

IGM croit en l'importance d'une gouvernance d'entreprise efficace, et elle estime que les administrateurs jouent un rôle crucial dans le processus de gouvernance. IGM est d'avis qu'une saine gouvernance d'entreprise est essentielle à son bon fonctionnement et à la qualité de ses résultats pour ses actionnaires.

IGM travaille dans le secteur des services financiers. Ses deux unités fonctionnelles principales sont IG Gestion de patrimoine et Placements Mackenzie. La Financière Power détient dans l'ensemble, directement ou indirectement (sans tenir compte des 46 627 actions ordinaires de la Société que la Canada Vie détient dans ses fonds distincts ou à des fins similaires), 66,0 % des actions ordinaires en circulation d'IGM. Les pratiques en matière de gouvernance d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Placements Mackenzie sont entièrement intégrées. IG Gestion de patrimoine et Placements Mackenzie ont adopté essentiellement les mêmes mandats du conseil et des comités et les mêmes structures, processus et pratiques en matière de gouvernance qu'IGM et le conseil d'IGM s'assure que ces filiales ont mis en œuvre ou respectent ces mandats, structures, processus et pratiques.

En 2005, les ACVM ont adopté l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance (l'*« instruction générale »*), qui suggère un certain nombre de lignes directrices applicables aux pratiques en matière de gouvernance (les *« lignes directrices des ACVM »*). L'instruction générale invite les émetteurs à élaborer leurs pratiques en matière de gouvernance en se reportant aux lignes directrices des ACVM.

De l'avis du conseil, aucun modèle de gouvernance n'est supérieur aux autres ou approprié dans tous les cas. Le conseil estime qu'IGM possède un système de gouvernance efficace qui convient à sa situation et qu'elle dispose des structures et des méthodes nécessaires pour s'assurer que le conseil fonctionne indépendamment de la direction et que les conflits d'intérêts qui pourraient opposer IGM et l'une ou l'autre de ses parties reliées, y compris Power Corporation et la Financière Power, sont réglés comme il se doit. De plus, n'importe quel examen des pratiques en matière de gouvernance d'un émetteur devrait tenir compte du rendement à long terme réalisé par les actionnaires; le conseil juge en effet qu'il s'agit d'un indicateur important de l'efficacité d'un système de gouvernance.

## Indépendance des administrateurs

### [A] Normes actuellement applicables

Les lignes directrices des ACVM, le Règlement 52-110 sur le comité d'audit et le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (collectivement, les *« règlements »*) prévoient qu'un administrateur est « indépendant » d'un émetteur s'il n'a aucun lien avec l'émetteur, directement ou indirectement, dont le conseil d'administration juge qu'on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'il nuise à l'indépendance de son jugement. Le conseil d'IGM est d'accord avec cette méthode d'évaluation de l'indépendance d'un administrateur.

Toutefois, les règlements prévoient en outre qu'un administrateur est réputé avoir un tel lien direct ou indirect avec un émetteur (et donc ne pas être indépendant) si, entre autres choses, il est, ou a été au cours des trois dernières années, un haut dirigeant ou un employé de la société mère de l'émetteur. De l'avis du conseil, l'indépendance d'un administrateur devrait être établie en fonction du fait que celui-ci est indépendant ou non de la direction d'IGM et qu'il a ou non d'autres liens avec IGM dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'ils nuisent à l'indépendance de son jugement. Le conseil estime qu'il s'agit là d'une question de fait qui devrait être établie par le conseil d'administration de l'émetteur dans chaque cas sans tenir compte de présomptions telles que celles qui sont actuellement faites dans les règlements.

La fonction la plus importante d'un conseil d'administration est d'encadrer la direction dans le but de s'assurer que les actionnaires réalisent un rendement à long terme. L'actionnaire majoritaire dont la situation financière est solide et qui a une vision à long terme peut avoir une incidence favorable importante sur le rendement à long terme d'une société, ce qui est dans l'intérêt de tous les actionnaires et de la Société dans son ensemble. Par exemple, il est en mesure d'encourager et d'appuyer la direction dans la mise en œuvre des stratégies à long terme et de permettre à celle-ci de compter sur des administrateurs expérimentés qui connaissent bien les activités d'IGM.

Dans le cas d'IGM, bon nombre de ces éléments découlent du modèle de gouvernance que celle-ci a mis au point au fil des ans et qui prévoit notamment que certains administrateurs sont également membres de la direction de l'actionnaire majoritaire. Un certain nombre de ces administrateurs ont pour tâche de consacrer tout leur temps aux affaires des filiales de l'actionnaire majoritaire, telles qu'IGM, et d'apprendre à bien les connaître. Leur seul lien avec IGM est celui qui découle du fait qu'ils sont administrateurs et actionnaires de celle-ci.

Si l'on appliquait la disposition selon laquelle un administrateur qui représente l'actionnaire majoritaire est considéré automatiquement comme non indépendant, cela aurait pour effet d'empêcher IGM et tous ses actionnaires de bénéficier de ce modèle de gouvernance et d'empêcher l'actionnaire majoritaire de participer pleinement à la fonction d'encadrement d'IGM.

Les questions qui sont susceptibles de se poser dans le cas d'une société contrôlée au sujet des conflits d'intérêts ou des opérations intéressées devraient, de l'avis du conseil, être réglées par un comité composé d'administrateurs qui sont indépendants de l'actionnaire majoritaire. Le modèle de gouvernance d'IGM prévoit un tel comité, soit le comité des

entités reliées et de révision, dont il est question ci-après à la rubrique « Règlement des conflits ». Les ACVM ont entendu les réserves exprimées par certains émetteurs assujettis et d'autres intervenants quant à l'opportunité d'appliquer leur définition du concept d'indépendance de l'administrateur aux émetteurs qui, comme IGM, ont un actionnaire majoritaire. Cependant, IGM déplore que les ACVM aient conclu en 2018, après la publication du Document de consultation 52-404 des ACVM : Approche en matière d'indépendance des administrateurs et membres du comité d'audit, que les critères actuellement en vigueur devraient continuer de s'appliquer.

### **[B] Appréciation de l'indépendance**

Quinze administrateurs sont à nouveau candidats en vue de l'élection au conseil à l'assemblée. De l'avis du conseil, neuf des 15 candidats sont indépendants au sens des règlements et 14 des 15 candidats sont indépendants de la direction. Le tableau qui figure à la page suivante indique quels administrateurs sont indépendants et quels administrateurs ne sont pas indépendants au sens des règlements et, dans le deuxième cas, le motif de la non-indépendance.

#### Indépendance des administrateurs

Administrateur	Indépendant de la direction <sup>1</sup>	Indépendant Au sens des règlements	Non indépendant	Motif de la non-indépendance
Marc A. Bibeau	✓	✓		
Marcel R. Coutu	✓	✓		
André Desmarais	✓		✓	Haut dirigeant de Power Corporation jusqu'en février 2020 et haut dirigeant de la Financière Power jusqu'en mars 2020
Paul Desmarais, jr.	✓		✓	Haut dirigeant de Power Corporation jusqu'en février 2020 et haut dirigeant de la Financière Power jusqu'en mars 2020
Gary Doer	✓	✓		
Susan Doniz	✓	✓		
Claude Généreux	✓		✓	Haut dirigeant de Power Corporation et haut dirigeant de la Financière Power jusqu'en mars 2020
Sharon Hodgson	✓	✓		
Jake Lawrence <sup>2</sup>	✓		✓	Haut dirigeant de Power Corporation et de la Financière Power <sup>3</sup>
Sharon MacLeod	✓	✓		
Susan McArthur	✓	✓		
John McCallum	✓	✓		
R. Jeffrey Orr	✓		✓	Haut dirigeant de Power Corporation et de la Financière Power
James O'Sullivan			✓	Haut dirigeant de la Société financière IGM Inc.
Gregory D. Tretiak <sup>4</sup>	✓		✓	Haut dirigeant de Power Corporation et de la Financière Power
Beth Wilson	✓	✓		

1. Ces candidats sont indépendants de la direction et le conseil estime qu'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'ils exercent un jugement indépendant dans le cadre de l'exécution de leurs obligations envers IGM.

2. M. Lawrence est candidat à l'élection à titre d'administrateur pour la première fois à l'assemblée.

3. M. Lawrence a été nommé vice-président exécutif et chef des services financiers de Power et de la Financière Power, avec prise d'effet le 18 mars 2024.

4. M. Tretiak ne se représente pas comme candidat à l'assemblée.

### **[C] Composition des comités**

Le comité d'audit et le comité des entités reliées et de révision se composent uniquement d'administrateurs qui sont indépendants au sens des règlements.

Le comité des ressources humaines et le comité de gouvernance et des candidatures se composent uniquement d'administrateurs qui sont indépendants de la direction, ce qui, de l'avis du conseil, permet d'assurer l'objectivité du processus d'établissement de la rémunération des administrateurs et des dirigeants d'IGM ainsi que du processus de mise en candidature des administrateurs. Toutefois, certains membres du comité de gouvernance et des candidatures et du comité des ressources humaines, comme il est indiqué ci-dessus, sont réputés ne pas être indépendants au sens des règlements uniquement du fait qu'ils sont des hauts dirigeants de Power Corporation ou de la Financière Power. Tous les administrateurs, sauf un, sont indépendants de la direction.

#### **[D] Réunions des administrateurs indépendants**

Il incombe au président du conseil de s'assurer que les administrateurs qui sont indépendants de la direction ont l'occasion de se réunir en l'absence des membres de la direction. Le président du conseil encourage tous les administrateurs indépendants à avoir des discussions libres et franches avec lui ou avec le président et chef de la direction.

Le conseil a révisé sa politique relative aux réunions des administrateurs indépendants tenues dans le cadre des réunions du conseil et des comités. Avec prise d'effet en février 2022, les administrateurs indépendants de la direction devront, lors de toutes les réunions régulières du conseil et des comités prévues au calendrier, se rencontrer en l'absence des membres de la direction. Le comité des ressources humaines et le comité de gouvernance et des candidatures se composent d'administrateurs qui sont indépendants de la direction.

Le comité d'audit et le comité des entités reliées et de révision se composent uniquement d'administrateurs qui sont indépendants au sens des règlements. Ces comités se réunissent en l'absence des membres de la direction, comme suit : comité d'audit – au moins une fois par trimestre; comité des entités reliées et de révision – à toutes ses réunions.

Pendant l'exercice clos le 31 décembre 2023, le conseil et les comités se sont réunis en l'absence des membres de la direction comme suit : conseil – six fois; comité des ressources humaines – trois fois; comité de gouvernance et des candidatures – deux fois; comité d'audit – six fois; comité des entités reliées et de révision – une fois, comité de gestion des risques – trois fois; comité spécial – cinq fois.

#### **[E] Président du conseil**

Le président du conseil est indépendant de la direction et, de l'avis du conseil, il n'a aucun autre lien qui pourrait raisonnablement nuire à l'indépendance de son jugement ou l'empêcher de guider le conseil de manière que celui-ci fasse preuve d'un jugement indépendant dans l'examen des questions qui lui sont soumises. Toutefois, il est réputé ne pas être indépendant au sens des règlements, uniquement du fait qu'il est président et chef de la direction de la Financière Power.

## Règlement des conflits

Il incombe au conseil d'encadrer la gestion des activités commerciales et des affaires internes d'IGM pour le compte de tous les actionnaires. Dans l'exercice de cette fonction, le conseil repère et règle les conflits qui pourraient opposer les intérêts d'IGM et ceux de Power Corporation et des membres de son groupe. IGM a établi un comité des entités reliées et de révision, qui est composé entièrement d'administrateurs qui sont indépendants de sa direction et qui ne sont ni des dirigeants, ni des employés ni des administrateurs de Power Corporation ou de l'une de ses filiales (à l'exception des membres du comité qui siègent au conseil d'IGM et de ses filiales). Ce comité examine les opérations projetées avec des « parties reliées » et approuve seulement celles qu'il juge appropriées.

## Mandats du conseil et des comités

Le mandat du conseil, dont celui-ci s'acquitte lui-même ou qu'il délègue à l'un de ses comités, consiste à encadrer la gestion des activités commerciales et des affaires internes d'IGM et comprend la responsabilité de la planification stratégique, de l'examen des activités, de la gestion des risques, des politiques générales, de la supervision des contrôles sur la présentation de l'information financière et des autres contrôles internes, de la supervision des régimes de retraite, de la gouvernance, de l'orientation et de la formation des administrateurs, de la rémunération et de l'encadrement des membres de la direction principale ainsi que de la rémunération et de l'évaluation des administrateurs. Le mandat de chacun des comités du conseil est présenté brièvement ci-dessous.

### Comité d'audit

Membres	Président du comité : John McCallum
Marc A. Bibeau	Mandat
Susan Doniz	Le mandat principal du comité d'audit consiste à examiner les états financiers d'IGM et certains documents d'information qui comportent des renseignements financiers et à rendre compte de cet examen au conseil, à acquérir la certitude que des méthodes adéquates sont en place aux fins de l'examen des documents d'information publiés d'IGM qui comportent des renseignements financiers, à superviser le travail de l'auditeur externe et à s'assurer de l'indépendance de ce dernier, à superviser le travail de l'auditeur interne, à examiner, à évaluer et à approuver les contrôles internes mis en œuvre par la direction et à s'assurer de la conformité aux lois applicables.
Sharon Hodgson	
Sharon MacLeod	
John McCallum	
Beth Wilson	

### Comité de gouvernance et des candidatures

Membres	Président du comité : R. Jeffrey Orr
---------	--------------------------------------

André Desmarais Paul Desmarais, jr. Gary Doer Susan McArthur John McCallum R. Jeffrey Orr	<b>Mandat</b> Le mandat principal du comité de gouvernance et des candidatures consiste à encadrer la démarche d'IGM en matière de gouvernance et à recommander au conseil des pratiques qui cadrent avec les normes rigoureuses en la matière qu'IGM est déterminée à respecter, à évaluer l'efficacité du conseil et de ses comités ainsi que l'apport de chacun des administrateurs et à recommander au conseil des candidats à l'élection au conseil et à la nomination aux comités du conseil.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### Comité des ressources humaines

<b>Membres</b>	Président du comité : Claude Généreux
Marc A. Bibeau Marcel R. Coutu André Desmarais Claude Généreux Sharon MacLeod Susan McArthur R. Jeffrey Orr	<b>Mandat</b> Le mandat principal du comité des ressources humaines consiste à examiner et à approuver la politique et les lignes directrices en matière de rémunération des employés d'IGM, à examiner et à approuver les conditions de rémunération des hauts dirigeants d'IGM, à approuver les octrois consentis aux employés aux termes des régimes de rémunération à base d'actions, à examiner et à recommander au conseil les conditions de rémunération du président et chef de la direction, à recommander au conseil les conditions de rémunération des administrateurs, du président du conseil et des présidents des comités, à recommander au conseil les régimes de rémunération incitatifs, les régimes de rémunération à base d'actions, les régimes de retraite complémentaires et les autres régimes de rémunération des employés qu'il juge appropriés et à examiner les plans de relève de la direction principale. Il est également chargé de superviser tous les aspects du rôle qui incombe à IGM à titre de promoteur de ses régimes de retraite enregistrés. Le comité des ressources humaines est chargé de la surveillance du risque lié à la politique et aux pratiques d'IGM en matière de rémunération.

#### Comité des entités reliées et de révision

<b>Membres</b>	Président du comité : John McCallum
Marc Bibeau Susan Doniz Sharon Hodgson John McCallum	<b>Mandat</b> Le mandat principal du comité des entités reliées et de révision consiste à exiger que la direction conçoive des méthodes satisfaisantes aux fins de l'examen et de l'approbation des opérations conclues avec des parties reliées et à examiner et, s'il le juge approprié, à approuver de telles opérations, ainsi qu'à recommander au conseil un code de conduite professionnelle et de déontologie qui traite notamment des conflits d'intérêts, de la protection et de l'usage des biens de l'entreprise et de la confidentialité.

#### Comité de gestion des risques

<b>Membres</b>	Président du comité : Gregory D. Tretiak
Susan Doniz Claude Généreux Sharon Hodgson Susan McArthur R. Jeffrey Orr Gregory D. Tretiak Beth Wilson	<b>Mandat</b> Le mandat principal du comité de gestion des risques consiste à examiner et à surveiller la structure de gouvernance du risque et le programme de gestion des risques d'IGM, notamment en s'assurant que le profil de risque d'IGM et les processus d'évaluation sont conformes à la stratégie d'entreprise et à l'appétit au risque.

#### Comité spécial<sup>1</sup>

<b>Membres</b>	Président du comité : John McCallum
Marc A. Bibeau Susan Doniz Sharon Hodgson John McCallum	<b>Mandat</b> Le comité spécial, composé entièrement d'administrateurs indépendants, a été créé en février 2023 de façon provisoire dans le but limité d'évaluer, d'examiner et de superviser les négociations relatives aux modalités proposées de la vente de la totalité d'Investment Planning Counsel à la Canada Vie par IGM. Après un examen approfondi de la transaction, y compris des consultations auprès de conseillers financiers et juridiques indépendants du comité spécial, ce dernier a déterminé à l'unanimité que la transaction sert au mieux les intérêts d'IGM et a recommandé au conseil d'administration d'approuver la transaction. Après avoir reçu la recommandation du comité spécial, le conseil a déterminé à l'unanimité que la transaction sert au mieux les intérêts d'IGM et l'a approuvée.

1. Le comité spécial a été formé le 10 février 2023 et a été dissous le 3 avril 2023.

Le conseil a adopté une charte pour lui-même et pour chacun de ses comités. La charte du conseil est présentée à l'annexe A ci-jointe.

## Planification stratégique

Le président et chef de la direction d'IGM, en collaboration avec le conseil d'administration, est chargé chaque année de dresser le plan stratégique d'IGM, de l'examiner et de le mettre à jour. Le plan stratégique énonce les objectifs annuels et les objectifs à long terme d'IGM à la lumière des possibilités et des risques qui pourraient se présenter et de manière à favoriser la croissance rentable soutenue d'IGM et la création de valeur à long terme. Il appartient au conseil d'approuver la stratégie commerciale globale d'IGM. Dans le cadre de l'exercice de cette fonction, le conseil examine les risques à court, à moyen et à long terme qui sont inhérents au plan stratégique ainsi que les forces et les faiblesses éventuelles des tendances qui se dessinent et des possibilités qui se présentent et approuve les plans commerciaux, financiers et de gestion des capitaux annuels d'IGM. La question de la stratégie est abordée à chaque réunion du conseil, y compris les progrès réalisés par rapport au plan stratégique et la mise en œuvre de celui-ci.

## Liens des administrateurs et présence aux réunions

On peut obtenir des renseignements supplémentaires sur les candidats à l'élection au conseil, y compris les conseils des autres sociétés ouvertes auxquels ils siègent, ainsi que le relevé de toutes les réunions du conseil et des comités de la Société tenues en 2022 auxquelles ils ont assisté, à la rubrique « Élection des administrateurs » de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

En février 2022, IGM a adopté l'exigence selon laquelle chaque administrateur doit assister à au moins 75 % de l'ensemble des réunions périodiques du conseil et des comités auxquels il siège et qui sont tenues au cours de l'exercice. L'administrateur qui ne satisfait pas à cette exigence doit rencontrer le président du comité de gouvernance et des candidatures pour discuter des motifs à l'origine de son manque d'assiduité, et le président fera une recommandation au comité de gouvernance et des candidatures, au besoin, en ce qui a trait au maintien de l'administrateur au sein du conseil. En l'absence de circonstances personnelles indépendantes de la volonté de l'administrateur ayant empêché celui-ci d'assister à la proportion minimale requise des réunions applicables, notamment pour des raisons de santé, le comité de gouvernance et des candidatures ne recommandera pas la réélection de l'administrateur à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires d'IGM à laquelle les administrateurs seront élus.

Le tableau ci-dessous présente le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au 31 décembre 2023, ainsi que le taux d'assiduité global des administrateurs aux réunions.

	Nombre de réunions	Taux d'assiduité global aux réunions
Conseil	13	97 %
Comité d'audit	9	100 %
Comité de gouvernance et des candidatures	2	100 %
Comité des ressources humaines	4	96 %
Comité des entités reliées et de révision	1	100 %
Comité de gestion des risques	5	91 %
Comité spécial	4	100 %

En février 2022, le conseil a également établi une limite à l'égard des postes d'administrateur externes afin de remédier au risque de directions imbriquées. Plus précisément, sans le consentement du comité de gouvernance et des candidatures, pas plus de deux administrateurs peuvent siéger au conseil d'administration de la même société cotée en bourse (à l'exclusion du groupe de sociétés de Power). À l'extérieur du groupe de sociétés de Power, il n'y a pas de conseil d'administration d'une société cotée en bourse où des administrateurs d'IGM siègent ensemble.

## Description des postes clés

Le conseil dispose de descriptions de poste écrites pour le président du conseil, les présidents des comités du conseil et les administrateurs. Le président du conseil et les présidents des comités du conseil sont chargés de s'assurer que le conseil ou le comité, selon le cas, peut remplir ses fonctions et ses responsabilités de manière efficace, de planifier et d'organiser les activités du conseil et du comité en question, de voir à ce que les fonctions qui ont été déléguées aux comités soient remplies et fassent l'objet d'un compte rendu, au besoin, de faciliter l'interaction avec la direction et de retenir les services

de conseillers externes, au besoin. Chaque administrateur a la responsabilité de participer à la supervision de la gestion des activités commerciales et des affaires internes d'IGM en faisant preuve d'honnêteté et de bonne foi, en agissant dans l'intérêt d'IGM et en faisant preuve du degré de prudence, de diligence et de compétence qu'une personne raisonnablement prudente exercerait dans des circonstances comparables.

Le conseil dispose également d'une description de poste écrite pour le président et chef de la direction d'IGM. Le président et chef de la direction d'IGM est chargé de gérer le rendement stratégique et les résultats d'exploitation d'IGM conformément aux politiques et aux objectifs fixés par le conseil, y compris d'élaborer et de soumettre à l'approbation du conseil les plans et initiatives stratégiques d'IGM et des stratégies d'exploitation judicieuses qui en permettront la mise en œuvre, d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques permettant de repérer et de gérer les risques inhérents aux activités d'IGM, d'établir un cadre d'exploitation axé sur le rendement, d'aider le conseil à planifier la relève et de représenter IGM auprès de ses principales parties prenantes.

## Orientation et formation continue

Le comité de gouvernance et des candidatures est chargé de l'orientation et de la formation des nouveaux administrateurs. Le programme d'orientation a pour but i) de fournir aux nouveaux administrateurs les renseignements nécessaires pour comprendre le secteur financier et le fonctionnement du conseil, ii) de leur fournir des renseignements sur l'historique d'IGM et les enjeux avec lesquels elle doit composer et les occasions d'affaires qui se présentent à elle et iii) de leur permettre de se familiariser avec leurs nouvelles fonctions.

Au moment où ils se joignent au conseil, les nouveaux administrateurs bénéficient d'une orientation complète, donnée par le président et chef de la direction d'IGM et les membres de la haute direction, qui vise à leur donner un aperçu des produits et des services financiers qui sont distribués ou placés par IGM et ses filiales, y compris la façon dont IGM se distingue de ses homologues à cet égard, ainsi que des questions d'ordre financier et réglementaire qui influent sur leurs activités. Outre la formation et le perfectionnement offerts à l'ensemble du conseil, certaines formations plus pointues sont offertes aux membres de certains comités lorsque cela est nécessaire ou souhaitable. Tout au long de l'année, les possibilités suivantes sont également offertes aux administrateurs :

- des exposés réguliers donnés par des hauts dirigeants sur divers aspects des activités d'IGM, son orientation stratégique, la gestion des capitaux, les questions financières, les ressources humaines, les initiatives technologiques, la cybersécurité et les risques principaux auxquels l'entreprise est exposée;
- à intervalles réguliers, des exposés et des comptes rendus décrivant brièvement les changements importants survenus dans la réglementation et sur les marchés;
- la possibilité de participer à une réunion stratégique annuelle au cours de laquelle divers sujets d'ordre commercial et économique sont abordés. Chaque séance comprend un élément de formation générale qui sert de contexte aux fins de la discussion (par exemple le secteur, la concurrence, les risques ou les occasions d'affaires);
- la possibilité d'interagir de façon informelle avec leurs collègues et d'autres membres de la haute direction et la génération montante d'employés au sein d'IGM.

Le tableau suivant présente certaines des séances de formation continue qui ont été offertes aux administrateurs en 2023.

Trimestre	Sujet	Date	Participants
T1 2023			
	Risque lié à la fidélisation des conseillers	24 janvier 2023	Comité de gestion des risques
	Taxonomie des risques	24 janvier 2023	Comité de gestion des risques
	Appétit pour le risque	24 janvier 2023	Comité de gestion des risques
	Examen du secteur, des activités d'exploitation et des résultats	9 février 2023	Conseil d'administration
	Mise à jour sur IG et nesto	10 février 2023	Conseil d'administration
	Mise à jour du cadre de gestion des risques	18 avril 2023	Comité d'audit/ Comité de gestion des risques
	Mise à jour sur l'appétit pour le risque	18 avril 2023	Comité d'audit/ Comité de gestion des risques
T2 2023			
	Mise à jour sur les activités et la stratégie de l'audit interne	25 avril 2023	Comité d'audit
	Rapport annuel sur les commentaires des conseillers en sollicitation de procurations et vote sur le droit de regard sur la rémunération	1 <sup>er</sup> mai 2023	Comité des ressources humaines
	Examen du secteur, des activités d'exploitation et des résultats	3 mai 2023	Conseil d'administration
	Rapport annuel des régimes de retraite	3 mai 2023	Conseil d'administration
T3 2023			

	Investissements stratégiques – Mise à jour sur les processus et les contrôles	18 juillet 2023	Comité d'audit
	Mise à jour sur l'appétit pour le risque	20 juillet 2023	Comité de gestion des risques
	Mise à jour du cadre de gestion des risques et du modèle d'échéance des risques	20 juillet 2023	Comité de gestion des risques
	Aperçu du secteur, des activités d'exploitation et des résultats	2 août 2023	Conseil d'administration
	Excellence opérationnelle d'entreprise	2 août 2023	Conseil d'administration
	Gestion du risque lié aux relations avec des tiers	2 août 2023	Conseil d'administration
	Mise à jour annuelle sur la cybersécurité	2 août 2023	Conseil d'administration
	Mise à jour sur le canal organisationnel d'IG	2 août 2023	Conseil d'administration
T4 2023			
	Mise à jour sur la stratégie d'IGM	3 octobre 2023	Séance du conseil et séance stratégique
	Portefeuille d'activités d'IGM	3 octobre 2023	Séance du conseil et séance stratégique
	Stratégie pour la clientèle à valeur nette très élevée	3 octobre 2023	Séance du conseil et séance stratégique
	Paradoxe de l'intelligence artificielle dans la gestion de patrimoine et la gestion d'actifs	3 octobre 2023	Séance du conseil et séance stratégique
	Approche d'IGM en matière d'intelligence artificielle générative	3 octobre 2023	Séance du conseil et séance stratégique
	Journée des investisseurs – Objectifs à moyen terme	3 octobre 2023	Séance du conseil et séance stratégique
	Présentation de Rockefeller Capital Management	3 octobre 2023	Séance du conseil et séance stratégique
	Cadre d'appétit pour le risque (axé sur les indicateurs de risque clés)	20 octobre 2023	Comité de gestion des risques
	Événements liés au risque opérationnel	20 octobre 2023	Comité de gestion des risques
	Risque lié aux technologies	20 octobre 2023	Comité de gestion des risques
	Mise à jour annuelle sur les prêts hypothécaires	20 octobre 2023	Comité de gestion des risques
	Examen du secteur, des activités d'exploitation et des résultats	1 <sup>er</sup> novembre 2023	Conseil d'administration
	Mise à jour des stratégies d'investissement d'IG	1 <sup>er</sup> novembre 2023	Conseil d'administration
	Gestion de patrimoine		
Trimestre	Sujet	Date	Participants
T4 2023			
	Mise à jour sur la planification financière, la stratégie Deep Blue et la planification privée de patrimoine d'IG Gestion de patrimoine	2 novembre 2023	Conseil d'administration
	Norme de marché d'IG Gestion de patrimoine	2 novembre 2023	Conseil d'administration
	Investissement durable de Placements Mackenzie et d'IG	2 novembre 2023	Conseil d'administration
	Cadres de gestion des risques	6 décembre 2023	Comité de gestion des risques
	Présentation du total des coûts	6 décembre 2023	Comité de gestion des risques
	Auto-évaluation des risques et du contrôle	6 décembre 2023	Comité de gestion des risques
	Cadre de gestion des risques	8 décembre 2023	Conseil d'administration
	Résultats du sondage sur l'engagement des employés	8 décembre 2023	Conseil d'administration
	Exécution du programme	8 décembre 2023	Conseil d'administration

Afin que les administrateurs reçoivent à temps les renseignements dont ils ont besoin, IGM a mis sur pied un système de livraison électronique sécuritaire qui comprend un centre de ressources exhaustif. Le centre de ressources contient des documents sur la gouvernance d'entreprise, y compris les règlements administratifs d'IGM, les statuts constitutifs, les procès-verbaux des réunions du conseil et de ses comités ainsi que les chartes des comités du conseil. De plus, les administrateurs reçoivent une trousse de renseignements complète avant chacune des réunions du conseil et des comités. Les administrateurs peuvent également communiquer directement avec le président du conseil et les présidents des comités auxquels ils siègent.

## Conduite professionnelle et éthique commerciale

IGM a adopté une politique écrite en matière de conduite professionnelle (la « politique en matière de conduite ») qui régit

ses administrateurs, ses dirigeants et ses employés ainsi que ceux de ses filiales. On peut consulter la politique en matière de conduite à l'adresse [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca) ou en obtenir une copie en communiquant avec le chef de la conformité d'IGM.

Le conseil s'assure que chacun se conforme à la politique en matière de conduite par l'entremise du chef de la conformité d'IGM, qui fait les vérifications nécessaires et en fait état au comité d'audit pertinent au moins une fois par année. Les dirigeants et les employés doivent signaler au chef de la conformité les violations de la politique en matière de conduite dont ils sont au courant ou qu'ils soupçonnent.

Le chef de la conformité remet au comité d'audit pertinent un rapport faisant état de toutes les violations signalées et des résultats de toutes les enquêtes. La politique en matière de conduite est remise chaque année aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés d'IGM et de ses filiales, qui doivent tous signer une attestation selon laquelle ils en ont pris connaissance et s'y conforment.

Afin de veiller à ce que les administrateurs exercent un jugement indépendant lorsqu'ils examinent les opérations et les conventions à l'égard desquelles un administrateur ou un haut dirigeant a un intérêt important, l'administrateur ou le haut dirigeant qui est en conflit d'intérêts doit en faire état et s'absenter de la réunion pendant que la question est débattue et fait l'objet d'un vote. Si un conflit d'intérêts survient à l'égard d'une question non essentielle, l'administrateur devra en faire état et s'abstenir de discuter de la question et de voter sur celle-ci. Le comité des entités reliées et de révision s'occupe de régler les conflits d'intérêts éventuels qui pourraient opposer IGM et ses parties reliées, y compris Power Corporation et la Financière Power, relativement à des opérations conclues entre ces sociétés ou des sociétés qu'elles contrôlent, comme il est décrit dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

IGM a également adopté une politique anticorruption ainsi qu'une politique de signalement.

## Mise en candidature et évaluation des administrateurs et diversité

Le conseil a mis sur pied le comité de gouvernance et des candidatures, qui est chargé de lui recommander des candidats qui possèdent les qualités nécessaires pour s'acquitter des responsabilités rattachées à la fonction d'administrateur sur le plan des compétences, de l'expérience en affaires et en finances, de l'expérience à titre de dirigeant et du degré d'engagement. Le comité reconnaît que chaque administrateur fournit un apport différent au conseil et fait bénéficier celui-ci des forces qui sont les siennes dans son champ de compétence.

Le comité évalue l'apport et l'efficacité de chacun des administrateurs ainsi que du conseil dans son ensemble et de ses comités. En 2022, le conseil d'administration, sous la direction du comité de gouvernance et des candidatures, a procédé à une évaluation interne de l'efficacité et du rendement du conseil. Les administrateurs ont rempli un questionnaire d'auto-évaluation en ligne axé sur l'évaluation de l'efficacité collective du conseil en fonction des principaux éléments que sont l'engagement, les responsabilités de surveillance, les compétences et la structure, ainsi que les rencontres avec la direction. Les administrateurs ont également été invités à faire part de leurs commentaires dans le cadre de discussions confidentielles avec le secrétaire général. Les réponses des administrateurs ont été regroupées et anonymisées par le secrétaire général aux fins d'examen par le président du conseil, et un rapport contenant les conclusions de l'auto-évaluation a été présenté au conseil d'administration. Le comité de gouvernance et des candidatures surveillera ces constatations et informera périodiquement le conseil d'administration. Le comité a recours à une grille (présentée ci-après) pour examiner les compétences et l'expérience des candidats au conseil et du conseil dans son ensemble. Cette grille présente l'expérience dans certains secteurs d'activité et l'expérience en affaires ainsi que d'autres types de compétences, par exemple dans le secteur public et en matière de responsabilité sociale, que les candidats au conseil doivent posséder afin que le conseil puisse compter sur des membres qui possèdent une vaste gamme d'expériences, de connaissances et de compétences complémentaires. La liste n'est pas exhaustive.

En plus des champs de compétence indiqués dans la grille de compétences, les membres du conseil ont tous une expérience considérable en matière de haute direction et de planification stratégique, et possèdent des compétences financières au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables.

Champs de compétence clés	M. Bibeau	M. Coutu	A. Desmarais	P. Desmarais, Jr.	G. Doer	S. Doniz	C. Généreux	S. Hodgson	J. Lawrence <sup>1</sup>	S. Macleod	S. McArthur	J. McCallum	R. Orr	J. O' Sullivan	B. Wilson	
Comptabilité/Audit	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓		✓				✓
Marchés financiers	✓	✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Changements climatiques					✓		✓	✓				✓				
Développement durable de l'entreprise	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓
Services financiers	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Relations gouvernementales/ Politiques publiques	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		

Ressources humaines/ Rémunération	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Activités internationales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Marketing/Communications	✓	✓			✓				✓	✓	✓	✓	✓
Questions réglementaires/ Gouvernance/Questions juridiques	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion des risques	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Vente au détail/ Consommation		✓				✓			✓				✓
Technologies/Technologies numériques/Cybersécurité						✓		✓		✓			

1. M. Lawrence est candidat à l'élection à titre d'administrateur pour la première fois à l'assemblée.

Bien que la grille de compétences constitue un outil important aux fins de l'évaluation des candidats au conseil, le comité et le conseil ont le souci de s'assurer que les qualités des administrateurs se complètent et que ceux-ci proviennent de diverses régions. Ces facteurs et l'élément de continuité sont essentiels au bon fonctionnement du conseil.

En outre, IGM estime que la diversité, l'équité et l'inclusion enrichissent son entreprise à tous les échelons et s'efforce de favoriser l'élaboration, la promotion et le maintien d'une culture d'entreprise où la diversité, l'équité et l'inclusion sont valorisées et exploitées.

C'est dans ce contexte que le conseil a adopté la politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion au sein du conseil et de la direction principale (la « politique sur la diversité »), qui énonce notamment le processus servant à repérer et à évaluer les personnes qui pourraient siéger au conseil ou occuper un poste de direction. Selon cette politique, la diversité compte de nombreux aspects, y compris l'expérience en affaires, l'appartenance géographique, l'âge, le sexe, les handicaps, la race, l'ethnie et l'orientation sexuelle.

La politique sur la diversité énonce un certain nombre de critères de recherche et de sélection qui doivent être remplis dans le cadre des nominations au conseil et à la direction principale dans le but d'atteindre la composition et la dynamique optimales au sein du conseil et à l'échelle d'IGM.

À cette fin, les nominations au conseil et à la direction principale doivent être faites selon les critères suivants :

- suivre des protocoles de recherche qui vont au-delà du réseau de relations des membres du conseil ou de la direction principale en poste et permettent ainsi de repérer une proportion raisonnable de candidats qui s'identifient à un ou à plusieurs groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, à savoir les femmes, les personnes qui font partie des minorités visibles, les Autochtones ou les personnes handicapées;
- exiger que les cabinets de recrutement, s'il y a lieu, contribuent à repérer des candidats qui sont des femmes et des candidats qui font partie d'autres groupes désignés;
- examiner la candidature de personnes provenant de milieux et proposant des points de vue différents qui se démarquent par l'expérience, les titres et diplômes, les compétences, les qualités personnelles, la culture générale et la connaissance de certains secteurs d'activité;
- tenir compte de critères de diversité supplémentaires pour établir la composition et la dynamique optimales du conseil et de la direction principale.

Afin de favoriser une plus grande diversité de genre, le conseil s'est fixé comme objectif de maintenir une proportion d'au moins 30 % de femmes dans ses rangs.

La politique sur la diversité prévoit que la mesure dans laquelle le processus de mise en candidature contribue à ce qu'IGM atteigne ses objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion doit être évaluée chaque année. Le comité choisit les candidats possédant les qualités nécessaires et recommande au conseil les personnes qui seront mises en candidature à la prochaine assemblée des actionnaires en tenant compte des éléments suivants :

- les qualités des administrateurs en fonction et celles des candidats;
- les objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion;
- la proportion idéale d'administrateurs qui sont indépendants de la direction et qui ne sont ni des dirigeants ni des employés des membres du groupe d'IGM.

Depuis juin 2015, 71 % des postes vacants au sein du conseil ont été pourvus par des femmes qui sont indépendantes au sens des règlements, ce qui a fait passer la représentation féminine au conseil de 7 % en 2015 à 33 % en 2022. À l'heure actuelle, le conseil compte cinq femmes (33 % de ses membres). Il ne compte aucune personne faisant partie d'une minorité

visible, aucune personne handicapée, ni aucun Autochtone (soit 0 % dans tous les cas).

À ce jour, IGM n'a adopté aucune autre cible en matière de diversité relativement aux membres du Conseil ou de la haute direction, car le Conseil sélectionne les candidats idéaux pour le nombre limité de postes en fonction d'un ensemble complet de qualifications, de compétences, d'expérience, d'aptitudes en matière de leadership, de degré d'engagement et de critères de diversité. Toutefois, à l'échelle de notre personnel, IGM a fixé des cibles à respecter à l'égard des femmes au sein de la haute direction, des cadres noirs, des employés autochtones et de tous les stagiaires. Les progrès accomplis relativement à ces cibles sont présentés chaque année dans le rapport sur le développement durable d'IGM.

Le conseil n'a adopté aucune politique qui limiterait le nombre de mandats qu'un administrateur peut remplir ou fixerait l'âge auquel celui-ci doit se retirer du conseil, car il estime que de telles limites ne servent pas au mieux les intérêts d'IGM et ne tiennent pas compte du fait qu'IGM exerce ses activités dans un milieu très complexe et lourdement réglementé. IGM estime que le fait de siéger au conseil pendant de nombreuses années, sans limitation du nombre de mandats, est essentiel pour permettre aux administrateurs de bien comprendre ses activités et de faire un apport utile au conseil. Le comité de gouvernance et des candidatures d'IGM revoit chaque année la composition du conseil, y compris le nombre d'années depuis lequel chacun des administrateurs y siège. Le conseil s'efforce de concilier la nécessité de compter dans ses rangs des personnes chevronnées et la nécessité de se renouveler et de bénéficier de nouveaux points de vue. Jusqu'à maintenant, cette façon de fonctionner a toujours bien servi IGM.

IGM a adopté une procuration qui donne aux actionnaires la possibilité de voter pour ou contre chaque candidat à l'élection au conseil d'IGM.

## Gouvernance en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

IGM adopte les valeurs et les compétences uniques que chaque individu apporte dans notre milieu de travail et favorise une culture où chacun se sent inclus, respecté et apprécié. L'inclusion est fondamentale pour parvenir à la parité entre les sexes et à la diversité dans son ensemble, et se traduit par une amélioration des performances financières et organisationnelles.

IGM s'engage à jouer un rôle de leader dans la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans l'ensemble du secteur des services financiers. Notre stratégie pluriannuelle liée à la diversité, à l'équité et à l'inclusion s'appuie sur trois piliers pour soutenir cet engagement : milieu de travail inclusif, diversité de talents, et clients et marque.

IGM s'engage à créer des occasions qui permettront à tous les employés d'atteindre leur plein potentiel et reconnaît que des équipes diversifiées sont plus représentatives de nos clients et qu'elles génèrent de meilleurs résultats pour nos actionnaires. Afin de soutenir ces visées, IGM a créé le centre d'expertise sur la diversité, l'équité et l'inclusion (le « centre d'expertise »), qui agit à titre d'expert en

la matière, d'ambassadeur, de partenaire et de conseiller d'IGM et de ses filiales afin d'établir l'orientation stratégique à l'échelle de l'entreprise, de hiérarchiser les initiatives d'inclusion et de cerner et résoudre les problèmes émergents. Le centre d'expertise sur la diversité, l'équité et l'inclusion s'est associé à IGM afin d'accélérer l'intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion à toutes les pratiques commerciales et humaines d'IGM, et travaille directement et en collaboration avec les gens pour mettre en œuvre des programmes et des initiatives qui permettent la mise en œuvre de pratiques inclusives et contribuent au succès de l'entreprise.

Le comité des ressources humaines appuie la vision et la mise en œuvre de la stratégie dans l'ensemble d'IGM. Dans le cadre de l'examen annuel des talents et du processus de gestion de la relève, les mises à jour et les risques principaux concernant la diversité, l'équité et l'inclusion sont pris en considération et des plans d'action sont mis en place.

Tous les membres du comité d'exploitation d'IGM, y compris les présidents et chefs de la direction d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Placements Mackenzie, siègent au conseil exécutif de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Le conseil exécutif de la diversité, de l'équité et de l'inclusion collabore avec le centre d'expertise et agit à titre de champion et de défenseur de l'inclusion dans les filiales en exploitation d'IGM.

## Diversité au sein de la haute direction et de la direction principale

IGM reconnaît l'importance d'investir dans ses employés afin d'établir un bassin de talents solide et diversifié pour répondre aux besoins et aux objectifs d'IGM à tous les niveaux de l'entreprise. Outre la diversité des compétences, des talents, de l'expérience, de l'expertise et de l'identité, de nombreux autres facteurs contribuant à la diversité sont pris en compte lors de l'évaluation des candidats potentiels pour tous les postes. IGM a élaboré et mis en œuvre des initiatives stratégiques, des programmes et des pratiques en matière de talents dans le but de créer un bassin solide de talents de leadership qui continuera de favoriser l'avancement des femmes vers les échelons supérieurs au fil du temps. IGM a pour objectif de nommer 35 % et 40 % de femmes à des postes de niveau égal ou supérieur à la vice-présidence (VP+) ou à la vice-présidence adjointe (VPA), respectivement d'ici 2025. Au 31 décembre 2023, les femmes représentaient 34 % des postes de niveau égal ou supérieur à la vice-présidence au sein de l'organisation<sup>1</sup>, ce qui représente une augmentation de 0,5 % d'un exercice à l'autre. En tenant compte du bassin de dirigeantes potentielles pour les postes de niveau égal ou supérieur à la vice-présidence, les femmes occupent 39 % des postes de niveau égal ou supérieur à la vice-présidence adjointe (VPA) au sein d'IGM, soit une hausse de 3 % d'un exercice à l'autre. IGM comprend l'importance et l'incidence de la diversité des genres et continuera de promouvoir l'avancement des femmes au sein de l'organisation.

IGM et ses principales filiales comptent 16 hauts dirigeants (« membres de la haute direction »), excluant notre président non-membre de la haute direction, parmi lesquels on compte sept femmes (44 %) et deux personnes membres d'une minorité visible (12,5 %), mais on ne compte aucun autochtone ni de personne handicapée.

L'augmentation de la représentation des femmes, des noirs, des autochtones et des autres communautés racialisées au sein de notre direction est une priorité de notre stratégie d'entreprise.

#### Réalisations

- Les groupes-ressources sont un élément essentiel de notre stratégie. Le nombre de membres a augmenté de 300 % d'un exercice à l'autre dans les sept groupes-ressources (DiverseAbilities, les groupes-ressources représentant les Autochtones, les femmes et les identités 2SLGBTQIA+, le Conseil consultatif sur la cause noire ainsi que les groupes panasiatique et écologique) dirigés par des employés et des membres sur le terrain, qui alignent leurs programmes et initiatives sur la stratégie et les priorités opérationnelles d'IGM en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.
- 1. Exclu les vice-présidents régionaux d'IG Gestion de patrimoine. Se reporter au rapport sur le développement durable d'IGM au [www.igmfinancial.com/fr/developpement-durable](http://www.igmfinancial.com/fr/developpement-durable) pour obtenir des renseignements détaillés.
- Nous poursuivons notre parcours vers la réconciliation. Dans le cadre de notre engagement envers les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR), nous avons conclu un partenariat avec l'organisme Reconciliation Education et l'Université des Premières Nations du Canada afin d'offrir la formation intitulée Les 4 saisons de la réconciliation à tous les employés et aux membres sur le terrain. À ce jour, plus de 1 500 employés ont participé à cette occasion d'apprentissage.
- Nous avons établi un nouveau partenariat communautaire avec Disability:IN tout en poursuivant nos relations importantes avec plus de vingt-cinq partenaires communautaires existants.
- Les chefs de la direction et les subordonnés directs de ceux-ci ont des objectifs précis en matière de diversité, d'équité et d'inclusion qui sont liés à leur rémunération.
- Nos efforts soutenus visant à accroître les taux d'auto-identification ont fait en sorte que 83 % de nos employés ont rempli leur profil de diversité en 2023.
- Nous avons étendu les objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion pour tous les employés qui ont des subordonnés directs dans le cadre de leurs objectifs de rémunération incitative annuelle à court terme.

#### Comité des ressources humaines

Le conseil a mis sur pied un comité des ressources humaines qui est chargé d'examiner et d'approuver la politique et les lignes directrices en matière de rémunération des employés d'IGM ainsi que de surveiller le risque lié à la politique et aux pratiques d'IGM en matière de rémunération. Le comité des ressources humaines examine et recommande au conseil les conditions de rémunération des présidents

et chefs de la direction respectifs d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Placements Mackenzie (y compris les octrois consentis aux termes des régimes de rémunération à base d'actions), examine et approuve les conditions de rémunération des membres de la direction principale d'IGM et approuve les octrois consentis aux employés (sauf les présidents et chefs de la direction respectifs d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Placements Mackenzie) aux termes des régimes de rémunération à base d'actions. En outre, il examine et recommande au conseil les conditions de rémunération des administrateurs, du président du conseil et des présidents des comités du conseil. Il recommande au conseil les régimes de rémunération incitatifs, les régimes de rémunération à base d'actions, les régimes enregistrés,

les régimes de retraite complémentaires et les autres régimes de rémunération des employés qu'il juge appropriés. Il est chargé de superviser tous les aspects du rôle qui incombe à IGM à titre de promoteur de ses régimes de retraite enregistrés. Les conseils des filiales en exploitation principales d'IGM ont également mis sur pied des comités des ressources humaines dont les mandats sont similaires.

Le comité des ressources humaines examine également les plans de relève des membres de la direction principale d'IGM, y compris le président et chef de la direction d'IGM. La planification de la relève fait partie du processus d'examen des compétences et de planification de la relève intégrée qu'IGM utilise pour exécuter sa stratégie commerciale, réduire le plus possible les risques susceptibles de découler des lacunes dans les compétences, confier les postes de direction clés à des personnes de haut calibre et offrir aux employés une expérience enrichissante en leur donnant des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnel. Ce processus, qui est appliqué aux employés qui occupent un poste de directeur ou un poste supérieur dans la hiérarchie, est rigoureux, s'intègre aux autres programmes de ressources humaines et tient compte des pratiques exemplaires dans la recherche de personnes compétentes. Plus particulièrement, la stratégie de gestion des compétences comprend les éléments suivants :

- avoir recours à un profil personnalisé et tourné vers l'avenir en ce qui a trait aux compétences en leadership;
- avoir recours à un cadre d'examen des compétences qui permet d'évaluer les compétences, les besoins en perfectionnement et le potentiel de chaque personne;

- repérer et évaluer les candidats à la relève des postes de niveau égal ou supérieur à la vice-présidence selon leur expérience, leur connaissance du marché et des secteurs d'activité pertinents, leur connaissance des activités de l'entreprise, le rendement dont ils ont fait preuve par le passé et la mesure dans laquelle ils ont réussi à atteindre les objectifs de rendement et selon certains critères de diversité;
- classer les candidats à la relève dans l'une des catégories suivantes : prêt maintenant, prêt dans un ou deux ans, prêt dans trois ou cinq ans, prêt dans plus de cinq ans et prêt en cas d'urgence ou à titre intérimaire;
- identifier des candidats externes appropriés à la relève pour chaque poste;
- réaliser plusieurs tests pour comparer entre eux les candidats à la relève et leur état de préparation;
- harmoniser les plans de relève et la stratégie d'IGM en matière de diversité, d'équité et d'inclusion;
- mesurer les progrès réalisés et évaluer les risques en fonction de paramètres et de critères d'analyse qui évoluent chaque année et dont le suivi est assuré au fil du temps;
- faire une présentation des personnes compétentes au sein de chacune des divisions en donnant un aperçu des atouts essentiels, des progrès réalisés et des engagements.

Une fois que les risques ont été repérés, les plans de perfectionnement et de mobilité des ressources humaines sont élaborés afin de combler les lacunes dans les compétences. Les plans de relève du président et chef de la direction d'IGM et des membres de la direction principale sont revus. Avec l'aide de partenaires spécialisés en recrutement choisis avec soin, des analyses de marché sont réalisées régulièrement en vue de repérer des candidats intéressants et les compétences en leadership des personnes en poste sont évaluées afin de bien cerner les forces et le besoin de perfectionnement. Les résultats des évaluations des compétences en leadership faites à l'externe sont comparés aux données normatives globales, ce qui permet de mettre les résultats en contexte.

**Renseignements supplémentaires** Les programmes de perfectionnement des dirigeants font partie intégrante du processus d'examen des compétences et de planification de la relève. Pour tous les postes de direction, y compris les présidents et chefs de la direction respectifs d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Placements Mackenzie, les renseignements suivants sont consignés et font l'objet d'un suivi tout au long de l'année de manière à renforcer les aptitudes en leadership des candidats à la relève et à devancer le moment où ils seront prêts à assumer un poste de direction :

- les résultats de l'évaluation des compétences en leadership;
- l'importance du perfectionnement;
- les exigences fondamentales en ce qui a trait à l'expérience;
- la façon dont les programmes seront exécutés;
- l'état d'avancement des programmes et les progrès réalisés.

De manière générale, les mesures de perfectionnement comprennent l'élaboration d'une stratégie commerciale, la participation à des projets spéciaux, les promotions ou les mutations latérales et l'apprentissage ou le mentorat auprès des membres de la direction principale.

Les programmes d'examen des compétences et de relève sont examinés et mis à jour au moins une fois par année et font l'objet d'un suivi continu tout au long de l'année pour faciliter les mouvements de personnel et assurer une transition harmonieuse au sein de la direction. Les renseignements sur les compétences et la relève sont soumis chaque année à l'examen du comité des ressources humaines, qui formule ensuite ses recommandations. Le comité dispose également d'un plan d'urgence en cas de maladie ou d'invalidité ou d'absence imprévue pour une autre raison du président et chef de la direction d'IGM ou des autres membres de la direction principale. Tout au long de l'année, les membres du conseil et du comité des ressources humaines apprennent à connaître les principaux dirigeants ainsi que les personnes appelées à les remplacer grâce à des exposés et à des discussions.

Les stratégies de gestion des compétences sont intégrées aux stratégies commerciales que le conseil, avec l'appui du comité des ressources humaines, examine régulièrement tout au long de l'année.

Le processus suivi pour établir la rémunération des administrateurs et des dirigeants d'IGM est décrit plus amplement dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Société datée du 23 février 2024 (accessible sur [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca)) aux rubriques « Rémunération des administrateurs », « Rémunération des hauts dirigeants » et « Analyse de la rémunération ».