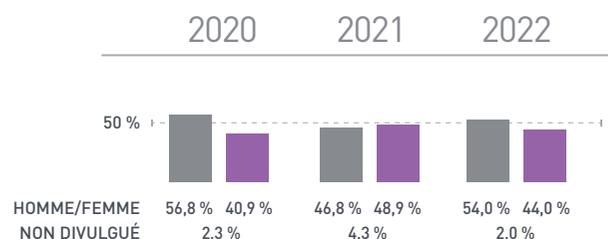
	2020	2021	2022
ASIATIQUES	12,2 %	13,8 %	13,7 %
NOIRS	2,6 %	2,6 %	2,6 %
HISPANIQUES	4,3 %	4,3 %	4,3 %
CAUCASIENS	74,8 %	73,3 %	72,6 %
NON DIVULGUÉ	6,1 %	6,0 %	6,8 %
DIVERSITÉ RACIALE	19,1 %	20,7 %	20,5 %

/ PROPRIÉTAIRES D' ACTIONS /



	2020	2021	2022
ASIATIQUES	6,5 %	6,2 %	7,5 %
NOIRS	1,2 %	1,2 %	1,3 %
HISPANIQUES	2,7 %	2,6 %	2,9 %
PERSONNES S'IDENTIFIANT À DEUX RACES OU PLUS	0,2 %	0,2 %	0,2 %
CAUCASIENS	84,8 %	84,8 %	83,1 %
NON DIVULGUÉ	4,5 %	5,0 %	4,9 %
DIVERSITÉ RACIALE	10,7 %	10,2 %	12,0 %

/ ASSOCIÉS EN RECHERCHE /



	2020	2021	2022
ASIATIQUES	14,3 %	23,3 %	28,6 %
NOIRS	7,1 %	6,7 %	8,6 %
HISPANIQUES	14,3 %	10,0 %	14,3 %
PERSONNES S'IDENTIFIANT À DEUX RACES OU PLUS	7,1 %	10,0 %	5,7 %
CAUCASIENS	57,1 %	50,0 %	42,9 %
DIVERSITÉ RACIALE	42,8 %	50,0 %	57,2 %

DONNÉES AU
31 DÉCEMBRE 2021

INTRODUCTION

CULTURE

TALENT

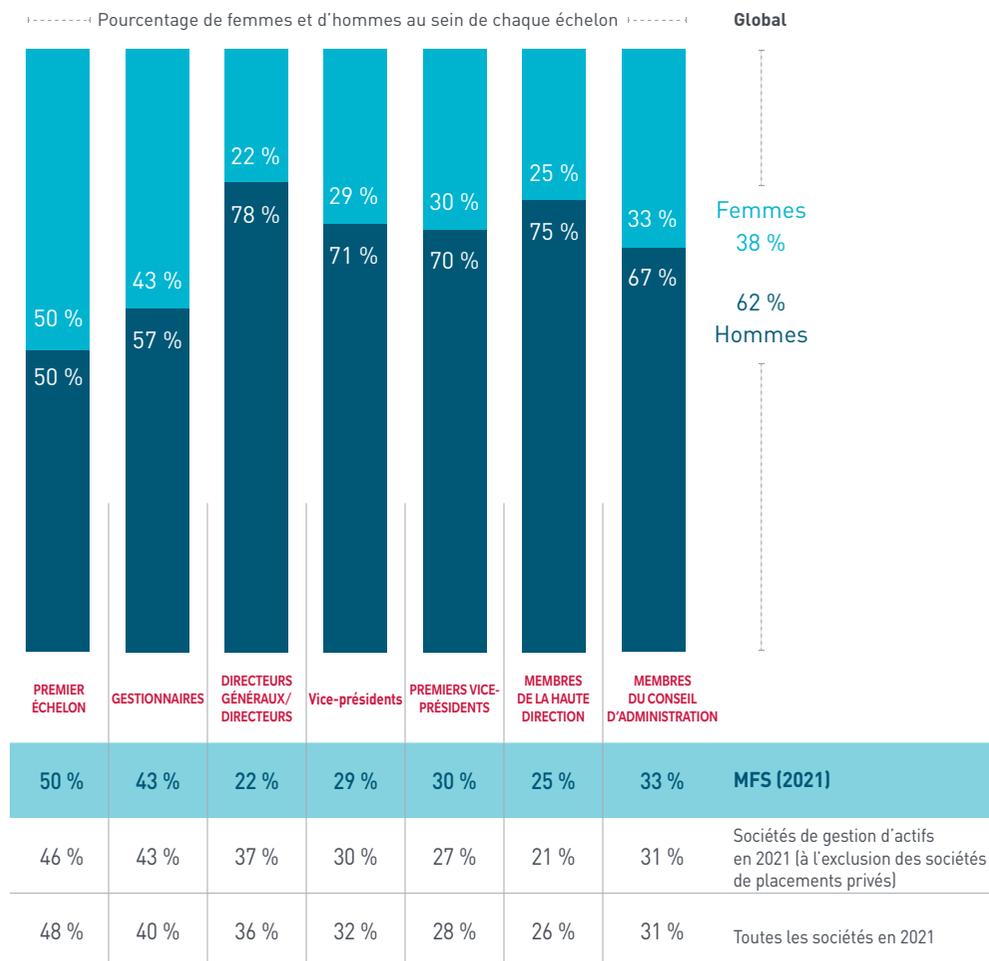
COMMUNAUTÉ

PORTRAIT

Les femmes au travail

Dans le cadre de nos efforts visant à soutenir les femmes et à améliorer leur représentation sur le marché du travail, MFS participe à l'étude de McKinsey intitulée « Women in the Workplace », qui suit les progrès des femmes dans les entreprises américaines. L'illustration de droite présente la répartition des genres à MFS en 2021 par niveau hiérarchique (en bleu) à celle des gestionnaires d'actifs et des 333 sociétés qui ont participé à l'étude. Comme le montrent les données, MFS affiche une représentation des genres meilleure ou égale aux autres gestionnaires d'actifs participants à tous les niveaux hiérarchiques, à l'exception de l'échelon des directeurs généraux/directeurs et des vice-présidents.

/ REPRÉSENTATION DE MFS PAR GENRE (EN FIN D'ANNÉE 2021) /



À la fin de l'année 2021.



En 1924, MFS a lancé le premier fonds commun de placement à capital variable aux États-Unis, ce qui a ouvert la porte des marchés à des millions d'investisseurs ordinaires. Aujourd'hui, en tant que gestionnaire de placements mondiaux offrant des services complets aux professionnels en placement, aux intermédiaires et aux clients institutionnels, MFS continue d'avoir une seule et unique raison d'être : créer de la valeur à long terme pour ses clients en répartissant le capital de manière responsable. Pour ce faire, il faut notre approche de placement efficace combinée à une expertise collective, à une gestion du risque éclairée et à une rigueur à long terme. Soutenues par notre culture de valeurs communes et de collaboration, nos équipes aux diverses écoles de pensée débattent activement des idées et évaluent les risques importants pour déceler ce que nous croyons être les meilleures occasions de placement sur le marché.

Sauf indication contraire, les logos ainsi que les noms des produits et services sont des marques de commerce de MFS^{MD} et de ses sociétés affiliées, qui peuvent être déposées dans certains pays.

Distribué par : **États-Unis** – MFS Investment Management; **Amérique latine** – MFS International Ltd.; **Canada** – MFS Gestion de Placements Canada Limitée. Aucune commission des valeurs mobilières ni aucun organisme de réglementation analogue au Canada n'ont passé en revue le présent document.

Veillez noter qu'en Europe et dans la région Asie-Pacifique, le présent document est réservé aux professionnels en placement et aux clients institutionnels.

Note à l'intention des lecteurs du Royaume-Uni et de la Suisse : Publié au Royaume-Uni et en Suisse par MFS International (UK) Limited (« MIL UK »), une société privée à responsabilité limitée inscrite en Angleterre et au pays de Galles sous le numéro 03062718, dont les activités de placement sont autorisées et réglementées par la UK Financial Conduct Authority. Le siège social de MIL UK, filiale indirecte de MFS^{MD}, se trouve au One Carter Lane, Londres (EC4V 5ER), au Royaume-Uni. **Note à l'intention des lecteurs européens (à l'exception du Royaume-Uni et de la Suisse) :** Publié en Europe par MFS Investment Management (Lux) S. à r. l. (MFS Lux) – société autorisée en vertu des lois du Luxembourg en tant que société de gestion pour les fonds domiciliés au Luxembourg – les deux offrent des produits et des services de placement aux investisseurs institutionnels. Le siège social se situe au S. à r. l. 4, rue Albert Borschette, Luxembourg L-1246. Tél. : 352 2826 12800. Le présent document est réservé aux investisseurs professionnels (dans la mesure où les organismes de réglementation locaux le permettent). On ne doit pas s'y fier et il ne doit pas être distribué si cela contrevient à la réglementation locale; **Singapour** – MFS International Singapore Pte. Ltd. (CRN 201228809M); **Australie/ Nouvelle-Zélande** – MFS International Australia Pty Ltd (« MFS Australia ») détient le permis numéro 485343 pour la prestation de services financiers en Australie. MFS Australia est régie par l'Australian Securities and Investments Commission; **Hong Kong** – MFS International (Hong Kong) Limited (« MIL HK »), une société privée à responsabilité limitée inscrite auprès de la Hong Kong Securities and Futures Commission (« SFC ») et réglementée par celle-ci. MIL HK est autorisée à exercer des activités réglementées de négociation de titres et de gestion d'actifs, et peut fournir certains services de placement à des « investisseurs professionnels » au sens de la *Securities and Futures Ordinance* (« SFO »); **pour les investisseurs professionnels en Chine** – MFS Financial Management Consulting (Shanghai) Co., Ltd. 2801-12, 28th Floor, 100 Century Avenue, Shanghai World Financial Center, Shanghai Pilot Free Trade Zone, 200120, Chine, une entreprise chinoise à responsabilité limitée réglementée pour fournir des services-conseils en gestion financière; **Japon** – MFS Investment Management K.K. est inscrite à titre d'opérateur d'instruments financiers, Kanto Local Finance Bureau (FIBO) No. 312, membre de l'Investment Trust Association du Japon et de la Japan Investment Advisers Association. Comme les frais assumés par les investisseurs varient selon les circonstances (produits, services, période de placement, conditions du marché, etc.), le montant total et les méthodes de calcul ne peuvent être indiqués à l'avance. Tous les placements comportent des risques, y compris les fluctuations de marché, et les investisseurs peuvent perdre le capital investi. Avant de faire des placements, les investisseurs devraient obtenir et lire attentivement le prospectus et les documents indiqués dans l'article 37-3 de la *Financial Instruments and Exchange Act*.