

[illegible]

Vendredi 8 mai 2026
11 h (heure du Centre)

Dans cette circulaire

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires	1
Résumé de la circulaire	2
Communications avec les actionnaires	3
Lettre aux actionnaires	4
Faits saillants des administrateurs	6
Pratiques clés en matière de gouvernance	7
Rémunération des hauts dirigeants	8
Table des matières	9

TSX : IGM

La Société financière IGM Inc. (TSX : IGM) est une société de gestion d'actifs et de patrimoine de premier plan qui soutient des conseillers financiers et leur clientèle au Canada, ainsi que des investisseurs institutionnels partout dans le monde.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

Vous êtes invité à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2026 de la Société financière IGM Inc. (« IGM ») (l'« assemblée »). Cette assemblée aura lieu aux fins suivantes :

- 1** Recevoir le rapport des administrateurs et les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 et le rapport des auditeurs y afférent
- 2** Élire les administrateurs
- 3** Nommer l'auditeur
- 4** Approuver la résolution consultative non contraignante sur l'approche en matière de rémunération des hauts dirigeants (ou « droit de regard sur la rémunération »)
- 5** Traiter toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée

Par ordre du conseil d'administration



Sonya Reiss
La vice-présidente et secrétaire générale,
Winnipeg (Manitoba) le 24 février 2026

Date

Vendredi 8 mai 2026

Heure

11 h (heure du Centre)

Lieu

The Metropolitan
Entertainment Centre,
281 Donald Street,
Winnipeg (Manitoba)

Votre vote est important

Votre vote compte. Veuillez examiner soigneusement la présente circulaire et réfléchir à la manière dont vous exercerez les droits de vote rattachés à vos actions.

Se reporter à la [page 12](#) pour obtenir des informations détaillées afin de savoir qui peut voter et comment voter.

Résumé de la circulaire

Questions sur lesquelles le vote aura lieu lors de l'assemblée :

	DESCRIPTION DE LA PROPOSITION	RECOMMANDATION DU CONSEIL	OÙ TROUVER PLUS D'INFORMATIONS
1	Élection des administrateurs	POUR	<u>Pages 16 à 33</u>
2	Nomination de l'auditeur	POUR	<u>Page 77</u>
3	Approbation de la résolution consultative non contraignante sur l'approche en matière de rémunération des hauts dirigeants (ou « droit de regard sur la rémunération »)	POUR	<u>Page 65</u>

Financière
IGM Gestion de patrimoine
Gestion d'actifs

À propos de la Société financière IGM

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

Nous rassemblons le meilleur de la gestion de patrimoine et d'actifs, en tirant parti de la force collective de nos sociétés.

Les activités de gestion de patrimoine et de gestion d'actifs de la Société sont complétées par des partenariats stratégiques qui créent de la valeur pour les actionnaires en diversifiant les revenus et en multipliant les possibilités.

Pour obtenir des renseignements détaillés

Se reporter au rapport annuel de 2025 et au plus récent rapport sur le développement durable.



Communications avec les actionnaires

À IGM, nous sommes heureux d'interagir avec nos actionnaires. Nous sommes d'avis que le fait d'être à l'écoute de nos parties prenantes est un élément important de la responsabilité d'entreprise.

Nous communiquons avec les actionnaires par l'intermédiaire de divers canaux, notamment :

- le rapport annuel
- les rapports trimestriels
- la notice annuelle
- la circulaire de sollicitation de procurations de la direction
- le rapport sur le développement durable
- les communiqués
- notre site Web
- les médias sociaux

Nous discutons directement avec les actionnaires sur une base régulière par l'intermédiaire des canaux suivants :

- l'assemblée annuelle des actionnaires
- les téléconférences sur les résultats trimestriels
- la Journée des investisseurs
- la participation à des conférences et à des colloques
- les réunions des analystes
- les entretiens individuels et les réunions de groupe avec des investisseurs institutionnels
- par courrier, par téléphone ou par courriel avec des actionnaires individuels

Communiquer avec les Relations avec les investisseurs :

RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS

Société financière IGM Inc.

447, Portage Avenue
Winnipeg (Manitoba) R3B 3H5

Courriel :
investor.relations@igmfinancial.com

Communiquer avec le conseil :

Les actionnaires et les autres parties intéressées peuvent communiquer avec le conseil, par l'intermédiaire du président :

PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Société financière IGM Inc.

447, Portage Avenue
Winnipeg (Manitoba) R3B 3H5

Courriel :
board.directors@igmfinancial.com

Lettre aux actionnaires

En 2025, malgré l'environnement complexe créé par les bouleversements économiques et politiques mondiaux, les investisseurs ont pu profiter de solides rendements globaux sur les marchés des capitaux. Grâce aux efforts constants déployés pour fournir des conseils professionnels et de bons produits et services, la Société financière IGM a efficacement aidé sa clientèle à éviter les écueils tout au long de l'année. Ce faisant, elle est restée fidèle à sa mission première : améliorer la vie des gens en offrant une meilleure planification et une meilleure gestion de leur argent.

Tout au long de l'exercice, nous avons poursuivi notre stratégie par des investissements importants dans nos principales activités de gestion du patrimoine et de gestion d'actifs déployées par IG Gestion de patrimoine et Placements Mackenzie, tout en redonnant du capital à nos actionnaires.

Les sommes investies ont permis de consolider nos activités, d'accroître notre résilience et d'améliorer l'expérience de la clientèle et des conseillers. En favorisant une croissance forte et soutenue des bénéfices et en renforçant l'agilité et l'efficacité de nos équipes, ces investissements ont accru la valeur de l'ensemble de la société.

À la clôture de l'exercice, l'actif géré et l'actif sous services-conseils s'établissaient à un niveau sans précédent de 310,1 G\$, en hausse de 14,7 % par rapport au 31 décembre 2024. Le bénéfice net annuel s'est établi à 1 101,0 M\$, ou 4,64 \$ par action, et le bénéfice net ajusté annuel a atteint un sommet de 1 093,1 M\$, ou 4,61 \$ par action. Le cours de nos actions a atteint un sommet historique qui s'est traduit, pour les actionnaires, par un rendement total annuel de 18,7 %. Ces résultats témoignent de la confiance des investisseurs à l'égard de notre stratégie et des avantages tirés de la conjoncture favorable. À la lumière de ces excellents résultats et de la vigueur de ses activités, IGM a annoncé une hausse de 10 % de son dividende trimestriel pour le faire passer de 0,5625 \$ par action à 0,62 \$ par action.

En 2025, nous avons accéléré les investissements dans la technologie, en adoptant l'IA pour optimiser l'efficacité, rehausser l'expérience client et stimuler la croissance. L'intégration d'outils tels que Microsoft Copilot et ChatGPT dans des plateformes comme Salesforce et Adobe a permis de rationaliser la recherche, d'automatiser les processus et d'accroître la productivité. Ces innovations, qui nous aident à mieux recueillir les données sur les investissements, à renforcer la sécurité et à concevoir des campagnes plus personnalisées, nous positionnent pour une croissance à long terme.

Perspectives de croissance prometteuses

Notre secteur Gestion de patrimoine, qui comprend les activités d'IG Gestion de patrimoine et les investissements stratégiques dans Rockefeller Capital Management et Wealthsimple, a connu un excellent exercice.

IG a consolidé davantage sa position de chef de file de la planification financière au Canada en franchissant une étape importante : l'approbation réglementaire de la fusion de ses deux courtiers en épargne collective et en placement. Cette fusion a donné naissance à IG Gestion de patrimoine Inc., un courtier unique à double inscription, ce qui a permis de rationaliser les activités et d'améliorer l'expérience de la clientèle.

En 2025, nous avons focalisé notre attention sur les principaux facteurs de richesse en investissant dans des partenariats et dans des plateformes novatrices. Parmi les améliorations introduites se trouvent des solutions numériques de prêt hypothécaire et d'assurance, un soutien à la planification successorale, des outils d'évaluation des affaires et un accès élargi aux actifs privés et au financement. Ces nouveautés nous permettent d'offrir à la clientèle des services-conseils personnalisés et complets et un plus grand éventail de solutions.

Au nombre de ces solutions, mentionnons celles apportées par nos investissements stratégiques, qui sont devenues des composantes très prisées de notre secteur Gestion de patrimoine. La croissance exceptionnelle de Wealthsimple s'est poursuivie et son actif a enregistré une hausse remarquable. Rockefeller a, quant à elle, connu une forte croissance de l'actif de la clientèle, et cet investissement continue d'accroître notre clientèle à valeur élevée et à valeur très élevée.

Notre secteur mondial Gestion d'actifs comprend les activités déployées par Placements Mackenzie et les investissements stratégiques dans Northleaf Capital et China Asset Management.

Mackenzie a investi de façon stratégique dans la diversification de ses capacités fondamentales et l'accélération de sa transformation numérique afin d'assurer l'excellence opérationnelle et de favoriser une croissance forte et durable. La société a continué à faire preuve d'innovation en ajoutant 23 nouveaux fonds d'investissement à notre portefeuille mondial de produits.

Cette année a marqué un jalon important pour les activités de Mackenzie auprès des investisseurs institutionnels. Après des procédures de vente pluriannuelles, Mackenzie s'est vu octroyer des mandats par certains des plus importants investisseurs institutionnels du monde et par quelques-uns des grands fournisseurs de services financiers au Canada. Ces nouveaux mandats viennent confirmer nos capacités de placement d'envergure mondiale.

Nos investissements stratégiques ont continué de générer des résultats solides en 2025. Nous avons célébré le cinquième anniversaire de notre partenariat avec Northleaf, dont les activités et les capacités ne cessent de croître sur les marchés privés. ChinaAMC a aussi fait preuve de résilience : en plus d'accroître sa part de marché des fonds à long terme, elle a bénéficié du rebond des marchés boursiers chinois pour poursuivre son essor global.

IGM s'engage à créer des changements positifs. Nous avons poursuivi notre stratégie de développement durable, qui repose sur trois piliers stratégiques : notre action envers la réconciliation avec les Autochtones, notre action contre les changements climatiques et notre action pour l'autonomisation économique. À cette fin, nous poursuivons l'élaboration des objectifs et des cibles à long terme qui nous permettront de concentrer nos efforts, de suivre nos progrès et d'évaluer notre incidence.

À l'horizon

Confortés par l'adhésion soutenue du conseil à la vision stratégique de la direction d'IGM, nous continuons d'investir dans nos activités principales et de renforcer notre offre par l'entremise de partenaires de premier ordre.

À la mi-février 2026, nous avons annoncé un changement à venir à la direction d'IGM qui reflète son engagement pour une planification efficace de la relève et qui assurera la croissance et la vigueur de notre entreprise dans l'avenir.

Damon Murchison a été nommé président et chef de la direction d'IGM et demeurera président et chef de la direction d'IG. Cette nomination fait suite à l'annonce par Power Corporation du Canada (Power) de la nomination de l'actuel président et chef de la direction d'IGM, James O'Sullivan, à titre de président et chef de la direction de Power. M. O'Sullivan succèdera à Jeffrey Orr, qui deviendra vice-président du conseil de Power, tel qu'il a été annoncé par Power. Ces nominations prendront effet le 1^{er} juillet 2026. M. O'Sullivan devrait, par ailleurs, être nommé président du conseil d'IGM.

Nous croyons que ces changements au sein de la direction nous permettront de prendre appui sur nos réussites antérieures pour poursuivre les priorités stratégiques qui nous ont conduit à des résultats records en 2025.

En solide position, nous entamons l'année 2026 qui marquera le 100^e anniversaire d'IG et une nouvelle direction à la tête d'IGM. Grâce à la diversification de l'ensemble de nos activités de gestion de patrimoine et de gestion d'actifs, notamment par nos investissements stratégiques dans des plateformes à forte croissance, nous avons jeté les bases d'une croissance durable. Nos priorités restent les mêmes : la concrétisation de notre stratégie et la création d'une valeur à long terme pour nos actionnaires.

Au nom du conseil d'administration,



R. Jeffrey Orr

Président du conseil
Société financière IGM Inc.



James O'Sullivan

Président et chef de la direction
Société financière IGM Inc.

Faits saillants des administrateurs

Profil des candidats à l'élection au conseil

63 ans

Âge moyen

12 ans

Durée moyenne de l'affectation

95 %

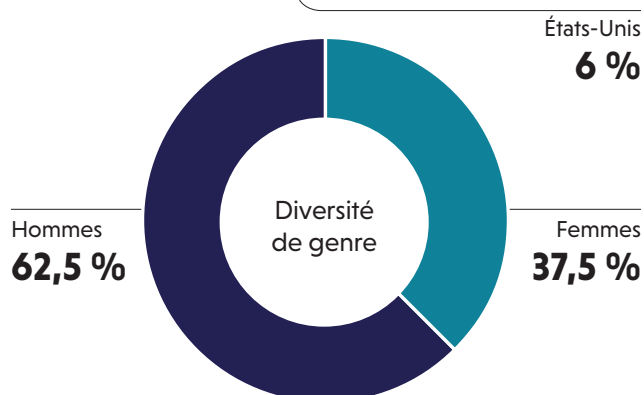
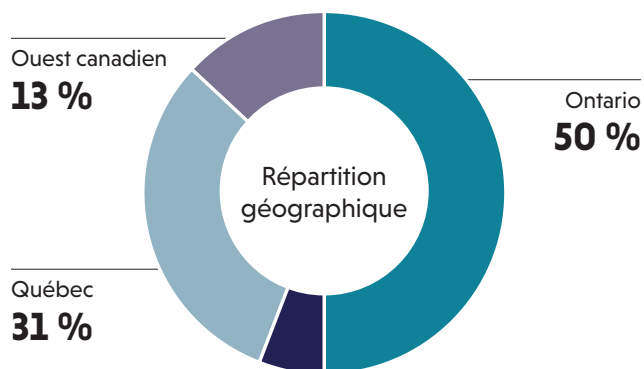
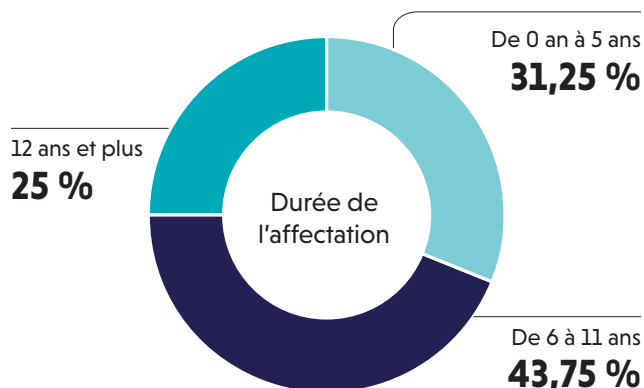
Taux d'assiduité global des administrateurs

56 %

Pourcentage des candidats indépendants

98 %

Pourcentage moyen des votes « Pour » (2025)



Les antécédents professionnels des candidats à l'élection au conseil sont présentés à partir de la [page 17](#).

Pratiques clés en matière de gouvernance

IGM est membre du groupe de sociétés de Power, qui est notre actionnaire majoritaire depuis plus de 50 ans. Cette relation de longue date nous procure des représentants au conseil possédant une expertise financière approfondie, une vision à long terme de la création de valeur et des liens privilégiés à l'échelle mondiale qui facilitent les transactions stratégiques. Ces avantages profitent à tous les actionnaires d'IGM en favorisant une croissance durable des bénéfices et des dividendes.

Structure et indépendance du conseil

- **Élections annuelles** : Tous les administrateurs sont élus chaque année
- **Rôles distincts de président et chef de la direction**
- **Indépendance** : Les administrateurs, qui sont indépendants de la direction, se rencontrent à chaque réunion du conseil et des comités
- **Comité des entités reliées et de révision** : Les administrateurs indépendants examinent et approuvent les opérations conclues avec des parties liées pour traiter les conflits d'intérêts
- **Diversité de genre** : La cible de 30 % de représentation des femmes au conseil a été dépassée, 41 % des postes étant occupés par des femmes au 31 décembre 2025
- **Renouvellement et diversité au sein du conseil** : Des candidats hautement qualifiés possédant divers antécédents et perspectives sont considérés
- **Aucun recoupement au sein de l'administration** : Interdiction à plus de deux administrateurs de siéger ensemble aux conseils d'administration de sociétés cotées en bourse, à l'extérieur du groupe de sociétés de Power

Droits des actionnaires et harmonisation des intérêts

- **Droits de vote égaux** : Aucune catégorie d'actions double ou structure de vote inégale
- **Communications réactives et proactives** avec les actionnaires
- **Actionnariat minimal requis** des administrateurs afin d'aligner leurs intérêts sur ceux des actionnaires
- **La politique en matière d'opérations d'initié** interdit de vendre, d'acheter ou de négocier des titres d'IGM sans l'approbation de la secrétaire générale de la Société

Culture et conduite

- Le **code de conduite** énonce les normes d'éthique d'entreprise qui sont revues et reconnues par les administrateurs une fois par an
- La **politique de dénonciation** et ses mécanismes prévoient une assistance téléphonique permettant de signaler des incidents ou des préoccupations concernant une éventuelle inconduite

Efficacité du conseil

- La **formation continue** est offerte régulièrement à tous les administrateurs
- La **politique sur le taux d'assiduité minimal** exige un taux d'assiduité minimal de 75 % aux réunions des comités et du conseil

Pour obtenir plus de renseignements sur le conseil :

Élection des administrateurs	16
Rémunération des administrateurs	34
Indépendance des administrateurs	78
Mandats du conseil et des comités	81

Rémunération des hauts dirigeants

Le comité des ressources humaines et le conseil sont déterminés à assurer l'équité, la transparence et l'imputabilité dans les pratiques de rémunération des hauts dirigeants.

Objectifs de rémunération

- **Optimiser le rendement des hauts dirigeants** en offrant des incitatifs visant à réaliser des objectifs qui sont liés aux priorités d'IGM sur le plan stratégique et financier
- **Verser une rémunération au rendement** pour récompenser les hauts dirigeants d'avoir atteint des objectifs définis dans le cadre d'initiatives commerciales importantes
- **Réduire les risques inutiles le plus possible** et encourager les hauts dirigeants à adopter un comportement approprié en leur offrant une combinaison de mesures incitatives à court, à moyen et à long terme
- **Intéresser des hauts dirigeants hautement compétents et les fidéliser** de manière à stimuler la croissance de notre entreprise
- **Rémunération différée** : Une tranche importante de la rémunération est différée afin de maintenir la performance financière à moyen et à long terme
- **Le plafonnement des régimes de primes incitatives** est inclus dans les primes de rémunération au rendement individuelles à court et à long terme
- **Objectifs** : Objectifs de rendement et de rémunération liés à l'expérience client, à l'engagement des employés et à l'inclusion
- **L'actionnariat minimal** requis des administrateurs aligne les intérêts des hauts dirigeants sur ceux des actionnaires
- **Période de détention minimale** : Maintien des capitaux propres après le départ ou la cessation d'emploi afin de les aligner aux intérêts à long terme d'IGM
- La **politique de récupération de la rémunération incitative** traite des inconduites et des situations donnant lieu à des erreurs ou à des inexactitudes significatives dans les résultats financiers
- La **politique anticouverture** interdit aux hauts dirigeants de couvrir ou de compenser une diminution de la valeur des titres de capitaux propres

Principales pratiques de rémunération

- **L'analyse des homologues** vise à fournir des informations sur les pratiques de rémunération concurrentielles
- **Les consultants en rémunération externes indépendants** nous aident à déterminer nos programmes, nos pratiques et nos décisions en matière de rémunération
- **Résolution consultative sur le droit de regard sur la rémunération** : Les commentaires des actionnaires sont pris en compte dans les pratiques de rémunération des hauts dirigeants
- **Rémunération au rendement** : Plus de 70 % de la rémunération des hauts dirigeants est conditionnelle au rendement, afin de créer un lien étroit entre la rémunération et le rendement

Pour obtenir plus de renseignements sur la rémunération :

Analyse de la rémunération	38
Éléments composant la rémunération des hauts dirigeants	46
Résolution sur le droit de regard sur la rémunération	65
Tableau récapitulatif de la rémunération	66

Table des matières

Remise des documents relatifs à l'assemblée	11	Vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération des hauts dirigeants	65
Procédure de notification et d'accès	11		
Comment consulter les documents relatifs à l'assemblée par voie électronique	11	Rémunération des hauts dirigeants	66
Comment obtenir un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée	11	Tableau récapitulatif de la rémunération	66
		Attributions aux termes d'un régime incitatif	67
Participation à l'assemblée, nomination des fondés de pouvoir et exercice du droit de vote	12	Attributions aux termes d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice	70
Votre vote est important	12	Régimes de rémunération à base d'actions	70
Comment voter	12	Prestations aux termes des régimes de retraite	73
Nomination d'un fondé de pouvoir	14	Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle	76
Actions comportant droit de vote et principaux porteurs		Prêts octroyés aux administrateurs, aux hauts dirigeants et aux employés	77
Élection des administrateurs	16	Total des prêts octroyés aux hauts dirigeants, aux administrateurs et aux employés, actuels et anciens	77
Candidats à l'élection au conseil	16	Nomination de l'auditeur	77
Rémunération des administrateurs	34	Honoraires de l'auditeur	77
Rémunération des administrateurs	34	Énoncé des pratiques en matière de gouvernance	78
Provision annuelle	34	Indépendance des administrateurs	78
Tableau de la rémunération des administrateurs	35	Règlement des conflits	81
Rémunération en actions des administrateurs au 31 décembre 2025	36	Mandats du conseil et des comités	81
		Planification stratégique	82
Lettre aux actionnaires du président du comité des ressources humaines	37	Surveillance des risques	83
		Liens des administrateurs et présence aux réunions	83
Rémunération des hauts dirigeants	38	Description des postes clés	84
Analyse de la rémunération	38	Orientation et formation continue	84
		Conduite professionnelle et éthique commerciale	86
Comité des ressources humaines et gouvernance de la rémunération	39	Développement durable	86
		Mise en candidature et évaluation des administrateurs et inclusion	87
Gestion des risques liés à la rémunération	42	Gouvernance en matière d'inclusion	89
Couverture de la rémunération à base d'actions et négociation de titres	42	Inclusivité au sein de la haute direction et de la direction principale	89
Politique de récupération de la rémunération incitative	43	Comité des ressources humaines	90
Actionnariat minimal requis des hauts dirigeants	43	Renseignements supplémentaires	91
Processus décisionnel	44	Propositions	92
Éléments composant la rémunération des hauts dirigeants	46	Approbation de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction	92
Aperçu de la performance en 2025	56	Annexe A : Résultats des votes de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025	93
Rémunération du chef de la direction	60	Annexe B : Charte du conseil d'administration	94
Historique de la rémunération du chef de la direction	62		
Représentation graphique du rendement	63		
Ratio du coût de la direction	64		

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction est fournie relativement à la sollicitation, par la direction d'IGM, de procurations destinées à l'assemblée annuelle des actionnaires d'IGM qui aura lieu le vendredi 8 mai 2026 à 11 h, heure du Centre (l'« assemblée »), ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement **L'assemblée se tiendra en personne. Le texte qui suit présente sommairement les renseignements dont les actionnaires auront besoin pour assister à l'assemblée. Seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés auront le droit de participer à l'assemblée et d'y voter. Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas nommés eux-mêmes à titre de fondés de pouvoir ne pourront ni participer ni voter à l'assemblée.** La sollicitation se fera surtout par la poste.

Toutefois, les employés permanents ou les mandataires d'IGM peuvent également solliciter des procurations en personne, par écrit ou par téléphone. IGM assume tous les frais relatifs à la sollicitation de procurations.

Les abréviations suivantes sont utilisées dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction :

Dénomination sociale et activité principale	Abréviation
IGWM Inc. (société de services financiers aux particuliers)	IG Gestion de patrimoine
Corporation Financière Mackenzie (société de gestion de placements)	Placements Mackenzie
Power Corporation du Canada (société de portefeuille et de gestion)	Power
Corporation Financière Power (société de portefeuille détenant des intérêts importants dans le secteur des services financiers)	Financière Power
Great-West Lifeco Inc. (société de portefeuille)	Great-West Lifeco
La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie (société d'assurance-vie contrôlée par Great-West Lifeco)	Canada Vie
Empower Annuity Insurance Company of America (société d'assurance-vie contrôlée par Great-West Lifeco)	Empower

Power et ses filiales sont collectivement désignées sous l'appellation « groupe Power ».

Remise des documents relatifs à l'assemblée

Procédure de notification et d'accès

Comme le permettent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM ») et conformément à la dispense de l'obligation de solliciter des procurations qu'elle a obtenue du directeur nommé en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions, IGM a recours à la « procédure de notification et d'accès » pour remettre les documents relatifs à l'assemblée (comme la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction et le rapport annuel de 2025 d'IGM, qui contient les états financiers consolidés audités d'IGM, le rapport de l'auditeur y afférent et le rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 [le « rapport annuel » et, conjointement avec la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction, les « documents relatifs à l'assemblée »]) aux actionnaires inscrits et non inscrits. Au lieu de recevoir les documents relatifs à l'assemblée par la poste, les personnes qui sont des actionnaires en date du 13 mars 2026 (la « date de clôture des registres ») pourront les consulter en ligne. Les actionnaires ont reçu par la poste une trousse de renseignements qui comprenait l'Avis aux actionnaires d'IGM sur la procédure de notification et d'accès pour l'assemblée annuelle des actionnaires de 2026 (l'« avis aux actionnaires »), qui explique comment faire pour accéder aux documents relatifs à l'assemblée par voie électronique et obtenir un exemplaire imprimé sans frais. Un formulaire de procuration (la « procuration »), dans le cas des actionnaires inscrits, ou un formulaire d'instructions de vote, dans le cas des actionnaires non inscrits, ainsi que des instructions sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires d'IGM (les « actions ordinaires ») accompagnaient l'avis aux actionnaires. **Les actionnaires sont priés de lire la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction avant de voter.**

La procédure de notification et d'accès permet à IGM de réduire l'énorme quantité de papier qui servait auparavant à imprimer les documents relatifs à l'assemblée et réduit considérablement ses frais de poste et d'impression en plus d'être bénéfique pour l'environnement. Pour obtenir des renseignements sur la procédure de notification et d'accès, les actionnaires peuvent communiquer avec les **Services aux investisseurs Computershare inc. (« Computershare »), agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres des actions ordinaires d'IGM**, au numéro sans frais 1 866 964-0492, pour les porteurs qui se trouvent à l'extérieur du Canada et des États-Unis, ou au 514 982-8714.

Comment consulter les documents relatifs à l'assemblée par voie électronique

On peut consulter les documents relatifs à l'assemblée par voie électronique sur le site Web d'IGM, à l'adresse www.igmfincial.com/fr, et sur le site du Système électronique de données, d'analyse et de recherche (« SEDAR+ »), à l'adresse www.sedarplus.ca.

Comment obtenir un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée

Les actionnaires peuvent obtenir un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée sans frais en suivant les instructions qui sont données dans l'avis aux actionnaires. Ils peuvent en faire la demande pendant la période de un an qui suit la date du dépôt de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction sur SEDAR+. Pour recevoir leur exemplaire imprimé avant la date limite de soumission des instructions de vote et la date de l'assemblée, les actionnaires doivent faire parvenir leur demande d'ici le 24 avril 2026. **Veuillez noter que si vous demandez un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée, vous ne recevrez ni procuration ni formulaire d'instructions de vote.**

Participation à l'assemblée, nomination des fondés de pouvoir et exercice du droit de vote

Votre vote est important

Vous avez le droit de voter si vous détenez des actions d'IGM à la fermeture des bureaux le **13 mars 2026** (la « date de clôture des registres »).

Comment voter

Deux façons s'offrent à vous pour voter :

1. par procuration avant l'assemblée;
2. en personne lors de l'assemblée.

La façon dont vous voterez dépendra du fait que vous soyez un actionnaire inscrit ou un actionnaire non inscrit (ou véritable)

Actionnaires inscrits

Vos actions sont inscrites directement en votre nom auprès de notre agent des transferts, Computershare.

Un formulaire de procuration a été inclus dans votre trousse.

Actionnaires non inscrits

Un intermédiaire, comme une banque, un courtier en valeurs mobilières ou un fiduciaire, détient vos actions en votre nom.

Votre intermédiaire vous a envoyé un formulaire d'instructions de vote.

Vote par procuration avant l'assemblée

Actionnaires inscrits

Par Internet : Allez sur le site Web www.investorvote.com et utilisez le numéro de contrôle à 15 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration.

Par téléphone :
Composez le 1 866 732-8683.

Par courrier : Remplissez, signez et datez votre procuration, puis retournez-la dans l'enveloppe-réponse affranchie. Vous pouvez aussi remettre votre procuration en mains propres à Services aux investisseurs Computershare à l'adresse 320 Bay Street, 14th Floor, Toronto (Ontario) M5H 4A6. Vous devez avoir remis votre procuration à Computershare ou voté par Internet ou par téléphone au plus tard le **6 mai 2026 à 11 h (heure du Centre)**.

Vous changez d'avis? Si vous changez d'avis après avoir voté, consultez les instructions fournies à la rubrique « Comment révoquer une procuration » ci-dessous.

Actionnaires non inscrits

Par Internet : Allez sur le site Web www.proxyvote.com et utilisez le numéro de contrôle à 15 chiffres indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote.

Par téléphone :
Anglais : 1 800 474-7493; français : 1 800 474-7501.

Par courrier : Remplissez, signez et datez votre formulaire d'instructions de vote, puis retournez-le à votre intermédiaire. Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour avoir le temps d'agir avant **la date limite de vote, soit le 6 mai 2026**. La plupart des intermédiaires vous permettent de voter comme il est indiqué ci-dessus, mais certains appliquent leur propre processus. Vous devez donc vous assurer de suivre les instructions fournies dans le formulaire d'instructions de vote.

Vous changez d'avis? Si vous changez d'avis après avoir voté, consultez les instructions fournies à la rubrique « Comment révoquer une procuration » ci-dessous.

Participation et vote à l'assemblée en personne

Les actionnaires inscrits ou les actionnaires non inscrits admissibles qui se sont nommés eux-mêmes comme fondés de pouvoir (se reporter à la rubrique « Nomination d'un fondé de pouvoir » ci-dessous) peuvent participer et voter en personne à l'assemblée.

Nomination d'un fondé de pouvoir

Actionnaires inscrits

Afin de nommer un tiers qui assistera, participera ou votera à l'assemblée à titre de fondé de pouvoir, les actionnaires inscrits DOIVENT inscrire le nom de cette personne dans l'espace en blanc prévu dans la procuration et suivre les instructions pour soumettre celle-ci.

Actionnaires non inscrits

Si vous souhaitez assister et voter à l'assemblée, vous DEVEZ inscrire votre propre nom dans le formulaire d'instructions de vote afin de vous nommer vous-même à titre de fondé de pouvoir, et suivre les instructions de votre intermédiaire pour renvoyer le formulaire.

Pour nommer un tiers fondé de pouvoir qui assistera, participera ou votera, vous devez inscrire le nom de la personne sur votre formulaire d'instructions de vote et suivre les instructions de l'intermédiaire pour retourner le formulaire.

Une fois inscrits, les actionnaires non inscrits qui se sont nommés eux-mêmes fondés de pouvoir, ou les tiers fondés de pouvoir nommés par des actionnaires non inscrits, peuvent assister, participer ou voter à l'assemblée.

Les actionnaires non inscrits qui se trouvent aux États-Unis et qui souhaitent assister, participer ou voter à l'assemblée ou, si cela est permis, nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir, doivent obtenir une procuration légale valide de leur intermédiaire, puis la remplir et la soumettre à Computershare. Les demandes d'inscription doivent être envoyées par courrier électronique à l'adresse uslegalproxy@computershare.com, ou par service de messagerie à l'adresse Services aux investisseurs Computershare inc., 320 Bay Street, 14th Floor, Toronto (Ontario) M5H 4A6. Les demandes doivent porter la mention « procuration légale » et être reçues au plus tard le 6 mai 2026 à 11 h (heure du Centre).

Choisir votre fondé de pouvoir

Chacune des personnes nommées dans la procuration est un représentant de la direction et un administrateur ou un dirigeant d'IGM. **Un actionnaire peut nommer une autre personne de son choix (qui n'est pas nécessairement un actionnaire) qui le représentera à l'assemblée en inscrivant le nom de la personne de son choix dans l'espace en blanc prévu à cet effet.**

Exercice du droit de vote par procuration

À tout scrutin qui pourrait être tenu, les personnes désignées dans la procuration exerceront ou non les droits de vote rattachés aux actions ordinaires à l'égard desquelles elles ont reçu leur mandat conformément aux instructions que l'actionnaire a données dans la procuration. En l'absence d'instructions, les personnes nommées dans la procuration voteront 1) POUR l'élection des administrateurs, 2) POUR la nomination de l'auditeur ou 3) POUR la résolution sur le droit de regard sur la rémunération.

Pouvoir discrétionnaire

La procuration confère un pouvoir discrétionnaire relativement aux modifications des questions indiquées dans l'avis de convocation et aux autres questions qui pourraient être dûment soumises à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. La direction d'IGM n'est au courant d'aucune modification ni d'aucune autre question de ce genre qui pourrait être soumise à l'assemblée. Si l'assemblée est dûment saisie de telles modifications ou autres questions, les personnes nommées dans la procuration exerceront les droits de vote rattachés aux actions représentées par celle-ci à leur discrétion.

Comment révoquer une procuration

Vous pouvez révoquer votre procuration si vous changez d'avis sur la façon dont vous exercerez le droit de vote rattaché à vos actions.

Actionnaires inscrits

Si vous changez d'avis après avoir voté, vous pouvez révoquer votre procuration en faisant parvenir un avis écrit modifiant vos instructions :

1. par Computershare avant la date limite aux fins du vote susmentionnée;
2. au Secrétariat général d'IGM avant le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée (ou toute assemblée ajournée qui serait reprise) à 17 h (heure du Centre), au 447 Portage Avenue, Winnipeg (Manitoba) R3B 3H5.

Alternativement, si vous assistez à l'assemblée en personne, vous pouvez révoquer votre procuration en remettant un avis écrit au président de l'assemblée, avant que l'assemblée ne commence ou que toute assemblée ajournée ne soit reprise.

Actionnaires non inscrits

Suivez les instructions sur votre formulaire d'instructions de vote ou communiquez immédiatement avec votre intermédiaire pour vous conformer aux exigences applicables. Votre intermédiaire pourrait ne pas être en mesure de révoquer une procuration si l'avis de révocation ne lui parvient pas à temps.

Renseignements supplémentaires

Si vous avez des questions à savoir si vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit ou pour obtenir des renseignements supplémentaires concernant le vote avant l'assemblée, la nomination ou la révocation des fondés de pouvoir ou la participation à l'assemblée, veuillez communiquer avec Computershare au 1 866 586-7635.

Actions comportant droit de vote et principaux porteurs

Au 24 février 2026, IGM comptait 233 922 246 actions ordinaires en circulation. Les actionnaires inscrits à la fermeture des bureaux à la date de clôture des registres auront le droit d'exprimer une voix par action ordinaire qu'ils détiennent.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants d'IGM, seule la Financière Power, filiale de Power, est propriétaire véritable d'actions ordinaires de la Société comportant plus de 10 % des droits de vote rattachés aux actions ordinaires en circulation de la Société ou exerce une emprise sur une telle proportion de ces actions, que ce soit directement ou indirectement. Au 24 février 2026, la Financière Power détenait directement 140 266 259 actions ordinaires, soit 60,0 % des actions ordinaires d'IGM en circulation, et détenait indirectement, par l'entremise de 3411893 Canada Inc. et 4400003 Canada Inc., des filiales en propriété exclusive de la Financière Power, 5 532 000 et 2 133 821 actions ordinaires de la Société, soit 2,4 % et 0,9 %, respectivement, des actions ordinaires en circulation d'IGM et, par l'entremise de la Canada Vie, environ 9 200 000 actions ordinaires (sans tenir compte des 41 476 actions ordinaires de la Société que la Canada Vie détient dans ses fonds distincts ou à des fins similaires), soit 3,9 % des actions ordinaires d'IGM en circulation. La Fiducie familiale résiduaire Desmarais, établie au profit des membres de la famille de l'honorable Paul G. Desmarais, contrôle indirectement les droits de vote de Power.

Élection des administrateurs

Le conseil d'administration (le « conseil ») doit compter au moins trois et au plus 21 membres, qui sont élus chaque année. En date du 24 février 2026, IGM comptait 17 administrateurs.

Le conseil a fixé à 16 le nombre de ses membres avec effet à la clôture de l'assemblée et propose que les 16 candidats indiqués dans les tableaux qui figurent aux pages suivantes soient élus à l'assemblée. Tous ces candidats sont actuellement membres du conseil, à l'exception de M. Damon Murchison qui est candidat à un siège d'administrateur pour la première fois, à l'avance de sa nomination comme président et chef de la direction d'IGM prenant effet le 1^{er} juillet 2026.

Les actionnaires peuvent voter POUR ou CONTRE chaque candidat à l'élection au conseil. En l'absence d'instructions, les personnes nommées dans la procuration exerceront les droits de vote rattachés aux actions ordinaires POUR l'élection des 16 personnes nommées ci-dessous. La Loi canadienne sur les sociétés par actions prévoit que chaque candidat à l'élection au conseil sera élu seulement si le nombre de voix exprimées en leur faveur représente une majorité des voix exprimées pour et contre eux. La direction d'IGM ne prévoit pas que l'une ou l'autre de ces personnes refusera de remplir les fonctions d'administrateur ou sera incapable de le faire pour quelque raison que ce soit. Cependant, si cela se produit avant l'élection, les personnes nommées dans la procuration se réservent le droit de voter pour une autre personne de leur choix.

Le mandat de chacun des administrateurs actuellement en fonction se termine à la clôture de l'assemblée. Chaque administrateur élu restera en fonction jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, à moins qu'il ne démissionne ou que son poste ne devienne vacant auparavant pour quelque raison que ce soit.

La *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et les lois sur les valeurs mobilières applicables exigent qu'IGM ait un comité d'audit. IGM compte en outre un comité de gouvernance et des candidatures, un comité des ressources humaines, un comité des entités reliées et de révision et un comité d'examen des risques. Pour plus de détails sur les comités et leurs mandats, se reporter à la rubrique « Mandats du conseil et des comités » de la présente circulaire.

Candidats à l'élection au conseil

Les tableaux qui figurent aux pages suivantes présentent le nom de chacun des candidats à l'élection au conseil, son lieu de résidence, ses antécédents professionnels, le pourcentage de voix qu'il a obtenu s'il a été élu au conseil à l'assemblée annuelle de 2025 (l'« assemblée de 2025 »), le nombre de certains des titres d'IGM dont il est propriétaire véritable ou sur lesquels il exerce une emprise, directement ou indirectement, la variation de ce nombre depuis la circulaire de sollicitation de procurations de la direction précédente datée du 24 février 2025, ainsi qu'une évaluation de la mesure dans laquelle il a atteint, ou est en voie d'atteindre, l'actionnariat minimal requis qui est imposé par IGM aux administrateurs.

Ces tableaux indiquent aussi le nombre de réunions tenues par le conseil et ses comités au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025, ainsi que le relevé des présences pour les administrateurs actuellement en fonction qui sont candidats à l'élection à l'assemblée. Il est important que les actionnaires se rendent compte que les administrateurs contribuent grandement à la prospérité d'IGM hors du cadre des réunions du conseil et de ses comités, ce dont le relevé des présences ne fait pas état.

Les notes des tableaux figurent à la fin de la présente rubrique.



Marc A. Bibeau

Baie-D'Urfé (Québec) Canada

66 ans

Administrateur depuis le 1^{er} mai 2009

M. Bibeau est président et chef de la direction de Beauward Immobilier inc., société fermée qui aménage, loue et exploite des biens immobiliers. Il en est président depuis 1996 et y avait auparavant occupé plusieurs autres postes. Il siège au conseil d'IG Gestion de patrimoine, de Mackenzie Inc., et de la Nicklaus Children's Health Care Foundation, aux États-Unis. Il est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de l'Université Bishop. Il a déjà siégé au conseil de la Canada Vie, de Great-West Lifeco, de la London Life, Compagnie d'Assurance-Vie, de la Financière Power et de La Great-West, compagnie d'assurance-vie ainsi qu'à celui de Tennis Canada.

Participation au conseil et aux comités ¹	Présence aux réunions	Taux d'assiduité
Conseil d'administration	9/9	87 %
Comité d'audit	7/9	
Comité des ressources humaines	3/3	
Comité des entités reliées et de révision	1/2	

Résultats du vote tenu à l'assemblée de 2025

Pour : 99,07 %

Titres détenus²

	Actions ordinaires	UAD	Total
Nombre au 24 février 2026	AUCUNE	93 995	93 995
Nombre au 24 février 2025	AUCUNE	85 326	85 326
Variation de 2025 à 2026	AUCUNE	8 669	8 669
Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD d'IGM au 24 février 2026 ³			6 466 856 \$
Actionnariat minimal requis			475 000 \$
Valeur au marché totale divisée par l'actionnariat minimal requis			13,61
Actionnariat minimal requis : atteint ou en voie d'être atteint			OUI



Andra Bolotin

Boston, Massachusetts, États-Unis

63 ans

Administratrice depuis le 9 mai 2025

M^{me} Bolotin est ancienne vice-présidente exécutive et cheffe des services financiers de Great-West Lifeco U.S., fonction qu'elle a occupée de juin 2016 à septembre 2024. Elle a également été vice-présidente exécutive et cheffe des services financiers d'Empower de juillet 2015 à juillet 2023, ainsi que de Putnam Investments, LLC, de juin 2017 à décembre 2023. De 2008 à 2015, M^{me} Bolotin a occupé le poste de directrice générale, cheffe, Financement d'entreprise et contrôleur de Putnam Investments, LLC. Avant cela, elle a été vice-présidente principale et cheffe des finances de Developing Business Group de 2007 à 2008, et vice-présidente principale, Financement d'entreprise, chez Fidelity Investments de 2004 à 2007. Avant de se joindre à Fidelity, elle a assumé diverses fonctions à responsabilité croissante au sein de Polaroid Corporation, notamment celles de vice-présidente et trésorière, de vice-présidente de la stratégie et de contrôleur principale. Forte de son expérience antérieure à titre de gestionnaire de mission et de consultante à McKinsey and Company, elle s'est spécialisée dans la transformation et la croissance des entreprises. Elle a commencé sa carrière chez IBM, où elle a occupé différents postes au sein des services des ventes, du marketing et de l'ingénierie. Elle siège au conseil d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. M^{me} Bolotin est aussi membre indépendante du conseil des fiduciaires et présidente du comité d'audit des fonds d'investissement à capital fixe Wellington, ainsi qu'administratrice et présidente du comité d'audit de PanAgora Asset Management, et membre du conseil des gestionnaires et présidente du comité d'audit de BCPE Pequod Topco (Envestnet) LP. Elle est aussi une membre spéciale sans droit de vote du comité d'investissement du Rensselaer Polytechnic Institute (RPI), comité qui supervise les placements du fonds de dotation et du régime de retraite de cette université. M^{me} Bolotin est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et d'une maîtrise ès sciences en génie chimique du Massachusetts Institute of Technology, ainsi que d'un baccalauréat ès sciences en génie chimique du Rensselaer Polytechnic Institute.

Participation au conseil et aux comités ¹	Présence aux réunions	Taux d'assiduité
Conseil d'administration	6/6	100 %
Comité d'audit	4/4	
Comité d'examen des risques	3/3	

Résultats du vote tenu à l'assemblée de 2025

Pour : 99,95 %

Titres détenus²

	Actions ordinaires	UAD	Total
Nombre au 24 février 2026	AUCUNE	2 348	2 348
Nombre au 24 février 2025	AUCUNE	AUCUNE	AUCUNE
Variation de 2025 à 2026	AUCUNE	2 348	2 348
Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD d'IGM au 24 février 2026 ³			161 542 \$
Actionnariat minimal requis			475 000 \$
Valeur au marché totale divisée par l'actionnariat minimal requis			0,34
Actionnariat minimal requis : atteint ou en voie d'être atteint			OUI*

* M^{me} Bolotin a jusqu'au 9 mai 2030 pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat minimal requis imposé par IGM aux administrateurs.



Betsey Chung

Toronto (Ontario) Canada

54 ans

Administratrice depuis le 9 mai 2025

M^{me} Chung est une leader mondiale de la transformation, forte d'une riche expérience en assurance et en gestion de patrimoine et d'actifs. De juillet 2017 à septembre 2023, elle a été vice-présidente à la direction et cheffe mondiale du marketing de la Banque TD; à ce titre, elle a dirigé des stratégies novatrices qui lui ont notamment valu la reconnaissance du secteur dans le domaine des ventes numériques. Auparavant, elle a été cheffe du marketing du groupe mondial Services bancaires, gestion de patrimoine et assurance de BMO Groupe financier (de 2011 à 2017), vice-présidente, Marque et expérience client de la compagnie d'assurance Aviva (de 2010 à 2011), et directrice des finances et cheffe, Assurance chez American Express (de 2003 à 2011). Elle a également été au service de KPMG Consulting (Royaume-Uni) et de Coopers & Lybrand pendant plus d'une dizaine d'années, se spécialisant dans les services financiers, l'audit, la fiscalité et les services-conseils stratégiques. M^{me} Chung est comptable agréée (CA, CPA) et titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Toronto et d'une maîtrise en administration des affaires de la London Business School. Elle siège au conseil d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. Elle est aussi administratrice et présidente du comité de mise en candidature de Meridian Credit Union, ainsi que membre du conseil consultatif pour Beringer Capital et d'autres organisations du secteur de l'intelligence artificielle. Avant cela, elle a siégé au conseil des fiduciaires de Centraide. En 2020, M^{me} Chung a remporté le prix Best Executive Award dans la catégorie ventes et marketing, et elle a figuré au palmarès des 100 femmes les plus influentes du Réseau des femmes exécutives en 2023. Elle a également été récipiendaire du prix Cannes Lions en 2019.

Participation au conseil et aux comités ¹	Présence aux réunions	Taux d'assiduité
Conseil d'administration	6/6	100 %
Comité d'audit	4/4	
Comité des entités reliées et de révision	2/2	
Comité d'examen des risques	3/3	

Résultats du vote tenu à l'assemblée de 2025

Pour : 99,96 %

Titres détenus²

	Actions ordinaires	UAD	Total
Nombre au 24 février 2026	AUCUNE	1 179	1 179
Nombre au 24 février 2025	AUCUNE	AUCUNE	AUCUNE
Variation de 2025 à 2026	AUCUNE	1 179	1 179
Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD d'IGM au 24 février 2026 ³			81 115 \$
Actionnariat minimal requis			475 000 \$
Valeur au marché totale divisée par l'actionnariat minimal requis			0,17
Actionnariat minimal requis : atteint ou en voie d'être atteint			OUI*

* M^{me} Chung a jusqu'au 9 mai 2030 pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat minimal requis imposé par IGM aux administrateurs.



Marcel R. Coutu

Calgary (Alberta) Canada

72 ans

Administrateur depuis le 9 mai 2014

Administrateur de sociétés, M. Coutu est l'ancien président du conseil de Syncrude Canada Ltd., société qui exploite l'un des projets de sables bitumineux les plus vastes au Canada, et l'ancien président et chef de la direction de Canadian Oil Sands Limited. Auparavant, il a été vice-président principal et chef des finances de Ressources Gulf Canada Limitée et, avant cela, il avait occupé divers postes dans les domaines du financement des entreprises, du courtage et de l'exploration et de la mise en valeur minières, pétrolières et gazières. Il siège au conseil d'IG Gestion de patrimoine, de Mackenzie Inc., de Great-West Lifeco, de la Canada Vie et d'Empower, ainsi qu'à celui de Power, de Brookfield Corporation (auparavant Brookfield Asset Management Inc.) et de la fondation du Calgary Stampede. Il a déjà été membre de l'Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists de l'Alberta et a siégé au conseil de Putnam Investments, LLC, d'Enbridge Inc., de Gulf Indonesia Resources Limited et au conseil des gouverneurs de l'Association canadienne des producteurs pétroliers.

Participation au conseil et aux comités ¹	Présence aux réunions	Taux d'assiduité
Conseil d'administration	8/9	92 %
Comité des ressources humaines	3/3	

Résultats du vote tenu à l'assemblée de 2025

Pour : 99,42 %

Titres détenus²

	Actions ordinaires	UAD	Total
Nombre au 24 février 2026	900	47 867	48 767
Nombre au 24 février 2025	900	43 939	44 839
Variation de 2025 à 2026	AUCUNE	3 928	3 928
Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD d'IGM au 24 février 2026 ³	3 355 170 \$		
Actionnariat minimal requis	475 000 \$		
Valeur au marché totale divisée par l'actionnariat minimal requis	7,06		
Actionnariat minimal requis : atteint ou en voie d'être atteint	OUI		



André Desmarais, o.c., o.g.

Westmount (Québec) Canada

69 ans

Administrateur depuis le 23 avril 1992

M. Desmarais est président délégué du conseil de Power et de la Financière Power. Il a occupé le poste de président et co-chef de la direction de Power de 1996 à son départ à la retraite en 2020. Il a aussi été co-président exécutif du conseil de la Financière Power jusqu'en 2020. Avant de se joindre à Power en 1983, il était adjoint spécial au ministre de la Justice du Canada et conseiller en placements institutionnels chez Richardson Greenshields du Canada. Il a occupé plusieurs postes de haute direction au sein des sociétés du groupe Power. M. Desmarais siège au conseil d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. et de nombreuses autres sociétés du groupe Power, y compris Power, la Financière Power, Great-West Lifeco, la Canada Vie et Empower. Il siège également au conseil de Rockefeller Capital Management General Partner L.L.C. depuis 2023. Il siégeait auparavant au conseil de Putnam Investments, LLC. Il a été membre et vice-président du conseil de Pargesa Holding SA en Europe jusqu'en novembre 2020, lorsque le processus de restructuration de Pargesa a pris fin. Il est président honoraire du Conseil d'affaires Canada-Chine et membre de plusieurs organismes établis en Chine. Il travaille au sein d'organismes à but non lucratif, notamment dans les domaines de la culture et de la santé. Il est officier de l'Ordre du Canada et de l'Ordre national du Québec et a été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne en 2022. Il est titulaire de doctorats honorifiques de l'Université Concordia, de l'Université de Montréal et de l'Université McGill. Il est l'un des fiduciaires de la Fiducie familiale résiduaire Desmarais⁴.

Participation au conseil et aux comités ¹	Présence aux réunions	Taux d'assiduité
Conseil d'administration	8/9	86 %
Comité de gouvernance et des candidatures	2/2	
Comité des ressources humaines	2/3	

Résultats du vote tenu à l'assemblée de 2025

Pour : 96,56 %

Titres détenus²

	Actions ordinaires ⁵	UAD	Total
Nombre au 24 février 2026	AUCUNE	141 277	141 277
Nombre au 24 février 2025	AUCUNE	130 975	130 975
Variation de 2025 à 2026	AUCUNE	10 302	10 302
Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD d'IGM au 24 février 2026 ³			9 719 858 \$
Actionnariat minimal requis			475 000 \$
Valeur au marché totale divisée par l'actionnariat minimal requis			20,46
Actionnariat minimal requis : atteint ou en voie d'être atteint			OUI



Paul Desmarais, jr, o.c., o.q.

Westmount (Québec) Canada

71 ans

Administrateur depuis le 28 avril 1983⁶

M. Desmarais est président du conseil de Power depuis 1996. Il a aussi endossé le rôle de co-chef de la direction de Power de 1996 jusqu'à son départ à la retraite en février 2020, après avoir occupé divers postes depuis ses débuts chez Power en 1981. Il est président du conseil de la Financière Power. Il a contribué à la création de la Financière Power en 1984 et en est devenu le président et chef de l'exploitation en 1986. Puis, il en a été président exécutif du conseil de 1990 à 2005, président du comité exécutif de 2005 à 2008 et co-président exécutif du conseil de 2008 à 2020. Il siège au conseil de nombreuses sociétés du groupe Power en Amérique du Nord, y compris Great-West Lifeco, la Canada Vie, IG Gestion de patrimoine et Mackenzie Inc. En Europe, il est vice-président du conseil de Groupe Bruxelles Lambert depuis 2025, ayant été président de ce conseil de 2019 à 2025. Il était membre du conseil d'Empower, de Putnam Investments, LLC et de SGS SA jusqu'en 2023, de LafargeHolcim Ltd. jusqu'en 2020, de Total SA jusqu'en 2017, de GDF Suez jusqu'en 2014, d'Imerys S.A. jusqu'en 2008 et de Pargesa Holdings SA jusqu'en novembre 2020. M. Desmarais est membre du conseil international de l'INSEAD (auparavant membre du conseil d'administration), président du bureau des gouverneurs du Forum économique international des Amériques et administrateur principal du conseil consultatif international de la Brookings Institution (auparavant co-président du conseil consultatif international). Il est également membre du conseil consultatif international du Council on Foreign Relations, membre du conseil consultatif international de Harvard et membre du Conseil canadien des affaires (auparavant président du conseil). Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Institut européen de l'administration des affaires (« INSEAD »), en France. Il a été nommé officier de l'Ordre du Canada en 2005, officier de l'Ordre national du Québec en 2009 et Chevalier de la Légion d'honneur en France en 2012. En mai 2022, M. Desmarais a été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne. Il est titulaire de plusieurs doctorats honorifiques. Il est l'un des fiduciaires de la Fiducie familiale résiduaire Desmarais⁴.

Participation au conseil et aux comités ¹	Présence aux réunions	Taux d'assiduité
Conseil d'administration	8/9	91 %
Comité de gouvernance et des candidatures	2/2	

Résultats du vote tenu à l'assemblée de 2025

Pour : 95,92 %

Titres détenus²

	Actions ordinaires ⁵	UAD	Total
Nombre au 24 février 2026	AUCUNE	70 598	70 598
Nombre au 24 février 2025	AUCUNE	65 597	65 597
Variation de 2025 à 2026	AUCUNE	5 001	5 001
Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD d'IGM au 24 février 2026 ³			4 857 142 \$
Actionnariat minimal requis			475 000 \$
Valeur au marché totale divisée par l'actionnariat minimal requis			10,23
Actionnariat minimal requis : atteint ou en voie d'être atteint			OUI



Gary Doer, O.M.

Winnipeg (Manitoba) Canada

77 ans

Administrateur depuis le 6 mai 2016

Administrateur de sociétés, M. Doer était, depuis août 2016 et jusqu'en février 2025, conseiller en affaires principal chez Dentons Canada S.E.N.C.R.L., cabinet d'avocats mondial. Il a été ambassadeur du Canada aux États-Unis de 2009 à 2016. Il a été premier ministre du Manitoba de 1999 à 2009 et a occupé plusieurs postes au sein de l'Assemblée législative du Manitoba de 1986 à 2009. En 2005, pendant qu'il était premier ministre, il a été cité parmi les 20 champions internationaux de la lutte contre les changements climatiques par le magazine Business Week. En 2017, il s'est joint à la Commission trilatérale à titre de membre du groupe nordaméricain. Il est co-président bénévole du Centre Wilson du Canada Institute, association non partisane qui suit les politiques d'intérêt public, plus particulièrement les relations entre le Canada et les États-Unis. Le World Affairs Council lui a décerné un prix pour services distingués dans la diplomatie en 2011 et il est devenu membre de l'Ordre du Manitoba en 2010. Il a reçu un doctorat honorifique en droit de l'Université du Manitoba en 2011 et un doctorat honorifique de l'Université de Winnipeg en 2010. M. Doer est membre du comité consultatif du Conseil des affaires canadiennes-américaines et membre du conseil d'administration de The Climate Group, Inc. Il siège également au conseil d'administration de Power, la Financière Power, IG Gestion de patrimoine, Mackenzie Inc., Great-West Lifeco, Empower, la Canada Vie et Air Canada. Il siégeait auparavant au conseil de Putnam Investments, LLC. Il est l'un des fiduciaires de la Fiducie familiale résiduaire Desmarais.

Participation au conseil et aux comités ¹	Présence aux réunions	Taux d'assiduité ⁷
Conseil d'administration	8/9	91 %
Comité de gouvernance et des candidatures	2/2	

Résultats du vote tenu à l'assemblée de 2025

Pour : 95,45 %

Titres détenus²

	Actions ordinaires	UAD	Total
Nombre au 24 février 2026	AUCUNE	36 576	36 576
Nombre au 24 février 2025	AUCUNE	31 059	31 059
Variation de 2025 à 2026	AUCUNE	5 517	5 517
Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD d'IGM au 24 février 2026 ³	2 516 429 \$		
Actionnariat minimal requis	475 000 \$		
Valeur au marché totale divisée par l'actionnariat minimal requis	5,30		
Actionnariat minimal requis : atteint ou en voie d'être atteint	OUI		



Claude Gagné

Westmount (Québec) Canada

63 ans

Administrateur depuis le 8 mai 2015

M. Gagné est vice-président exécutif de Power depuis 2015. Auparavant, il a été vice-président exécutif de la Financière Power de 2015 à 2020. Il siège au conseil d'IG Gestion de patrimoine, de Mackenzie Inc., de Great-West Lifeco, de la Canada Vie, d'Empower et de Groupe Bruxelles Lambert. Il siégeait auparavant au conseil de Putnam Investments, LLC. Il est également associé principal émérite de McKinsey & Company (« McKinsey »), société d'experts-conseils en gestion d'envergure mondiale. Au cours de sa carrière de 28 ans chez McKinsey, avant de se joindre à Power et à la Financière Power, il a servi principalement des sociétés mondiales de premier plan travaillant dans les domaines des services financiers, des ressources et de l'énergie. Il a occupé divers postes de direction, y compris ceux de chef du groupe mondial de l'énergie et de directeur du bureau de Montréal, siégeait aux comités des ressources humaines mondiaux responsables de l'élection et de l'évaluation des associés et participé au recrutement, à l'échelle mondiale, de candidats titulaires de diplômes universitaires avancés. Il a travaillé aux bureaux de Montréal, de Paris, de Toronto et de Stockholm. Il est gouverneur émérite du conseil des gouverneurs de l'Université McGill, où il a siégé de 2010 à 2023, et siège au conseil d'Alto (VIA HFR – VIA TGF Inc.), de Rhodes Scholarships in Canada et de la Fondation Jeanne Sauvé. Il est diplômé de l'Université McGill et de l'Université Oxford, où il a étudié à titre de boursier de la fondation Cecil Rhodes.

Participation au conseil et aux comités ¹	Présence aux réunions	Taux d'assiduité
Conseil d'administration	9/9	100 %
Comité des ressources humaines	3/3	
Comité d'examen des risques	5/5	

Résultats du vote tenu à l'assemblée de 2025

Pour : 96,62 %

Titres détenus²

	Actions ordinaires	UAD	Total
Nombre au 24 février 2026	6 000	57 662	63 662
Nombre au 24 février 2025	6 000	50 156	56 156
Variation de 2025 à 2026	AUCUNE	7 506	7 506
Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD d'IGM au 24 février 2026 ³			4 379 946 \$
Actionnariat minimal requis			475 000 \$
Valeur au marché totale divisée par l'actionnariat minimal requis			9,22
Actionnariat minimal requis : atteint ou en voie d'être atteint			OUI



Sharon Hodgson

Toronto (Ontario) Canada

60 ans

Administratrice depuis le 18 juin 2015

M^{me} Hodgson compte plus de 30 ans d'expérience à titre de dirigeante d'entreprise et cadre de services de technologie. Elle a notamment dirigé plusieurs divisions d'IBM à l'échelle mondiale, dont la division de l'IA et de l'analytique au sein des Services d'affaires mondiaux en 2017, la division canadienne de la consultation de 2014 à 2016, la division des marchés en croissance basée à Shanghai de 2012 à 2014 et la division nord-américaine de l'IA et de l'analytique de 2010 à 2013. Avant cela, elle était associée responsable des relations avec les clients à l'échelle mondiale pour plusieurs comptes stratégiques d'IBM. Elle compte plus de 20 ans d'expérience dans la gestion de programmes de remaniement d'entreprise à l'échelle mondiale pour le compte de clients Fortune 100 et la réalisation des avantages qui en découlent. Après sa carrière chez IBM, M^{me} Hodgson a été, pendant cinq ans, doyenne de l'École de gestion Ivey de l'Université Western. Elle siège au conseil d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. Elle est membre du conseil, membre du comité d'audit et présidente du comité des ressources humaines et de la santé et de la sécurité de Toromont Industries Ltd. Elle est titulaire d'un diplôme de premier cycle en commerce de l'Université du Manitoba et d'une maîtrise en administration des affaires de l'École de gestion Wharton de l'Université de Pennsylvanie.

Participation au conseil et aux comités ¹	Présence aux réunions	Taux d'assiduité
Conseil d'administration	7/9	84 %
Comité d'audit	7/9	
Comité des entités reliées et de révision	2/2	
Comité d'examen des risques	5/5	

Résultats du vote tenu à l'assemblée de 2025

Pour : 99,80 %

Titres détenus²

	Actions ordinaires	UAD	Total
Nombre au 24 février 2026	AUCUNE	41 868	41 868
Nombre au 24 février 2025	AUCUNE	37 754	37 754
Variation de 2025 à 2026	AUCUNE	4 114	4 114
Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD d'IGM au 24 février 2026 ³			2 880 518 \$
Actionnariat minimal requis			475 000 \$
Valeur au marché totale divisée par l'actionnariat minimal requis			6,06
Actionnariat minimal requis : atteint ou en voie d'être atteint			OUI



Jake Lawrence

Toronto (Ontario) Canada

49 ans

Administrateur depuis le 3 mai 2024

M. Lawrence est vice-président exécutif et chef des services financiers de Power et de la Financière Power, poste qu'il occupe depuis mars 2024. Il possède plus de 20 ans d'expérience dans le secteur des services financiers à l'échelle mondiale, plus particulièrement dans les domaines de la finance, de la trésorerie, des marchés financiers et de la gestion du risque. Durant sa carrière de 22 ans à la Banque Scotia, il a occupé des postes de direction aux responsabilités croissantes, tant au Canada qu'aux États-Unis. Il y a notamment dirigé les activités mondiales de banque d'affaires et d'investissement en tant que chef de la direction et chef du groupe, Services bancaires et marchés mondiaux, de 2021 à mars 2024, en plus d'avoir été vice-chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux, de 2018 à 2020, ainsi que vice-président exécutif et chef, Services bancaires et marchés mondiaux aux États-Unis, de 2016 à 2018. M. Lawrence siège actuellement au conseil d'IG Gestion de patrimoine, de Mackenzie Inc., de Great-West Lifeco, de la Canada Vie, d'Empower, de Wealthsimple Financial Corp. et de Sagard Holdings Inc. Il siège aussi au conseil d'administration de la St. Michael's Hospital Foundation et il a, par le passé, été président du Conseil consultatif canadien de l'organisation Right to Play, a siégé au comité consultatif de Women in Capital Markets et a été président du Groupe d'étude sur le logement abordable de l'Ontario. Il est titulaire d'un baccalauréat spécialisé ès arts de l'Université Lakehead et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Wilfrid Laurier.

Participation au conseil et aux comités ¹	Présence aux réunions	Taux d'assiduité
Conseil d'administration	9/9	100 %
Comité d'examen des risques	5/5	

Résultats du vote tenu à l'assemblée de 2025

Pour : 99,49 %

Titres détenus²

	Actions ordinaires	UAD	Total
Nombre au 24 février 2026	AUCUNE	7 808	7 808
Nombre au 24 février 2025	AUCUNE	3 031	3 031
Variation de 2025 à 2026	AUCUNE	4 777	4 777
Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD d'IGM au 24 février 2026 ³		537 190 \$	
Actionnariat minimal requis		475 000 \$	
Valeur au marché totale divisée par l'actionnariat minimal requis		1,13	
Actionnariat minimal requis : atteint ou en voie d'être atteint		OUI*	

* M. Lawrence a jusqu'au 3 mai 2029 pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat minimal requis imposé par IGM aux administrateurs.



Sharon MacLeod

Georgetown (Ontario) Canada

57 ans

Administratrice depuis le 5 mai 2017

Dirigeante expérimentée en marketing et en affaires, M^{me} Macleod s'est consacrée pendant 20 ans à la promotion de la marque et à la croissance des affaires d'Unilever, occupant des postes comme ceux de vice-présidente, Marque mondiale, de vice-présidente, Soins personnels en Amérique du Nord et de vice-présidente d'Unilever Canada. Elle est spécialisée dans la direction et l'exécution de stratégies visant les consommateurs et de programmes de communication numérique ainsi que dans la croissance des revenus, du cours des actions et des bénéfices grâce à sa gestion rigoureuse des résultats. Le leadership dont elle a fait preuve pour la marque Dove lui a valu plusieurs distinctions, notamment celles de Strategy au Canada (Marketer of the Year en 2019 et Best Ad Ever en 2020) et du Festival de la publicité de Cannes (Grand Prix dans les catégories Cyber et Film, et Lion d'or dans la catégorie Entertainment). Catalyst Canada l'a honorée à titre de dirigeante d'entreprise en 2014 et le Réseau des femmes exécutives l'a nommée parmi les femmes les plus influentes au Canada en 2013 et en 2014. Elle a en outre siégé au conseil de Les normes canadiennes de la publicité. Elle siège actuellement au conseil de Power Corporation, d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc., agit à titre de consultante auprès de Sagard et est membre du conseil stratégique de The Carlyle Group. M^{me} Macleod est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'une maîtrise ès sciences en gestion du marketing de l'Université de Guelph, où elle a été nommée diplômée d'exception par le College of Business and Economics. Elle a terminé avec succès le séminaire avancé des administrateurs de sociétés de l'Université Harvard, et est diplômée du programme à l'intention des administrateurs de sociétés de l'Université Harvard.

Participation au conseil et aux comités ¹	Présence aux réunions	Taux d'assiduité
Conseil d'administration	9/9	100 %
Comité d'audit	9/9	
Comité des ressources humaines	3/3	

Résultats du vote tenu à l'assemblée de 2025

Pour : 99,86 %

Titres détenus²

	Actions ordinaires	UAD	Total
Nombre au 24 février 2026	AUCUNE	36 159	36 159
Nombre au 24 février 2025	AUCUNE	32 734	32 734
Variation de 2025 à 2026	AUCUNE	3 425	3 425
Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD d'IGM au 24 février 2026 ³	2 487 739 \$		
Actionnariat minimal requis	475 000 \$		
Valeur au marché totale divisée par l'actionnariat minimal requis	5,24		
Actionnariat minimal requis : atteint ou en voie d'être atteint	OUI		



Susan J. McArthur

Toronto (Ontario) Canada

63 ans

Administratrice depuis le 6 mai 2016

M^{me} McArthur, administratrice de sociétés, a auparavant été associée directrice de GreenSoil Investments, société de capital de risque qui investit principalement dans les technologies immobilières et agroalimentaires, d'avril 2013 à mai 2019. Elle compte 25 ans d'expérience en courtage et a conseillé des sociétés à l'égard d'une vaste gamme d'opérations. M^{me} McArthur est également cofondatrice et présidente exécutive de LockDocs Inc. et est membre du conseil d'IG Gestion de patrimoine, de Mackenzie Inc., de Great-West Lifeco, de la Canada Vie et de la Fédération du saumon atlantique, un organisme sans but lucratif. Elle a siégé à un certain nombre de conseils, y compris à titre de fiduciaire du Chemtrade Logistics Income Fund, de présidente du conseil de direction de l'Agence du revenu du Canada, du Comité consultatif de la relance du marché du travail et du Comité consultatif de la transférabilité des avantages sociaux du gouvernement de l'Ontario, ainsi qu'à titre d'administratrice du conseil de la Financière Power, de First Capital Realty Inc., de Papiers Tissu KP Inc., de KPGP Inc., de Globalive Wireless Management (Wind Mobile), de la Banque UBS Canada, d'Orvana Minerals Inc., de Bonus Resources Services, de la Fondation La Patrie gravée sur le cœur, de The Canadian Club of Toronto, de Les Jardins de Métis Inc., de Luminato et du Festival international du film de Toronto. M^{me} McArthur est diplômée en économie et science politique de l'Université Western et a suivi le programme de l'Institut des administrateurs de sociétés de l'École de gestion Rotman de l'Université de Toronto⁷.

Participation au conseil et aux comités ¹	Présence aux réunions	Taux d'assiduité
Conseil d'administration	9/9	100 %
Comité de gouvernance et des candidatures	2/2 3/3	
Comité des ressources humaines	5/5	
Comité d'examen des risques		

Résultats du vote tenu à l'assemblée de 2025

Pour : 99,45 %

Titres détenus²

	Actions ordinaires	UAD	Total
Nombre au 24 février 2026	1 000	45 698	46 698
Nombre au 24 février 2025	1 000	41 863	42 863
Variation de 2025 à 2026	AUCUNE	3 835	3 835
Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD d'IGM au 24 février 2026 ³	3 212 822 \$		
Actionnariat minimal requis	475 000 \$		
Valeur au marché totale divisée par l'actionnariat minimal requis	6,76		
Actionnariat minimal requis : atteint ou en voie d'être atteint	OUI		



Damon Murchison

Toronto (Ontario) Canada

55 ans

Administrateur depuis s.o.

M. Murchison assumera les fonctions de président et chef de la direction de la Société financière IGM à compter du 1^{er} juillet 2026. Il est président et chef de la direction d'IG Gestion de patrimoine depuis septembre 2020. Auparavant, il a occupé, de janvier 2018 à septembre 2020, la fonction de vice-président exécutif, chef de la distribution au détail à Placements Mackenzie, où il dirigeait l'organisation des ventes au détail de la société, les partenariats stratégiques et les produits collectifs, après avoir été vice-président principal, Ventes au détail, de juin 2014 à janvier 2018. M. Murchison compte 25 années d'expérience à des postes de direction dans le secteur des services financiers et il a occupé des postes à responsabilité croissante, entre autres, ceux de chef des ventes au détail à la Financière Manuvie et de chef des ventes nationales et alliances à Fidelity Investments. Il est administrateur et vice-président du conseil de la fondation du George Brown College, membre du conseil d'administration de l'Initiative BlackNorth et membre du conseil des fiduciaires de Centraide Winnipeg. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts en économie de l'Université Western de London, en Ontario, et d'une maîtrise en administration des affaires de la Richard Ivey School of Business, également de l'Université Western.

Participation au conseil et aux comités ¹	Présence aux réunions	Taux d'assiduité
s.o.	s.o.	s.o.

Résultats du vote tenu à l'assemblée de 2025

Pour : s.o.

Titres détenus²

	Actions ordinaires	UAD	UADHD	UALR	Total
Nombre au 24 février 2026	9 222	s.o.	15 549	163 731	188 502
Nombre au 24 février 2025	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Variation de 2025 à 2026					
Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD d'IGM au 24 février 2026 ³					s.o.
Actionnariat minimal requis					À déterminer*
Valeur au marché totale divisée par l'actionnariat minimal requis					s.o.
Actionnariat minimal requis : atteint ou en voie d'être atteint					s.o.

* À titre de président, M. Murchison sera assujéti à des exigences en matière d'actionnariat minimal différentes qui seront déterminées au moment de sa nomination, et il aura jusqu'au 1^{er} juillet 2031 pour atteindre l'actionnariat minimal requis, conformément aux exigences d'IGM.



R. Jeffrey Orr

Montréal (Québec) Canada

67 ans

Administrateur depuis le 27 avril 2001

M. Orr est président du conseil d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. Il est aussi président et chef de la direction de Power et de la Financière Power depuis février 2020 et mai 2005, respectivement. Avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2026, M. Orr a été nommé vice-président du conseil et quittera ses fonctions de président et chef de la direction de Power Corporation. De mai 2001 à mai 2005, il a été président et chef de la direction d'IGM. Avant de se joindre à IGM, il était président du conseil et chef de la direction de BMO Nesbitt Burns Inc. et vice-président du conseil, Groupe des services bancaires d'investissement de la Banque de Montréal. Il siège au conseil d'IG Gestion de patrimoine, de Mackenzie Inc., de Power et de la Financière Power. Il est membre et président du conseil de Great-West Lifeco, de la Canada Vie, de PanAgora Asset Management, Inc. et d'Empower. M. Orr a également été membre du conseil de Putnam Investments, LLC de juin 2008 à janvier 2024. Il travaille au sein d'un certain nombre d'organismes communautaires et d'affaires.

Participation au conseil et aux comités ¹	Présence aux réunions	Taux d'assiduité
Conseil d'administration	9/9	100 %
Comité de gouvernance et des candidatures	2/2	
Comité des ressources humaines	3/3	
Comité d'examen des risques	5/5	

Résultats du vote tenu à l'assemblée de 2025

Pour : 95,91 %

Titres détenus²

	Actions ordinaires	UAD	Total
Nombre au 24 février 2026	120 000	157 482	277 482
Nombre au 24 février 2025	120 000	148 854	268 854
Variation de 2025 à 2026	AUCUNE	8 628	8 628
Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD d'IGM au 24 février 2026 ³			19 090 762 \$
Actionnariat minimal requis			475 000 \$
Valeur au marché totale divisée par l'actionnariat minimal requis			40,19
Actionnariat minimal requis : atteint ou en voie d'être atteint			OUI



James O'Sullivan

Toronto (Ontario) Canada

62 ans

Administrateur depuis le 14 septembre 2020

M. O'Sullivan est président et chef de la direction d'IGM depuis septembre 2020. Avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2026, M. O'Sullivan sera nommé président et chef de la direction de Power Corporation et quittera ses fonctions de président et chef de la direction de la Société financière IGM. Auparavant, M. O'Sullivan a occupé divers postes au sein de la Banque de Nouvelle-Écosse, notamment ceux de conseiller stratégique de juin 2019 à décembre 2019 et de chef du groupe des services bancaires canadiens de juin 2015 à juin 2019. Au cours de sa carrière de 29 ans à la Banque de Nouvelle-Écosse, il a occupé des postes de direction dans les secteurs des services bancaires d'investissement, des fusions et acquisitions, des services bancaires aux particuliers et aux entreprises et des assurances. M. O'Sullivan siège actuellement au conseil d'IG Gestion de patrimoine, de Mackenzie Inc., de Great-West Lifeco, de la Canada Vie, d'Empower, de WealtheSimple Financial Corp., de Northleaf Capital Group Ltd. et de Rockefeller Capital Management Partner L.L.C. Il siège au conseil régimentaire des 48th Highlanders of Canada. Il est titulaire d'un diplôme en droit de la faculté de droit Osgoode Hall et d'une maîtrise en administration des affaires de l'École de gestion Schulich de l'Université York, obtenus dans le cadre d'un programme conjoint, ainsi que d'un baccalauréat ès arts avec spécialisation en mathématique de l'Université York.

Participation au conseil et aux comités ¹	Présence aux réunions	Taux d'assiduité
Conseil d'administration	9/9	100 %

Résultats du vote tenu à l'assemblée de 2025

Pour : 99,77 %

Titres détenus²

	Actions ordinaires	UAD	UADHD	UALR	Total
Nombre au 24 février 2026	51 847	24 221	49 726	188 001	313 795
Nombre au 24 février 2025	47 834	19 432	47 594	179 940	294 800
Variation de 2025 à 2026	4 013	4 789	2 132	8 061	18 995
Valeur au marché totale des actions ordinaires et des unités d'actions d'IGM au 24 février 2026 ³	3 567 073 \$	1 666 405 \$	3 421 149 \$	12 934 469 \$	21 589 096 \$
Actionnariat minimal requis					6 000 000 \$*
Valeur au marché totale divisée par l'actionnariat minimal requis					3,60
Actionnariat minimal requis : atteint ou en voie d'être atteint					OUI*

* L'actionnariat minimal requis de M. O'Sullivan est différent de celui qui s'applique aux autres administrateurs du fait qu'il occupe le poste de président et chef de la direction d'IGM. Se reporter à la rubrique « Actionnariat minimal requis des hauts dirigeants » pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.



Beth Wilson

Port Hope (Ontario) Canada

57 ans

Administratrice depuis le 4 mai 2018

M^{me} Wilson a été présidente du conseil d'administration de Comptables professionnels agréés du Canada d'octobre 2023 à septembre 2025, après en avoir été vice-présidente du conseil d'octobre 2021 à octobre 2023. Elle a été cheffe de la direction de Dentons Canada S.E.N.C.R.L., ayant siégé comme membre du conseil mondial et du comité de direction mondial de ce cabinet de 2017 à 2022. Avant de se joindre à Dentons, elle était associée en audit chez KPMG de 2000 à 2016, où elle a notamment été associée directrice, région du Grand Toronto, de 2009 à 2016. Entre 2005 et 2016, elle a siégé au comité de direction de KPMG à divers titres, y compris ceux d'associée directrice canadienne, Leadership dans la collectivité, d'associée directrice canadienne, Régions et entreprise, avec 24 bureaux régionaux sous sa supervision, et de cheffe des ressources humaines. M^{me} Wilson siège actuellement au conseil d'IG Gestion de patrimoine, de Mackenzie Inc., de Power et de Thomson Reuters. Elle est aussi membre du conseil des fiduciaires et présidente du comité d'audit de The Hospital For Sick Children, présidente du comité d'audit de Fountain Tire depuis 2025, présidente du comité des finances, d'audit et de gestion des risques des services communautaires de Woodgreen depuis 2024, et membre du conseil de Traferox Technologies depuis 2022. Elle a auparavant occupé les fonctions de gouvernance suivantes : présidente du conseil du Toronto Region Board of Trade, vice-présidente du conseil du Ballet national du Canada, membre du conseil des fiduciaires du Centre des sciences de l'Ontario, membre du conseil des gouverneurs et présidente du comité d'audit du Trinity College School, et membre du conseil des fiduciaires et présidente du comité des finances, d'audit et de gestion des risques de la Fondation Woodgreen. Elle a été nommée fellow (FCA) de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario en 2003. Elle a reçu le prix Margot Franssen Leadership en 2013, le YWCA l'a honorée à titre de femme de distinction en 2015, et le Réseau des femmes exécutives l'a plusieurs fois nommée à son palmarès des 100 Canadiennes les plus influentes (2008, 2011, 2018 et 2022) et l'a intronisée à son Temple de la renommée en 2022. Elle a également figuré au palmarès des 25 Canadiennes les plus influentes établi par Women of Influence en 2013.

Participation au conseil et aux comités ¹	Présence aux réunions	Taux d'assiduité
Conseil d'administration	8/9	96 %
Comité d'audit	9/9	
Comité de gouvernance et des candidatures	0/0	
Comité d'examen des risques	5/5	

Résultats du vote tenu à l'assemblée de 2025

Pour : 99,92 %

Titres détenus²

	Actions ordinaires	UAD	Total
Nombre au 24 février 2026	AUCUNE	33 298	33 298
Nombre au 24 février 2025	AUCUNE	29 995	29 995
Variation de 2025 à 2026	AUCUNE	3 303	3 303
Valeur au marché totale des actions ordinaires et des UAD d'IGM au 24 février 2026 ³			2 290 902 \$
Actionnariat minimal requis			475 000 \$
Valeur au marché totale divisée par l'actionnariat minimal requis			4,82
Actionnariat minimal requis : atteint ou en voie d'être atteint			OUI

1. L'administrateur siège actuellement à chacun des comités indiqués.
2. Le tableau tient compte des unités d'actions différées (les « UAD ») détenues aux termes du régime d'UAD d'IGM (le « régime d'UAD des administrateurs »). En outre, M. O'Sullivan, à titre de président et chef de la direction d'IGM, participe au régime d'unités d'actions des hauts dirigeants d'IGM et des membres de son groupe participants (le « régime d'unités d'actions des hauts dirigeants »). Aux termes de ce régime, M. O'Sullivan s'est vu attribuer des unités d'actions différées des hauts dirigeants (les « UADHD ») et des unités d'actions liées au rendement (les « UALR ») supplémentaires dont l'acquisition au titulaire est assujettie à des critères de rendement.
3. Selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 24 février 2026, soit 68,80 \$. La valeur d'une UAD d'IGM équivaut à la valeur d'une action ordinaire.
4. La Fiducie familiale résiduaire Desmarais contrôle les droits de vote d'IGM. Se reporter à la rubrique « Actions comportant droit de vote et principaux porteurs ».
5. La Fiducie familiale résiduaire Desmarais est propriétaire véritable de 157 132 080 actions ordinaires d'IGM ou exerce une emprise sur un tel nombre de ces actions (sans tenir compte des actions ordinaires que la Canada Vie détient dans ses fonds distincts ou à des fins similaires), que ce soit directement ou par l'intermédiaire de filiales de Power.
6. M. Paul Desmarais, jr a été élu au conseil d'IGM pour la première fois le 22 septembre 1986. La date indiquée dans le tableau est celle à laquelle il a été élu pour la première fois au conseil de la société devancière d'IGM, 280, Broadway Holding Corp. (auparavant, « The Investors Group »).
7. M^{me} McArthur a siégé au conseil de Lunera Lighting Inc. (« Lunera »), l'une des sociétés dans lesquelles un des fonds de placement privés gérés par GreenSoil Investments investissait, d'octobre 2017 à mai 2019. En février 2019, Lunera a entrepris une liquidation volontaire de ses affaires supervisée par le conseil dans le cadre duquel elle devait conclure un concordat relativement aux sommes qu'elle devait à ses créanciers non garantis. Le processus de dissolution de Lunera a pris fin le 30 juillet 2019 après qu'un tribunal du Delaware a émis un certificat de dissolution.

Rémunération des administrateurs

Rémunération des administrateurs

Le comité des ressources humaines d'IGM surveille l'évolution des pratiques de rémunération des administrateurs en examinant notamment les données du marché sur les pratiques de rémunération de ses homologues. IGM verse une provision à tous les membres du conseil ainsi qu'une provision supplémentaire au président du conseil et des comités et aux membres de chacun des comités. Le tableau suivant présente les provisions et les jetons de présence payables aux administrateurs.

Type de provision	Comité	Rémunération annuelle ^{1, 2}
Provision annuelle		190 000 \$
Provision des présidents		
	Président du conseil	100 000 \$
	Président du comité d'audit	45 000 \$
	Président du comité de gouvernance et des candidatures	10 000 \$
	Président du comité des ressources humaines	35 000 \$
	Président du comité des entités reliées et de révision	10 000 \$
	Président du comité d'examen des risques	35 000 \$
Provision des membres des comités		
	Comité d'audit	20 000 \$
	Comité de gouvernance et des candidatures	10 000 \$
	Comité des ressources humaines	15 000 \$
	Comité des entités reliées et de révision	10 000 \$
	Comité d'examen des risques	15 000 \$

1. Tous les administrateurs ont droit au remboursement de leurs frais accessoires.
2. Les chiffres de cette colonne, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024, correspondent à la rémunération annuelle.

Provision annuelle

Tous les administrateurs touchent une provision annuelle de base de 190 000 \$ (la « provision annuelle »). Afin d'harmoniser les intérêts de ses administrateurs et ceux de ses actionnaires, IGM verse au moins 50 % de la provision annuelle des premiers sous forme d'UAD aux termes du régime d'UAD des administrateurs. Les administrateurs peuvent également choisir de recevoir le solde de leur provision annuelle ainsi que la totalité, la moitié ou aucune tranche de leur provision à titre de membres d'un comité, de leur provision à titre de président d'un comité et de leur provision à titre de président du conseil sous forme d'UAD aux termes du régime d'UAD des administrateurs.

Le conseil a une politique à l'égard de l'actionnariat minimal requis des administrateurs, en vertu de laquelle les administrateurs sont tenus d'être propriétaires, dans les cinq années suivant la date à laquelle ils se sont joints au conseil, d'actions ordinaires ou d'UAD correspondant au quintuple de la composante capitaux propres de leur provision annuelle actuelle.

Aux termes du régime d'UAD des administrateurs, le nombre d'UAD acquises est établi en divisant le montant de la rémunération payable sous cette forme par le cours de clôture moyen sur cinq jours des actions ordinaires d'IGM à la TSX au moment où les UAD sont portées au crédit des administrateurs (la « valeur d'une UAD »). Les participants au régime d'UAD des administrateurs reçoivent des UAD supplémentaires à l'égard des équivalents de dividendes payables sur

les UAD, selon la valeur d'une UAD à ce moment-là. Les administrateurs ne peuvent convertir leurs UAD en espèces tant qu'ils siègent au conseil ou sont des employés ou des dirigeants d'IGM et des membres de son groupe.

En date du 31 décembre 2025, les administrateurs avaient investi une tranche de 2 530 089 \$ de la rémunération qui leur a été versée ou leur était payable pour 2025 dans des UAD.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente la rémunération qu'IGM a versée à ses administrateurs (sauf ceux qui sont des hauts dirigeants désignés) en contrepartie des services que ceux-ci lui ont fournis à ce titre, et à tout autre titre, s'il y a lieu, au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Rémunération des administrateurs^{1, 2}			
Nom	Rémunération ³ [en dollars]	Attributions à base d'actions ⁴ [en dollars]	Total [en dollars]
Marc A. Bibeau	140 000	95 000	235 000
Andra Bolotin	83 877	61 294	145 171
Betsey Chung	90 329	61 294	151 623
Marcel R. Coutu	110 000	95 000	205 000
André Desmarais	120 000	95 000	215 000
Paul Desmarais, jr	105 000	95 000	200 000
Gary Doer	105 000	95 000	200 000
Susan Doniz	140 000	95 000	235 000
Claude Généreux	160 000	95 000	255 000
Sharon Hodgson	140 000	95 000	235 000
Jake Lawrence	130 000	95 000	225 000
Sharon MacLeod	130 000	95 000	225 000
Susan J. McArthur	135 000	95 000	230 000
John McCallum	190 000	95 000	285 000
R. Jeffrey Orr	245 000	95 000	340 000
Beth Wilson	171 452	95 000	266 452

1. Le tableau ne tient compte ni des sommes versées en remboursement de frais ni des UAD qui ont été reçues à l'égard des équivalents de dividendes payables sur les UAD.
2. La rémunération versée aux hauts dirigeants désignés qui siégeaient au conseil d'IGM est présentée dans le tableau récapitulatif de la rémunération.
3. Y compris la rémunération qui pourrait avoir été versée dans le cadre de travaux effectués par un sous-comité ou un comité des filiales d'IGM et la rémunération qui a été versée aux personnes qui ont assisté aux réunions d'un comité du conseil dont ils n'étaient pas membres. Chacun des administrateurs suivants a choisi de recevoir les tranches suivantes de la somme indiquée sous forme d'UAD aux termes du régime d'UAD des administrateurs : Marc A. Bibeau – 140 000 \$, Andra Bolotin – 65 000 \$, André Desmarais – 120 000 \$, Paul Desmarais, jr – 5 000 \$, Gary Doer – 105 000 \$, Susan Doniz – 140 000 \$, Claude Généreux – 160 000 \$, Sharon Hodgson – 22 500 \$ et Jake Lawrence – 130 000 \$. Ces UAD s'ajoutent à celles qui sont indiquées à la colonne « Attributions à base d'actions ».
4. La somme indique la tranche de la provision annuelle qui, conformément au régime d'UAD des administrateurs, doit être versée à ceux-ci sous forme d'UAD.

Rémunération en actions des administrateurs au 31 décembre 2025

Le tableau suivant présente la participation en actions totale de chaque administrateur (sauf ceux qui sont des hauts dirigeants désignés) composée d'UAD reçues en guise de rémunération aux termes du régime d'UAD des administrateurs d'IGM au 31 décembre 2025.

Nom	Nombre d'UAD détenues au 31 décembre 2025 ¹ [en unités]	Valeur totale des UAD détenues au 31 décembre 2025 ² [en dollars]
Marc A. Bibeau	93 207	5 761 125
Andra Bolotin	2 335	144 326
Betsey Chung	1 172	72 441
Marcel R. Coutu	47 465	2 933 812
André Desmarais	140 088	8 658 839
Paul Desmarais, jr	70 004	4 326 947
Gary Doer	36 273	2 242 034
Susan Doniz	38 362	2 371 155
Claude Généreux	57 182	3 534 419
Sharon Hodgson	41 518	2 566 228
Jake Lawrence	7 749	478 966
Sharon MacLeod	35 856	2 216 259
Susan J. McArthur	45 314	2 800 858
John McCallum	104 956	6 487 330
R. Jeffrey Orr	156 151	9 651 693
Beth Wilson	33 019	2 040 904

1. Y compris les UAD qui ont été octroyées aux administrateurs pour tenir compte de la tranche de la provision annuelle qui, conformément au régime d'UAD des administrateurs, doit leur être versée sous forme d'UAD et pour tenir compte d'autres éléments de leur rémunération que les administrateurs ont choisi de recevoir sous forme d'UAD. Y compris également les UAD qui ont été reçues à l'égard des équivalents de dividendes payables sur les UAD.
2. Selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX en date du 31 décembre 2025, soit 61,81 \$.

Lettre aux actionnaires du président du comité des ressources humaines

Aux actionnaires,

Poursuivant sa mission visant à demeurer un employeur de premier plan, IGM continue à favoriser une culture collaborative, responsable et inclusive, dans laquelle chacun et chacune peut donner le meilleur de soi pour le bénéfice de la clientèle, des collègues et des collectivités. En 2025, l'organisation a davantage consolidé les bases de cette culture tout en veillant à ce que ses talents et ses dirigeants restent centrés sur les priorités d'affaires et la stratégie à long terme. Ces efforts lui ont valu plusieurs reconnaissances externes, notamment celles d'être nommée, pour une cinquième année consécutive, parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada, et d'être classée par Mediacorp parmi les meilleurs employeurs pour la diversité au Canada, les employeurs les plus écoresponsables au Canada et les meilleurs employeurs du Manitoba. Par ailleurs, IGM figure au classement de Corporate Knights des 100 sociétés les plus durables au monde et des 50 entreprises les plus responsables au Canada.

La culture d'IGM demeure l'une des principales forces de l'organisation. Elle favorise la collaboration, renforce le sentiment d'utilité partagé et procure à l'ensemble de l'entreprise des résultats significatifs. Afin de soutenir cet environnement favorable, IGM a adopté de nouvelles valeurs communes : s'améliorer, agir de façon responsable et collaborer. Ces valeurs reflètent les attentes quant à la collaboration au sein des équipes, à la prise de décisions et à l'apport de chacun et chacune en vue de la réalisation des objectifs de l'organisation.

Le renforcement du leadership est resté une priorité tout au long de 2025. Le lancement du programme de perfectionnement des hauts dirigeants et du programme d'accélération du leadership à l'intention des directeurs reflète une approche plus réfléchie à l'égard du développement des futurs cadres à l'échelle de l'organisation. Se sont ajoutés à ces programmes une panoplie de formations d'entreprise destinées à doter les dirigeants des capacités nécessaires pour réussir dans un environnement d'affaires évolutif et dynamique.

IGM a aussi continué d'investir de façon importante dans la préparation de ses équipes à l'avenir, en particulier dans le développement des compétences et la transformation propulsée par l'IA. Les projets interfonctionnels mis en œuvre, comme les initiatives de la communauté de pratique de l'IA, le perfectionnement de la structure des ressources humaines et les parcours d'apprentissage consacrés aux outils de l'IA, ont renforcé les capacités organisationnelles et la cohérence dans l'ensemble de l'entreprise. En outre, dans le cadre des Coveo Relevance Awards, la Société a reçu le prix de l'innovation pour son engagement à l'égard de l'adoption responsable de technologies d'IA à forte incidence.

Le comité des ressources humaines demeure déterminé à assurer l'équité, la transparence et l'imputabilité dans toutes les décisions en matière de rémunération qu'il présente au conseil d'administration. Cette approche de gouvernance contribue à faire en sorte que la rémunération des hauts dirigeants soit alignée sur la performance d'IGM, les intérêts de ses actionnaires et les pratiques de rémunération concurrentielle sur le marché. Le programme de rémunération des hauts dirigeants continue de favoriser une croissance durable à long terme en récompensant toute performance exemplaire dans l'exécution de la stratégie d'IGM. Dans l'exercice de ses fonctions de surveillance, le comité des ressources humaines examine régulièrement les programmes de rémunération des hauts dirigeants et retient périodiquement les services de conseillers indépendants afin de s'assurer que les pratiques sont en phase avec l'évolution des attentes du marché en matière de gouvernance.

À titre de président du comité, je suis convaincu qu'IGM demeure en mesure d'offrir une croissance à long terme et une valeur accrue aux actionnaires, tout en contribuant de manière significative au bien-être financier des gens.



Claude Gagné

Président du comité des ressources humaines Société financière IGM Inc.

Rémunération des hauts dirigeants

Analyse de la rémunération

La rémunération des hauts dirigeants vise à contribuer à la croissance durable à long terme d'IGM en récompensant les hauts dirigeants pour leur solide performance dans la mise en œuvre de notre stratégie d'affaires. La présente rubrique décrit les programmes et les pratiques d'IGM en matière de rémunération de ses hauts dirigeants (le « programme de rémunération ») ainsi que les décisions relatives à la rémunération pour 2025.

Les hauts dirigeants désignés d'IGM pour 2025 sont les suivants :



James O'Sullivan

Président et
chef de la direction,
Société financière IGM Inc.¹



Keith Potter

Vice-président exécutif et
chef des services financiers,
Société financière IGM Inc.



Luke Gould

Président et
chef de la direction,
Placements Mackenzie



Damon Murchison

Président et
chef de la direction,
IG Gestion de patrimoine²



Rhonda Goldberg

Vice-présidente exécutive et
cheffe du contentieux,
Société financière IGM Inc.

1. Avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2026, M. O'Sullivan sera nommé président et chef de la direction de Power Corporation du Canada, et quittera alors ses fonctions de président et chef de la direction de la Société financière IGM Inc.
2. Avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2026, M. Murchison sera nommé président et chef de la direction de la Société financière IGM Inc. et d'IG Gestion de patrimoine.

L'approche d'IGM en matière de rémunération de ses hauts dirigeants est fondée sur plusieurs principes directeurs, lesquels sont décrits ci-dessous. Le programme de rémunération vise tout particulièrement à atteindre un équilibre entre l'importance accordée à l'amélioration à long terme de la valeur pour l'actionnaire et les mesures incitatives à court terme fondées sur des objectifs de rendement définis, tout en mettant l'accent sur la rémunération incitative variable.

**OPTIMISER LE RENDEMENT
DES HAUTS DIRIGEANTS**



par la mise en place de mesures incitatives annuelles liées aux priorités d'IGM sur le plan stratégique et financier.

**RÉMUNÉRER LES HAUTS
DIRIGEANTS EN FONCTION DE
LEUR RENDEMENT**



par l'octroi d'attributions liées à la réalisation d'importantes initiatives commerciales, selon des objectifs définis sur le plan du rendement personnel et des résultats de l'entreprise.

**RÉDUIRE AUTANT QUE
POSSIBLE LES RISQUES
INUTILES**



et encourager les hauts dirigeants à adopter un comportement approprié en leur offrant une combinaison d'incitatifs à court, à moyen et à long terme.

**INTÉRESSER ET FIDÉLISER
LES HAUTS DIRIGEANTS
COMPÉTENTS**



de manière à stimuler la croissance de notre entreprise en surveillant l'évolution des pratiques de rémunération externes, afin de nous assurer que la rémunération que nous versons reste concurrentielle et équitable.

Comité des ressources humaines et gouvernance de la rémunération

Les membres des comités des ressources humaines d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. sont MM. Claude Généreux (président des comités), Marc A. Bibeau, Marcel R. Coutu, André Desmarais et R. Jeffrey Orr et M^{mes} Sharon MacLeod et Susan McArthur.

En plus de leurs antécédents professionnels dans le milieu des affaires, de leur expérience à titre de dirigeants et de leur participation à d'autres sociétés (voir les antécédents professionnels indiqués à la rubrique « Élection des administrateurs » ci-dessus), la majorité des membres du comité des ressources humaines siègent depuis longtemps à ce comité ou au comité de rémunération d'autres sociétés. Le texte qui suit décrit l'expérience directe de chacun des membres du comité des ressources humaines qui est pertinente aux responsabilités qui lui incombent relativement à la rémunération des hauts dirigeants. Dans le cadre des postes qu'ils ont occupés, qui sont décrits ci-dessous, les membres du comité des ressources humaines ont participé à la conception, à la mise en œuvre ou à l'encadrement de programmes de rémunération au sein du secteur des services financiers ou d'autres secteurs. Ils puisent dans cette expérience et mettent à contribution les compétences que celle-ci leur a permis d'acquérir pour aider le comité des ressources humaines à prendre des décisions quant au caractère adéquat de la politique et des pratiques d'IGM en matière de rémunération.

M. Claude Généreux est vice-président exécutif de Power. Il préside le comité des ressources humaines d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine, de Mackenzie Inc., de Great-West Lifeco et de la Canada Vie depuis mai 2016, et celui d'Empower depuis juillet 2016. Il a également présidé le comité des ressources humaines de Putnam Investments, LLC de juin 2016 à janvier 2024. Il fait partie du comité de nomination, de rémunération et de gouvernance du Groupe Bruxelles Lambert depuis septembre 2021. Avant de se joindre à Power et à la Financière Power, il a travaillé pendant 28 ans chez McKinsey, où il a occupé divers postes de direction, y compris à titre d'associé principal siégeant aux comités mondiaux responsables de l'élection et de l'évaluation des associés. Il a dirigé le processus de recrutement de candidats titulaires

de diplômes d'études supérieures à l'échelle mondiale pendant plus de cinq ans et il a contribué à la mise sur pied, en partenariat avec l'INSEAD, d'un programme mondial simplifié de maîtrise en administration des affaires à l'intention de tous les employés ne détenant pas un tel diplôme. Il a également siégé au comité des ressources humaines de l'Université McGill.

M. R. Jeffrey Orr est président et chef de la direction de Power et de la Financière Power et, avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2026, deviendra vice-président du conseil d'administration de Power. M. Orr siège au comité des ressources humaines d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. depuis août 2005. D'août 2005 à mai 2016, il a présidé le comité des ressources humaines d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. Il siège au comité des ressources humaines d'Empower depuis juin 2005 et à celui de Great-West Lifeco et de la Canada Vie depuis mai 2006, et a siégé à celui de Putnam Investments, LLC, de janvier 2008 à janvier 2024. Auparavant, il avait siégé au comité de rémunération d'Investment Planning Counsel Inc. de juillet 2005 à mai 2011. Il compte plus de 40 ans d'expérience dans le secteur des services financiers où il a occupé un certain nombre de postes de direction, dont le poste qu'il occupe actuellement chez Power et ses postes antérieurs à titre de président et chef de la direction d'IGM de mai 2001 à mai 2005, président du conseil et chef de la direction de BMO Nesbitt Burns Inc. et vice-président du conseil, Groupe des services bancaires d'investissement de la Banque de Montréal de mai 1999 à avril 2001, en plus d'autres postes de direction au sein de BMO Nesbitt Burns Inc. ou de ses sociétés devancières de 1985 à 1999.

M. Marc A. Bibeau est président et chef de la direction de Beauward Immobilier inc. (« Beauward »), société fermée qui aménage, loue et exploite des biens immobiliers. Il compte plus de 25 ans d'expérience en matière de gestion des ressources humaines et de rémunération, qu'il a acquis à titre de chef de la direction de Beauward, où, entre autres choses, il a mis sur pied le service des ressources humaines et supervisé la mise en œuvre de nouveaux processus ou de processus améliorés, comme les régimes d'assurance, les évaluations du rendement et les politiques de l'entreprise.

M. Marcel R. Coutu est l'ancien président du conseil de Syncrude Canada Ltd. et l'ancien président et chef de la direction de Canadian Oil Sands Limited. Durant son mandat auprès de ces deux sociétés, il a notamment participé à la conception de leur programme de rémunération incitative à long terme et a siégé à leur comité de rémunération pendant de nombreuses années. Il siège au comité des ressources humaines de Great-West Lifeco et de la Canada Vie depuis mai 2009, à celui de Power depuis mai 2012 et à celui d'IGM depuis mai 2014. Il a auparavant siégé au comité de la gouvernance, des mises en candidature et de la rémunération de Brookfield Asset Management Ltd., qu'il a quitté le 9 juin 2023, et il a été membre du comité de retraite et de rémunération du conseil d'administration du Calgary Exhibition and Stampede de juin 2006 à juillet 2014.

M. André Desmarais est président délégué du conseil de Power et de la Financière Power. Il siège au comité des ressources humaines d'IGM et à celui de Mackenzie Inc. depuis que ceux-ci ont été mis sur pied en avril 2003, et à celui d'IG Gestion de patrimoine depuis que celui-ci a été mis sur pied en avril 2004. Il siège au comité des ressources humaines d'Empower et de Great-West Lifeco depuis mai 2003, à celui de la Canada Vie depuis juillet 2003 et à celui de Putnam Investments, LLC de janvier 2008 à janvier 2024. Il compte plus de 35 ans d'expérience dans le secteur des services financiers. Depuis qu'il s'est joint à Power en 1983, il a occupé un certain nombre de postes de direction au sein des sociétés du groupe Power et a siégé à de nombreux conseils d'administration.

M^{me} Sharon MacLeod siège également au comité des ressources humaines de Power. Elle s'est consacrée pendant plus de 20 ans à la promotion de la marque et à la croissance des affaires d'Unilever, notamment à titre de vice-présidente, Marque mondiale, de vice-présidente, Soins personnels en Amérique du Nord et de vice-présidente d'Unilever Canada. Elle a siégé aux conseils de direction responsables des politiques en matière de ressources humaines, de la gestion du rendement, des stratégies liées à la rémunération, des attributions et des rajustements chez Unilever Amérique du Nord et au sein de la division Soins personnels de la direction mondiale d'Unilever. De plus, elle a siégé au conseil responsable de la diversité et de l'inclusion d'Unilever en Amérique du Nord et fondé Villa Leadership en 2008, un programme de perfectionnement continu à l'intention des femmes pour Unilever et le Programme alimentaire mondial des Nations Unies qui touche près de 1 000 femmes dans le monde. En mai 2023, M^{me} MacLeod a terminé avec succès le séminaire avancé des administrateurs de sociétés de l'École de gestion de l'Université Harvard. Catalyst Canada l'a reconnue à titre de chef d'entreprise défendant la cause de la diversité et WXN l'a reconnue comme l'une des femmes les plus influentes faisant la promotion de la diversité au Canada. Elle a participé au programme de l'École de gestion de l'Université Harvard intitulé « Compensation Committee: New Challenges, New Solutions ».

M^{me} Susan McArthur compte plus de 30 ans d'expérience dans les secteurs de l'investissement en capital-risque et du courtage, et était jusqu'à tout récemment associée directrice de GreenSoil Investments. Elle siège aux comités des ressources humaines de Great-West Lifeco et de la Canada Vie depuis mai 2016, et à celui d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. depuis novembre 2017. En outre, M^{me} McArthur a récemment présidé le Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail, dont le mandat était axé sur l'avenir du travail en Ontario après la pandémie de COVID-19, ainsi que le Comité consultatif de la transférabilité des avantages sociaux. Elle a siégé au comité des ressources humaines et de gouvernance d'un certain nombre de sociétés ouvertes, y compris la Financière Power, First Capital Realty Inc., Papiers Tissu KP Inc. et Chemtrade Logistics Income Fund. Elle a travaillé pendant un an en recrutement de personnel professionnel dans le secteur des services financiers et a suivi le programme de l'Institut des administrateurs de sociétés offert par l'École de gestion Rotman de l'Université de Toronto. M^{me} McArthur a réussi le niveau 1 du programme sur la gouvernance du Conseil canadien des innovateurs en 2022.

Dans le cadre de son examen de la rémunération de chacun des hauts dirigeants désignés pour l'exercice, le comité des ressources humaines obtient les recommandations des présidents et chefs de la direction respectifs d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Placements Mackenzie, selon le cas, ainsi que l'évaluation que ceux-ci font du rendement de chaque haut dirigeant désigné pour l'exercice. Gestion des risques liés à la rémunération

Le comité des ressources humaines reconnaît l'importance des décisions en matière de rémunération et s'engage à appliquer un jugement prudent dans le cadre de l'examen et de l'approbation des programmes de rémunération et de la rémunération des hauts dirigeants, qui est représentatif de la capacité de respecter les priorités stratégiques et d'offrir une valeur soutenue pour les actionnaires.

Les salaires de base, les attributions annuelles au titre du régime incitatif, d'options sur actions et d'unités d'actions ainsi que les prestations de retraite des hauts dirigeants désignés sont déterminés par le comité des ressources humaines, alors que le salaire de base ainsi que les attributions annuelles au titre du régime incitatif, d'options sur actions et d'unités d'actions des chefs de la direction d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Placements Mackenzie font l'objet de recommandations par le comité des ressources humaines auprès du conseil en vue de leur approbation. La composante à long terme du programme de rémunération attribuée sous forme d'options sur actions est déterminée et administrée par le comité des ressources humaines.

Le comité des ressources humaines examine chaque année la rémunération des hauts dirigeants qui occupent un poste de vice-président exécutif ou un poste d'échelon supérieur et de chacun des hauts dirigeants désignés et évalue tous les critères de rendement, le respect de ses critères et les attributions de rémunération réelles.

Gestion des risques liés à la rémunération

Le comité des ressources humaines évalue régulièrement le programme de rémunération d'IGM pour en mesurer les risques. Les politiques et pratiques d'IGM, présentées ci-dessous, ont pour but d'assurer l'alignement de la rémunération sur les intérêts à court, à moyen et à long terme de nos actionnaires, et de tenir compte des pratiques ou des directives réglementaires imposées par les organismes de réglementation. Ces responsabilités comprennent les éléments suivants :

- définir la politique et les pratiques qui pourraient inciter la prise de risques inappropriés ou excessifs;
- définir les risques inhérents au programme de rémunération qui sont susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur IGM;
- évaluer les répercussions des risques liés au programme de rémunération ou aux modifications qu'on propose d'y apporter.

Le comité des ressources humaines est d'avis que le programme de rémunération d'IGM n'est pas de nature à inciter les hauts dirigeants à prendre des risques excessifs ou inappropriés. Le programme de rémunération atténue les risques en assurant un équilibre approprié entre les mesures incitatives à long, à moyen et à court terme et en liant la rémunération au rendement.

Les mesures du rendement qui sont prévues dans le programme de rémunération sont équilibrées et conçues de manière à encourager l'atteinte d'objectifs personnels, la réalisation des plans stratégiques d'IGM et l'augmentation de la valeur économique de la participation de nos actionnaires à long terme. Une tranche considérable de la rémunération des dirigeants est à base d'actions et différée, ce qui les encourage à se concentrer sur les résultats à long terme et harmonise les intérêts des dirigeants d'IGM avec ceux de nos actionnaires.

Couverture de la rémunération à base d'actions et négociation de titres

Les hauts dirigeants désignés, ainsi que les administrateurs d'IGM, sont assujettis à la politique en matière d'opérations et de déclarations d'initié de la Société (la « politique en matière d'opérations d'initié »), laquelle interdit la vente, l'achat ou la négociation des titres d'IGM ou de l'un ou l'autre des membres de son groupe qui sont des sociétés ouvertes, ou de faire quelque opération que ce soit sur ces titres, sans l'approbation préalable de la secrétaire générale d'IGM. Elle leur interdit également d'utiliser des stratégies financières (la vente à découvert, l'achat ou la vente d'options de vente position acheteur ou position vendeur, ou le recours à d'autres dérivés comme des contrats à terme, des swaps sur actions ou des fonds d'échange, par exemple) dans le but de faire des opérations qui visent à couvrir ou à compenser une diminution de la valeur au marché des actions (ou d'équivalents comme des UAD, des UADHD, des UALR ou des UAFOR, dont la valeur découle de celle des actions) d'IGM ou de l'une ou l'autre de ses filiales ou des membres de son groupe qui sont des sociétés ouvertes. De plus, elle leur interdit de « vendre à découvert » les titres de ces émetteurs ou d'acheter ou de vendre de tels titres dans l'intention de les revendre ou de les racheter à l'intérieur d'un délai de six mois en prévision d'une augmentation ou d'une chute à court terme de leur cours.

Comme il est indiqué ci-dessus, la valeur d'une UAD découle de la valeur de l'action ordinaire. Le régime UAD des administrateurs prévoit qu'aucune somme ne sera versée à un administrateur, ou à l'égard de celui-ci, aux termes du régime UAD des administrateurs ou dans le cadre d'un autre mécanisme, qu'aucune UAD supplémentaire ne lui sera octroyée et qu'aucun autre type d'avantage ne lui sera conféré, ni ne sera conféré à son égard, en vue de compenser la fluctuation à la baisse du prix des actions ordinaires. Le régime d'unités d'actions des hauts dirigeants prévoit des restrictions similaires en ce qui a trait aux UADHD octroyées aux termes de ce régime.

Politique de récupération de la rémunération incitative

La politique de récupération de la rémunération incitative s'applique à toutes les personnes ayant occupé un poste de vice-président ou un poste supérieur dans la hiérarchie. Si un dirigeant commet une faute, comme une fraude, un vol, un détournement de fonds ou une autre faute grave, qu'elle fasse ou non l'objet d'un redressement des états financiers, ou si un redressement des états financiers s'impose, que le dirigeant soit ou non à blâmer, le conseil peut, à sa discrétion, annuler en partie ou en totalité les attributions liées à la rémunération incitative ou les attributions fondées sur des actions du dirigeant ou exiger une partie ou la totalité du remboursement de ces attributions dans la mesure où elles ont déjà été payées.

Actionnariat minimal requis des hauts dirigeants

La politique d'IGM exige que les hauts dirigeants qui occupent certains postes stipulés détiennent des actions d'IGM afin d'aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires, de favoriser une approche prudente en matière de risque et d'encourager une relève appropriée.

Les exigences en matière d'actionnariat minimal ne se limitent pas aux postes de président et chef de la direction d'IGM et s'appliquent à certains autres hauts dirigeants d'IGM et de ses filiales, afin de tenir compte du fait que les principes d'actionnariat s'appliquent à nos dirigeants les plus hauts placés. Ces dirigeants disposent de cinq ans à partir de la date à laquelle ils sont nommés ou promus pour respecter les exigences en matière d'actionnariat et doivent maintenir cet actionnariat pour une période de un (1) an après la démission ou le départ à la retraite, ou deux (2) ans après cet événement, dans le cas du président et chef de la direction d'IGM. Les UAD, les UADHD, les UAFOR, les UALR, les actions acquises dans le cadre du régime d'achat d'actions des employés et les actions ordinaires détenues personnellement par les hauts dirigeants sont autant de titres admissibles afin de respecter les exigences d'actionnariat, les options sur actions étant exclues. Pour évaluer la valeur de la participation, nous utilisons le prix d'attribution ou le cours du marché au 31 décembre (selon le plus élevé des deux) et nous supposons un facteur de rendement de 100 % pour les UALR. Les actions détenues personnellement sont évaluées au cours du marché le 31 décembre.

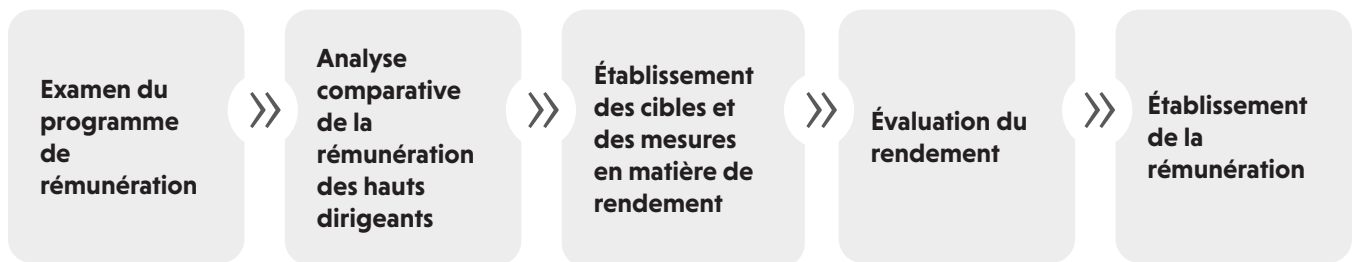
Le tableau suivant présente les exigences particulières en matière d'actionnariat par poste de direction.

Actionnariat minimal requis	
Président et chef de la direction, Société financière IGM Inc.	5 fois le salaire de base
Président et chef de la direction, Placements Mackenzie	4 fois le salaire de base
Président et chef de la direction, IG Gestion de patrimoine	4 fois le salaire de base
Chef des services financiers, Société financière IGM Inc.	3 fois le salaire de base
Membres du comité d'exploitation, Société financière IGM Inc. (vice-présidents exécutifs)	1,5 fois le salaire de base

Les détails sur l'actionnariat du chef de la direction sont présentés à la [page 61](#).

Processus décisionnel

Le processus de rémunération décrit ci-dessous est utilisé pour déterminer la rémunération du président et chef de la direction d'IGM, des hauts dirigeants désignés et des vice-présidents exécutifs. La direction, le comité des ressources humaines et le conseil sont impliqués tout au long du processus. Le comité des ressources humaines approuve la rémunération des hauts dirigeants et les programmes y afférents. Il émet aussi des recommandations au conseil pour la rémunération des présidents et chefs de la direction de la Société, d'IG Gestion de patrimoine et de Placements Mackenzie, laquelle est finalement approuvée par le conseil d'IGM.



Examen du programme de rémunération

- Chaque année, le comité des ressources humaines examine le programme de rémunération, y compris la conception du programme, les niveaux de rémunération, les composantes de la rémunération, la composition de la rémunération, ainsi que les paramètres et les cibles de rendement individuel et de l'entreprise.
- Le comité des ressources humaines peut demander l'avis d'un conseiller en rémunération indépendant.

Analyse comparative de la rémunération des hauts dirigeants

Afin d'aider le comité des ressources humaines à examiner et à établir la rémunération du président et chef de la direction d'IGM et des autres hauts dirigeants désignés, le comité examine les niveaux de rémunération au sein d'autres organisations canadiennes afin de s'assurer que la conception des programmes et les niveaux de rémunération d'IGM demeurent concurrentiels sur le marché. Les données du marché sont prises en considération dans l'élaboration de la politique et des programmes en matière de rémunération d'IGM.

Les sources de données et d'information sur le marché sont, notamment :

- Les sondages menés par des sociétés externes de services-conseils en rémunération, ainsi que les informations fournies au public dans les rapports annuels et les circulaires de procuration.
- Les données du marché provenant d'un groupe de référence qui se compose de banques, d'assureurs et de sociétés de gestion d'actifs représentant les principaux concurrents d'IGM en matière de talents et d'affaires.

Le groupe de référence se compose de 17 sociétés évoluant au sein des secteurs des finances et de la gestion d'actifs. Ces sociétés ont été choisies parce que leur envergure est semblable à celle d'IGM d'après l'actif géré ou l'actif sous services-conseils (p. ex., moitié à deux fois celle d'IGM) ou parce qu'elles ont une portée et une composition d'affaires semblables (p. ex., des banques et des compagnies d'assurance) ou parce qu'IGM est en concurrence avec ses sociétés pour attirer des talents, ce qui peut inclure des institutions qui sont plus petites ou plus grandes qu'IGM. Compte tenu de l'envergure et de la portée variées de ces sociétés, les niveaux de rémunération au sein du groupe de sociétés homologues aident à établir des niveaux de rémunération appropriés pour le chef de la direction et les autres hauts dirigeants désignés plutôt que d'établir des analyses comparatives directes. Le comité des ressources humaines examine la rémunération pour des postes comparables au sein du groupe de sociétés homologues, en tenant compte du rendement relatif et de l'envergure de chaque institution, ainsi que de l'importance stratégique du rôle examiné. La taille d'une organisation joue un rôle dans la rémunération. Par exemple, le niveau de notre rémunération cible ne sera pas aligné sur celui des institutions financières de plus grande envergure. Le niveau de rémunération cible des membres de la haute direction reflète également l'expérience des hauts dirigeants, leur rendement soutenu dans l'exercice de leurs fonctions et leur potentiel d'avenir.

Le groupe de référence utilisé aux fins de la rémunération comprend les sociétés suivantes¹:

Société de Gestion AGF Limitée	IA Groupe financier	Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public
Alberta Investment Management Corp.	Intact Corporation financière	Banque Royale du Canada
Banque de Montréal	Banque Laurentienne du Canada	Financière Sun Life
Banque de Nouvelle-Écosse	Manuvie	Banque TD
Banque CIBC	Banque Nationale du Canada	Groupe TMX Ltée.
Great-West Lifeco	OMERS Corporation	

1. Financière CI et la Banque canadienne de l'Ouest ont été retirées du groupe de référence puisqu'elles ont perdu le statut de société ouverte à la suite des transactions d'acquisition dont elles ont fait l'objet en 2025.

Établissement des cibles et des mesures en matière de rendement

- La direction émet des recommandations au comité des ressources humaines en ce qui a trait aux mesures et aux cibles financières et stratégiques qui s'appliquent au RICT et au RILT. Nous portons une attention particulière au programme afin de nous assurer qu'il s'aligne sur notre philosophie de rémunération en fonction du rendement pour atteindre un équilibre entre les récompenses attribuées pour un rendement solide et les récompenses réduites lorsque les objectifs ne sont pas atteints.
- Le comité des ressources humaines examine les paramètres et les cibles de rendement qui sont ensuite revus et approuvés par le conseil.

Évaluation du rendement

- À la fin de l'exercice, le chef des finances et le chef des ressources humaines d'IGM présentent les résultats de l'entreprise au comité des ressources humaines.
- La direction recommande des niveaux de rémunération en tenant compte des éléments liés à l'entreprise qui s'appliquent au régime incitatif à court terme et des éléments liés au rendement des unités d'actions liées au rendement du régime incitatif à long terme.
- Les recommandations en matière de rémunération des hauts dirigeants, soit les membres de la haute direction qui occupent un poste de vice-président exécutif ou un poste supérieur, sont examinées et approuvées par le comité des ressources humaines, et les recommandations concernant la rémunération de M. O'Sullivan, de M. Gould et de M. Murchison sont présentées au conseil pour approbation.

Établissement de la rémunération

- Au cours des séances tenues sans la direction, le comité des ressources humaines et le conseil discutent de la rémunération de M. O'Sullivan, de M. Gould, de M. Murchison et de tous les membres de l'équipe de la haute direction.
- Le conseil exerce un jugement indépendant dans la prise des décisions finales en matière de rémunération.
- Les attributions de rémunération incitative et les autres ajustements de la rémunération, le cas échéant, sont versés le plus tôt possible après l'approbation du conseil.

Se reporter aux [pages 60 à 62](#) pour plus de détails sur les décisions relatives à la rémunération du président et chef de la direction. Les détails sur la rémunération de tous les membres de la haute direction désignés sont présentés dans le tableau récapitulatif de la rémunération.

Éléments composant la rémunération des hauts dirigeants

Le programme de rémunération des hauts dirigeants comporte un certain nombre d'éléments, notamment la rémunération fixe et variable ainsi que la rémunération indirecte qui comprend les programmes de prestations de retraite et de soins de santé. Le tableau qui suit présente les principaux éléments du programme de rémunération ainsi que l'objectif principal visé par chacun :

Élément	Objectif principal
Rémunération fixe	
Salaire de base	Tenir compte des aptitudes, des compétences, de l'expérience et du rendement du haut dirigeant désigné.
Rémunération incitative variable	
Régime incitatif à court terme (le « RICT »)	Tenir compte du rendement au cours de l'exercice considéré en fonction des paramètres individuels et ceux liés à l'entreprise.
Régime d'unités d'actions des hauts dirigeants	Harmoniser les intérêts à moyen terme des hauts dirigeants et les intérêts des actionnaires.
Régime d'options d'achat d'actions	Harmoniser les intérêts à long terme des hauts dirigeants et les intérêts des actionnaires.
Avantages	
Prestations de retraite	Verser un revenu de remplacement après le départ à la retraite.
Assurances collectives	Offrir une protection adéquate en cas de maladie, d'invalidité ou de décès.
Avantages indirects	Fournir un complément à la rémunération totale selon les conditions du marché.

Composition de la rémunération

IGM est d'avis que cette combinaison de mesures incitatives et d'horizons de temps contribue à stimuler le rendement, à harmoniser les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires, à fidéliser les hauts dirigeants ainsi qu'à leur offrir des perspectives de rémunération concurrentielles.

Les graphiques ci-dessous présentent la composition des éléments de la rémunération directe totale des hauts dirigeants visée pour 2025. La majeure partie de la rémunération des hauts dirigeants est variable (à risque), avec des horizons de temps qui reflètent et récompensent les apports de nos hauts dirigeants à court et à long terme. Une grande partie de la rémunération est directement liée au cours de l'action d'IGM, ce qui harmonise les intérêts de nos hauts dirigeants avec ceux de nos actionnaires.

Chef de la direction



Salaire fixe

- Salaire de base 17 %

Salaire variable

- Primes incitatives annuelles 26 %

Primes incitatives fondées sur des actions

- Options sur actions 11 %

- UALR 46 %

57 % lié
au cours
de l'action

83 %
à risque

Autres hauts dirigeants désignés (moyenne)



Salaire fixe

- Salaire de base 26,4 %

Salaire variable

- Primes incitatives annuelles 29,4 %

Primes incitatives fondées sur des actions

- Options sur actions 12,2 %

- UALR 32,0 %

44,2 % lié
au cours
de l'action

73,6 %
à risque

[A] Salaire de base

Le salaire de base des hauts dirigeants, y compris des hauts dirigeants désignés d'IGM et de ses principales filiales, est établi au mois de février de chaque année et est rétroactif en date du 1^{er} janvier. Le salaire de base est établi en fonction des responsabilités professionnelles, des aptitudes, des compétences, de l'expérience et du rendement démontré ou attendu pour chacun des hauts dirigeants.

Les salaires de base, y compris les hausses salariales (s'il y a lieu) qui ont été accordées en 2025, sont indiqués dans le tableau suivant :

Nom et poste en 2025	2024 [en dollars]	2025 [en dollars]
James O'Sullivan Président et chef de la direction d'IGM	1 200 000	1 200 000
Keith Potter Vice-président exécutif et chef des services financiers d'IGM	450 000	450 000
Luke Gould Président et chef de la direction de Placements Mackenzie	850 000	850 000
Damon Murchison Président et chef de la direction d'IG Gestion de patrimoine	1 000 000	1 000 000
Rhonda Goldberg Vice-présidente exécutive et cheffe du contentieux d'IGM	400 000	425 000

Le comité des ressources humaines est d'avis que les salaires qui sont indiqués ci-dessus concordent avec les hausses salariales qui ont été octroyées de manière générale sur le marché et avec les salaires versés par la concurrence aux titulaires de postes comparables. Le salaire de base sert à calculer la rémunération incitative et les attributions à base d'actions annuelles (à moyen et long terme), tel qu'il est décrit ci-après :

[B] Régime incitatif à court terme (le « RICT »)

Afin d'harmoniser la rémunération des hauts dirigeants, y compris les hauts dirigeants désignés, avec le rendement d'IGM et de ses filiales, la possibilité de recevoir une prime incitative annuelle est offerte. Les paramètres sont établis annuellement au début de chaque exercice et comprennent habituellement les éléments suivants :

- Les paramètres liés à l'entreprise, y compris les mesures financières et les composantes stratégiques d'IGM et de ses filiales.
- Les objectifs personnels, notamment ceux liés à la stratégie, aux ventes, au leadership, aux initiatives opérationnelles et au rendement de la gestion de placements, qui sont spécifiques à chaque haut dirigeant.
- Les hauts dirigeants désignés sont également admissibles à une prime additionnelle dans le cadre de leur RICT, en fonction de l'atteinte d'une combinaison de cibles en matière de croissance du bénéfice par action (du « BPA ») et d'objectifs financiers. Le montant de la prime incitative est le même pour chaque haut dirigeant désigné afin de reconnaître la collaboration et la contribution de tous pour obtenir des résultats solides. La prime est nulle (0 \$) si les résultats financiers sont inférieurs aux cibles établies ou si la croissance du BPA est inférieure à 5 %. La prime maximale est de 120 000 \$ par année. Cette prime incitative est incluse dans le RICT annuel, et l'ensemble des composantes de la prime incitative à court terme (la « PICT ») ne peut dépasser le montant maximal attribué à chaque individu aux termes du RICT.

Chaque année, le comité des ressources humaines examine les paramètres et les cibles du RICT, de même que le salaire de base des présidents et chefs de la direction d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Placements Mackenzie, et soumet ses recommandations à l'approbation du conseil.

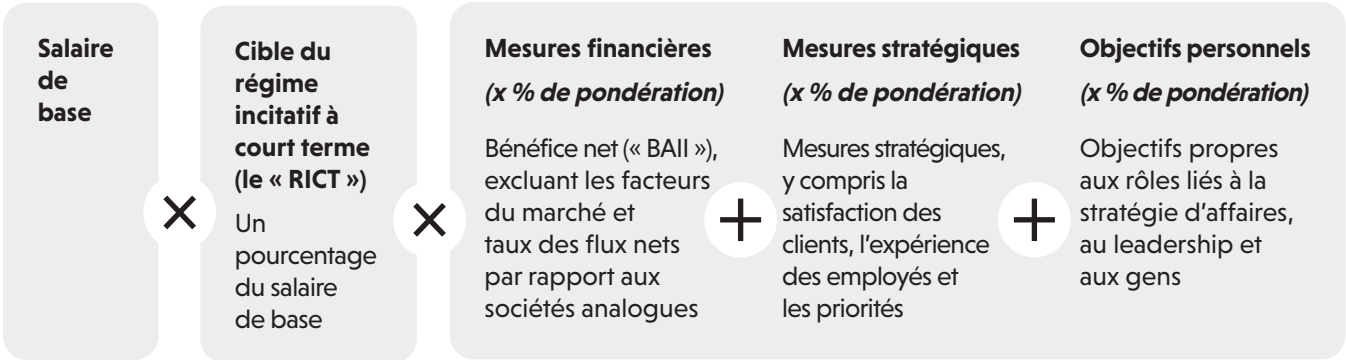
Le tableau ci-dessous présente les principales modalités du RICT.

Objectif	Verser une rémunération aux hauts dirigeants qui atteignent les objectifs de rendement financiers, stratégiques et personnels à court terme.
Forme de l'attribution	Prime incitative annuelle en trésorerie Les hauts dirigeants désignés, ainsi que les dirigeants qui occupent un poste de vice-président ou d'un échelon supérieur, peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur prime annuelle en trésorerie sous forme d'unités d'actions différées des hauts dirigeants (les « UADHD »), en vertu du régime d'unités d'actions des hauts dirigeants, lesquelles sont rachetées contre un montant en trésorerie lorsque le dirigeant quitte la Société. Se reporter à la rubrique « Régime incitatif à long terme » pour plus de détails.
Période de rendement	Année civile

Le tableau ci-dessous présente les principales modalités du RICT.

Détermination de l'attribution	Le total de la prime incitative à court terme est fondé sur la rémunération totale cible et est établi en pourcentage du salaire de base. Le rendement est évalué par rapport aux objectifs financiers, stratégiques et personnels. La composition des objectifs diffère selon le niveau de direction. La majeure partie des primes incitatives des présidents et chefs de la direction d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Placements Mackenzie est liée à des objectifs financiers. Les objectifs financiers du président et chef de la direction d'IGM sont fondés à 50 % sur le rendement de Placements Mackenzie et à 50 % sur le rendement d'IG Gestion de patrimoine. Les objectifs stratégiques et personnels comprennent le rendement global d'IGM, y compris ses investissements stratégiques et ses principales filiales. Les objectifs financiers et stratégiques du chef des services financiers et de la cheffe du contentieux sont fondés à 50 % sur le rendement de Placements Mackenzie et à 50 % sur le rendement d'IG Gestion de patrimoine. Pour les autres hauts dirigeants désignés, les objectifs stratégiques et financiers ont une pondération de 100 % relativement au rendement de la société qu'ils supervisent. Tous les dirigeants ont des objectifs de rendement stratégiques liés à l'engagement de la clientèle et des conseillers et à l'expérience des employés ainsi que des objectifs liés à l'inclusion. La prime incitative maximale dans le cadre du RICT correspond à 200 % de la cible. Des résultats inférieurs aux cibles de rendement établies peuvent se traduire par des montants incitatifs moins élevés, y compris le risque d'un paiement nul. De plus, le comité des ressources humaines ou le conseil d'administration peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster la valeur finale de la prime incitative des hauts dirigeants désignés afin de s'assurer qu'elle reflète adéquatement la prise de décisions prudentes dans un contexte risqué ou dans un contexte qui nécessite une participation plus large.																								
Paramètres financiers et stratégiques	Les paramètres financiers et stratégiques pour Placements Mackenzie et IG Gestion de patrimoine sont établis et évalués par rapport au plan au cours de chaque exercice. Les mesures de 2025 et la pondération connexe sont les suivantes : <table> <tr> <th data-bbox="335 997 614 1039">IG Gestion de patrimoine</th><th data-bbox="941 997 1189 1039">Placements Mackenzie</th></tr> <tr> <th data-bbox="335 1039 893 1081">Mesure</th><th data-bbox="941 1039 1489 1081">Pondération (%)</th></tr> <tr> <td data-bbox="335 1081 893 1123">Objectifs financiers</td><td data-bbox="941 1081 1489 1123">Objectifs financiers</td></tr> <tr> <td data-bbox="335 1123 893 1228">Bénéfice net (« BAIL »), excluant les facteurs du marché (en millions de dollars)</td><td data-bbox="941 1123 1489 1228">Bénéfice net (« BAIL »), excluant les facteurs du marché (en millions de dollars)</td></tr> <tr> <td data-bbox="335 1228 893 1312">Part de marché : croissance par rapport aux sociétés analogues</td><td data-bbox="941 1228 1489 1312">Part de marché : variation de la croissance par rapport aux sociétés analogues</td></tr> <tr> <td data-bbox="335 1312 893 1354">Total des objectifs financiers</td><td data-bbox="941 1312 1489 1354">Total des objectifs financiers</td></tr> <tr> <td data-bbox="335 1354 893 1396">Objectifs stratégiques</td><td data-bbox="941 1354 1489 1396">Objectifs stratégiques</td></tr> <tr> <td data-bbox="335 1396 893 1438">Engagement de la clientèle</td><td data-bbox="941 1396 1489 1438"></td></tr> <tr> <td data-bbox="335 1438 893 1480">Engagement des conseillers</td><td data-bbox="941 1438 1489 1480">Étude sur le point de vue des conseillers</td></tr> <tr> <td data-bbox="335 1480 893 1522">Expérience des employés d'IGM</td><td data-bbox="941 1480 1489 1522">Expérience des employés d'IGM</td></tr> <tr> <td data-bbox="335 1522 893 1564">Priorités opérationnelles</td><td data-bbox="941 1522 1489 1564">Priorités opérationnelles</td></tr> <tr> <td data-bbox="335 1564 893 1606">Total des objectifs stratégiques</td><td data-bbox="941 1564 1489 1606">Total des objectifs stratégiques</td></tr> </table> Pour le président et chef de la direction d'IGM, les mesures du rendement stratégique comprennent les mesures susmentionnées, ainsi que le rendement global d'IGM, y compris ses investissements stratégiques.	IG Gestion de patrimoine	Placements Mackenzie	Mesure	Pondération (%)	Objectifs financiers	Objectifs financiers	Bénéfice net (« BAIL »), excluant les facteurs du marché (en millions de dollars)	Bénéfice net (« BAIL »), excluant les facteurs du marché (en millions de dollars)	Part de marché : croissance par rapport aux sociétés analogues	Part de marché : variation de la croissance par rapport aux sociétés analogues	Total des objectifs financiers	Total des objectifs financiers	Objectifs stratégiques	Objectifs stratégiques	Engagement de la clientèle		Engagement des conseillers	Étude sur le point de vue des conseillers	Expérience des employés d'IGM	Expérience des employés d'IGM	Priorités opérationnelles	Priorités opérationnelles	Total des objectifs stratégiques	Total des objectifs stratégiques
IG Gestion de patrimoine	Placements Mackenzie																								
Mesure	Pondération (%)																								
Objectifs financiers	Objectifs financiers																								
Bénéfice net (« BAIL »), excluant les facteurs du marché (en millions de dollars)	Bénéfice net (« BAIL »), excluant les facteurs du marché (en millions de dollars)																								
Part de marché : croissance par rapport aux sociétés analogues	Part de marché : variation de la croissance par rapport aux sociétés analogues																								
Total des objectifs financiers	Total des objectifs financiers																								
Objectifs stratégiques	Objectifs stratégiques																								
Engagement de la clientèle																									
Engagement des conseillers	Étude sur le point de vue des conseillers																								
Expérience des employés d'IGM	Expérience des employés d'IGM																								
Priorités opérationnelles	Priorités opérationnelles																								
Total des objectifs stratégiques	Total des objectifs stratégiques																								
Acquisition des droits	Les primes incitatives sont attribuées après la fin de l'exercice, habituellement en février.																								

Plus précisément, la PICT annuelle est discrétionnaire et le comité des ressources humaines, ou le conseil, selon le cas, peut refuser d'approuver ou de verser une PICT ou peut décider de verser une PICT d'un montant réduit, sans égard aux résultats de l'entreprise ou au rendement de l'individu en question; il se pourrait donc qu'aucune prime incitative ne soit attribuée à un haut dirigeant désigné.



[C] Régime incitatif à long terme (le « RILT »)

Les hauts dirigeants d'IGM et les hauts dirigeants désignés sont admissibles à des primes de rendement à moyen et à long terme sur une base annuelle en vertu du régime incitatif à long terme (le « RILT »). Des mesures incitatives à moyen terme sont accordées conformément au régime d'unités d'actions à l'intention des hauts dirigeants d'IGM. Des mesures incitatives à long terme sont accordées conformément au régime d'options d'achat d'actions d'IGM.

Le tableau ci-dessous présente un sommaire des principales caractéristiques du régime d'unités d'actions à l'intention des hauts dirigeants et du régime d'options d'achats d'actions.

	Mesures incitatives à moyen terme : Unités d'actions liées au rendement (« UALR ») / unités d'actions faisant l'objet de restrictions (« UAFOR ») / unités d'actions différées des hauts dirigeants (« UADHD »)	Mesures incitatives à long terme : Options sur actions
Objectif	Récompenser les hauts dirigeants pour l'atteinte d'objectifs d'affaires liés à la performance financière soutenue et à la création de valeur pour les actionnaires à moyen et à long terme.	
Octroi d'attributions	Le total des attributions aux termes des mesures incitatives à long terme est octroyé annuellement et correspond à un pourcentage du salaire de base. À compter de 2024, pour certains hauts dirigeants, la prime incitative annuelle à long terme est octroyée à titre de valeur en dollars discrétionnaire, ce qui permet d'ajuster la prime annuellement en fonction du rendement. La composition des UAFOR, des UALR et des options sur actions varie en fonction du niveau hiérarchique. Veuillez vous référer au tableau ci-dessous.	
Valeur de l'attribution initiale	Les actions théoriques, dont la valeur de règlement est fondée sur le cours des actions ordinaires d'IGM et, dans le cas des UALR, sur le rendement des actions ordinaires d'IGM. L'attribution initiale est fondée sur la valeur en dollars de l'attribution et sur le cours moyen pondéré en fonction du volume de l'action à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'octroi. UADHD : Les hauts dirigeants peuvent choisir de reporter la totalité ou une partie de leur attribution annuelle d'unités d'actions aux UADHD, en vertu du régime d'unités d'actions des hauts dirigeants. Les UADHD sont assujetties aux mêmes conditions d'acquisition des droits que les UAFOR et les UALR.	L'attribution confère le droit d'acquérir des actions ordinaires d'IGM ultérieurement à un prix déterminé. L'attribution initiale est fondée sur la valeur en dollars de l'attribution et sur le cours moyen pondéré en fonction du volume de l'action à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'octroi ainsi que sur une valeur estimative de la rémunération fondée principalement sur le modèle d'évaluation des options de Black et Scholes.
Période de rendement	Trois ans	10 ans
Période d'acquisition des droits	Trois ans (acquisition des droits de 100 %)	Le calendrier d'acquisition des droits a été modifié en 2023 pour passer à 4 ans (50 % après les exercices 3 et 4). Pour toutes les attributions effectuées avant 2023, le calendrier d'acquisition des droits est de 5 ans (les droits sont acquis à raison de 20 % par année).

	Mesures incitatives à moyen terme : Unités d'actions liées au rendement (« UALR ») / unités d'actions faisant l'objet de restrictions (« UAFOR ») / unités d'actions différées des hauts dirigeants (« UADHD »)	Mesures incitatives à long terme : Options sur actions
Valeur de règlement	UAFOR : à la fin de la période de trois ans, le nombre total des UAFOR acquises à leur titulaire (y compris les équivalents de dividendes) est multiplié par le cours moyen pondéré selon le volume des actions pour les cinq jours de bourse suivant la date d'acquisition des droits, le plus tôt possible. UALR : à la fin de la période d'acquisition des droits liée au rendement, le nombre total des UALR (y compris les équivalents de dividendes) est multiplié par le multiple de performance des UALR pour déterminer le nombre total des UALR qui seront acquises au titulaire. La valeur de règlement est par la suite calculée en multipliant le nombre total d'UALR acquises à leur titulaire par le cours moyen pondéré selon le volume des actions pour les cinq jours de bourse suivant la date d'acquisition des droits, le plus tôt possible. Le multiple de la cible du rendement pour les UALR est de 100 %. Avec prise d'effet en 2025, le multiple minimal est de 50 % et le multiple de rendement maximal est de 150 %. Pour les exercices antérieurs à 2025, le multiple de rendement minimal était de 0 %. Les attributions dont les droits sont acquis sont habituellement versées chaque année en mars. UADHD : les UADHD acquises à leur titulaire sont réglées en espèces, déduction faite des retenues, habituellement après le départ à la retraite, la cessation d'emploi ou le décès du participant, selon la première éventualité. Les UADHD sont assujetties aux mêmes critères de rendement et à la même période d'acquisition des droits. Les UADHD attribuées aux termes du régime incitatif à court terme ne sont pas assujetties à des critères d'acquisition des droits temporels ou liés au rendement, mais, sinon, elles comportent les mêmes modalités que les autres UADHD attribuées aux termes du régime d'unités d'actions des hauts dirigeants. Les UAFOR, les UALR ou les UADHD qui ne sont pas acquises à leur titulaire, à l'exception des UADHD attribuées aux termes du RICT, sont habituellement frappées de déchéance au moment de la cessation d'emploi, sauf en cas de décès ou de départ à la retraite du participant dans certaines circonstances ou si le comité des ressources humaines établit d'autres modalités, à sa discrétion.	La valeur correspond à l'écart entre le prix d'exercice au moment de l'octroi et le cours des actions ordinaires d'IGM lorsqu'elles sont exercées.

	Mesures incitatives à moyen terme : Unités d'actions liées au rendement (« UALR ») / unités d'actions faisant l'objet de restrictions (« UAFOR ») / unités d'actions différées des hauts dirigeants (« UADHD »)	Mesures incitatives à long terme : Options sur actions
Traitement à la suite d'une cessation d'emploi	Avec prise d'effet en janvier 2024, IGM a apporté des modifications au traitement des unités d'actions et options d'achat d'actions à la suite d'une cessation d'emploi. Définition de la retraite : Aux fins du régime d'unités d'actions et du régime d'options d'achat d'actions, un employé est admissible à la retraite lorsqu'il satisfait à l'un ou l'autre des critères suivants : • être âgé d'au moins 55 ans et avoir un minimum de 5 années de service; • la somme de l'âge du participant et du nombre d'années de service totalise 80 ans ou plus. Retraite : • Les droits sur les unités d'actions continueront d'être acquis conformément au calendrier normal. • Les droits liés aux options sur actions continueront d'être acquis conformément au calendrier. Les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées sur toute leur durée de 10 ans. • Les attributions octroyées au cours de l'année du départ à la retraite sont calculées au prorata du temps travaillé durant l'année (période de 12 mois). Décès : • Les droits non acquis sur les unités d'actions sont acquis immédiatement. • Les droits non acquis sur les options sur actions sont acquis immédiatement et les options peuvent être exercées jusqu'à la première des dates suivantes : la date d'expiration de l'attribution ou trois ans. Congédiement non motivé : • Toutes les attributions d'unités d'actions et d'options sur actions seront établies au prorata des mois de service actif sur la période d'acquisition des droits de l'attribution visée. Par exemple, l'attribution d'unités d'actions sera fonction du temps de service sur leur durée de trois ans. • Les droits non acquis sur les unités d'actions ou sur les options sur actions continueront d'être acquis conformément au calendrier normal. Les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées sur toute leur durée de 10 ans. Départ volontaire : • Les unités d'actions dont les droits ne sont pas acquis sont frappées de déchéance. • Les options sur actions dont les droits ne sont pas acquis sont frappées de déchéance. Les options sur actions dont les droits sont acquis peuvent être exercées jusqu'à la première des dates suivantes : la date d'expiration de l'attribution ou 12 mois.	

Multiple de rendement des attributions d'UALR

Le multiple de rendement des attributions d'UALR est fondé sur des mesures du rendement établies et évaluées pour Placements Mackenzie et IG Gestion de patrimoine et comprend des composantes financières et stratégiques. Le tableau ci-dessous présente chacune de ces mesures et la pondération connexe.

IG Gestion de patrimoine		Placements Mackenzie	
Mesure	Pondération (%)	Mesure	Pondération (%)
Objectifs financiers		Objectifs financiers	
Bénéfice net (« BAII ») (en millions de dollars)	35 %	Bénéfice net (« BAII ») (en millions de dollars)	35 %
Taux des flux nets (flux nets / actifs)	35 %	Taux des ventes nettes (ventes nettes / actifs)	35 %
Objectifs stratégiques		Objectifs stratégiques	
Engagement de la clientèle	6,7 %	Étude sur le point de vue des conseillers	10 %
Engagement des conseillers	6,7 %	Expérience des employés d'IGM	10 %
Expérience des employés d'IGM	6,7 %	Priorités opérationnelles	10 %
Priorités opérationnelles	10 %	Total des objectifs stratégiques	100 %
Total des objectifs stratégiques	100 %		

Les mesures du rendement sont évaluées chaque année de la période de rendement afin de déterminer le multiple de rendement pour l'exercice. La moyenne sur trois ans qui en résulte est appliquée à l'attribution dont les droits ont été acquis.

Composition du RILT

La composition par défaut des attributions fondées sur des titres de capitaux propres est établie en fonction du niveau et est présentée ci-dessous pour les membres de la haute direction visés d'IGM.

- Chef de la direction : 20 % d'options sur actions/80 % d'unités d'actions liées à la performance
- Vice-président exécutif : 15 % d'options sur actions/85 % d'unités d'actions liées au rendement

Conformément à l'objectif du régime, qui consiste à récompenser les membres de la haute direction pour l'atteinte des objectifs d'affaires liés à une performance financière soutenue et à la création de valeur à moyen et à long terme pour les actionnaires, IGM tient compte des préférences individuelles et, par conséquent, elle permet aux membres de la haute direction qui occupent un poste de vice-président principal ou d'un échelon supérieur, de choisir sur une base annuelle une plus grande proportion d'options sur actions que celle qui est proposée dans la nouvelle composition par défaut. Pour toute augmentation du nombre d'options sur actions, l'attribution d'unités d'actions liées au rendement sera réduite de façon correspondante. Sur une base annuelle, les chefs de la direction peuvent choisir jusqu'à 40 % de leur prime en options sur actions en vertu du régime incitatif à long terme, et les vice-présidents exécutifs peuvent choisir jusqu'à 30 % de leur prime en options sur actions en vertu du régime incitatif à long terme. À compter de 2024, pour certains hauts dirigeants, la prime incitative annuelle à long terme est octroyée à titre de valeur en dollars discrétionnaire, ce qui permet d'ajuster la prime annuellement en fonction du rendement.

Le tableau suivant présente la valeur en dollar des attributions annuelles de titres de capitaux propres et la composition des instruments de capitaux propres pour le chef de la direction et les hauts dirigeants désignés pour 2025.

	Attributions annuelles de titres de capitaux propres	Attributions annuelles de titres de capitaux propres (composition)	
	En dollars	UALR	Options sur actions
James O'Sullivan	4 050 000	80 %	20 %
Keith Potter	600 000	70 %	30 %
Luke Gould	1 700 000	60 %	40 %
Damon Murchison	2 750 000	75 %	25 %
Rhonda Goldberg	500 000	85 %	15 %

Chacun des hauts dirigeants désignés a bénéficié d'octrois aux termes du régime d'unités d'actions des hauts dirigeants, comme il est indiqué dans le tableau récapitulatif de la rémunération.

[D] Prestations de retraite

IGM offre divers régimes de retraite à ses hauts dirigeants désignés. MM. Potter et Gould participent au régime à prestations déterminées, M. O'Sullivan et M^{me} Goldberg participent au régime à cotisations déterminées de Mackenzie et M. Murchison participe au régime à cotisations déterminées d'IG Gestion de patrimoine. M. Murchison a participé au régime à cotisations déterminées de Mackenzie jusqu'au 14 septembre 2020, lorsqu'il a été nommé président et chef de la direction d'IG Gestion de patrimoine et, de ce fait, commencé à participer au régime à cotisations déterminées d'IG Gestion de patrimoine. De plus, tous les hauts dirigeants désignés participent aux RRSD à cotisations déterminées. Ces RRSD sont des outils de fidélisation conçus en vue d'offrir des prestations de retraite appropriées calculées en fonction de la rémunération que ces participants ont gagnée pendant toute la durée de leur service et d'harmoniser la rémunération offerte par IGM à ses plus hauts dirigeants avec les normes en vigueur sur le marché. Les dispositions principales de ces régimes sont décrites plus amplement à la rubrique « Prestations aux termes des régimes de retraite » ci-dessous.

[E] Assurances collectives

IGM offre une assurance-maladie, une assurance dentaire, une assurance-vie, une assurance-invalidité de courte et de longue durée, une assurance en cas de décès par accident et une assurance perte d'un membre aux hauts dirigeants désignés.

[F] Avantages indirects

À l'heure actuelle, IGM offre à ses hauts dirigeants désignés un nombre restreint d'avantages indirects qui sont raisonnables et concurrentiels.

[G] Régime d'achat d'actions des employés

Le régime d'achat d'actions des employés permet aux employés d'IGM et de ses filiales respectives d'acheter des actions d'IGM au moyen de retenues salariales. Les participants à ce régime peuvent cotiser jusqu'à 5 %¹ de leur salaire. IGM verse une cotisation correspondant à 50 % de la cotisation du participant, sous réserve d'une période d'acquisition des droits de 24 mois suivant la date de la cotisation.

1. Avant le 1^{er} septembre 2025, les employés d'IG Gestion de patrimoine et de ses filiales respectives pouvaient cotiser jusqu'à concurrence d'un pourcentage maximal de leur salaire ou d'une somme maximale au cours d'une année civile, selon le nombre d'années de service. Le plafond de la cotisation des employés (ceux comptant 10 années de service et plus ou occupant un poste à un échelon spécifié) était fixé à 7 % du salaire ou 5 600 \$ au cours d'une année civile.

Aperçu de la performance en 2025

En 2025, la Société financière IGM a offert une solide performance globale, faisant progresser ses priorités stratégiques tout en générant des résultats financiers records dans un contexte macroéconomique plus complexe. L'actif géré et l'actif sous services-conseils se sont chiffrés à 310,1 G\$, soit une hausse de 14,7 % par rapport à la fin de l'exercice 2024, qui a été favorisée par le rendement positif des marchés et la vigueur soutenue des activités. La Société a dégagé un bénéfice net annuel de 1 101,0 M\$ et un bénéfice net ajusté de 1 093,1 M\$¹, soit un bénéfice par action de 4,64 \$ et de 4,61 \$, respectivement. La création de valeur pour les actionnaires est demeurée forte, le cours de l'action ayant atteint un sommet inégalé pour donner lieu à un rendement total pour les actionnaires de 40,9 %. Cette performance est notamment attribuable aux investissements continus de la Société dans ses principales plateformes de gestion de patrimoine et de gestion d'actifs, aux améliorations ciblées dans les capacités numériques et axées sur l'IA et à l'apport considérable des investissements stratégiques.

C'est sur la base de cette performance opérationnelle et de cette solidité financière que s'est effectuée l'évaluation des résultats en vertu des programmes de rémunération incitative à court et à moyen terme pour 2025.

Résultats en matière de rendement en 2025

Rémunération incitative à court terme et à moyen terme

Compte tenu du rendement de toutes les sociétés en exploitation en 2025, les résultats d'IGM par rapport à nos objectifs financiers et stratégiques aux fins de la rémunération incitative annuelle à court terme et le multiple de rendement des attributions d'UALR dont les droits ont été acquis en 2023 ont été examinés et évalués par le comité des ressources humaines.

1. Représentent une mesure financière et un ratio non conformes aux normes IFRS. Le bénéfice net ajusté attribuable aux actionnaires ordinaires n'a pas de définition normalisée en vertu des normes IFRS et, par conséquent, il pourrait ne pas être directement comparable à des mesures semblables utilisées par d'autres sociétés. Cette mesure est utilisée afin de donner à la direction, aux investisseurs et aux analystes de placement des mesures additionnelles pour évaluer le rendement. Cette mesure ne tient pas compte des autres éléments qui sont non récurrents ou qui pourraient rendre moins significative la comparaison des résultats d'exploitation d'une période à l'autre. Se reporter au rapprochement de cette mesure financière non conforme aux normes IFRS et des résultats présentés conformément aux normes IFRS dans le rapport de gestion (tableau 1) figurant dans le rapport annuel 2025 d'IGM.

Mesures du rendement d'entreprise aux fins du RICT pour 2025

Mesures financières

IG Gestion de patrimoine	Pondération (%)	Cible du RICT (100 %)	Résultats en 2025	Ratio de règlement pour 2025
Bénéfice net (« BAI »), excluant les facteurs du marché (en millions de dollars)	50 %	792,8 \$	824,3 \$	140 %
Part de marché : croissance par rapport aux sociétés analogues	50 %	Maintien de la part de marché	Amélioration de la part de marché	125 %
Total des objectifs financiers	100 %			132,5 %

Placements Mackenzie	Pondération (%)	Cible du RICT (100 %)	Résultats en 2025	Ratio de règlement pour 2025
Bénéfice net (« BAI »), excluant les facteurs du marché (en millions de dollars)	50 %	313,9 \$	318,1 \$	109 %
Part de marché : variation de la croissance par rapport aux sociétés analogues	50 %	Amélioration significative	Amélioration	86 %
Total des objectifs financiers	100 %			97,5 %

Mesures stratégiques

IG Gestion de patrimoine	Pondération (%)	Résultats	Ratio de règlement pour 2025
Engagement de la clientèle	22,2 %	IG Gestion de patrimoine a obtenu un indice de recommandation client en hausse importante par rapport à l'exercice précédent, ce qui indique un engagement solide de la clientèle.	200 %
Engagement des conseillers	22,2 %	- IG Gestion de patrimoine a obtenu une note d'engagement des conseillers record dans la fiche de pointage des courtiers (Dealers' Report Card) d'Investment Executive pour 2025, se hissant au premier rang du classement avec une augmentation de son pointage dans 18 des 25 catégories. - IG Gestion de patrimoine a figuré en tête du classement dans plusieurs catégories clés : soutien et technologie liés à la planification financière, soutien à la planification fiscale et successorale, formation et perfectionnement des conseillers, outils de relations clients, et produits et soutien pour la clientèle à valeur élevée.	200 %
Expérience des employés d'IGM	22,2 %	La culture d'IGM et l'expérience de ses employés demeurent solides, et les résultats du sondage sur l'engagement des employés dépassent les indices de référence canadiens et mondiaux.	150 %
Priorités opérationnelles d'IGM	33,3 %	- IG Gestion de patrimoine continue d'offrir des conseils de premier ordre au moyen de son modèle de prestation de conseils sectoriel qui met l'accent sur la croissance et l'innovation en offrant des améliorations de grande qualité, notamment en ce qui a trait à la qualité des plans financiers et à l'amélioration des plateformes numériques. - IG Gestion de patrimoine a mené à bien ses initiatives pluriannuelles dans le cadre de son programme de modernisation du financement hypothécaire avec nesto et continue d'établir des partenariats avec d'autres sociétés de technologie financière, notamment InterVal et ClearEstate. - IG Gestion de patrimoine a réalisé la transformation de sa marque et la fusion de ses courtiers en épargne collective et en placement afin de former un courtier unique à double inscription, sans incidence importante sur ses conseillers et sa clientèle.	125 %
Total des objectifs stratégiques	100 %		163,9 %

Placements Mackenzie	Pondération (%)	Résultats	Ratio de règlement pour 2025
Étude sur le point de vue des conseillers	33,3 %	- Placements Mackenzie a maintenu une solide notation globale de 7,5, se classant au 2^e rang en ce qui a trait à la pénétration des ventes des conseillers, maintenant sa 2^e place quant à la valeur de la marque, et améliorant sa réputation et son image de marque pour passer de la 8^e position en 2023 à la 5^e position. - Les FNB de Placements Mackenzie ont fait grimper leur note globale pour passer de la 8^e place à la 3^e place, et l'indice de recommandation client a affiché une augmentation importante.	158 %
Expérience des employés d'IGM	33,3 %	La culture d'IGM et l'expérience de ses employés demeurent solides, et les résultats du sondage sur l'engagement des employés dépassent les indices de référence canadiens et mondiaux.	150 %
Priorités opérationnelles d'IGM	33,3 %	- L'équipe des actions quantitatives mondiales de Placements Mackenzie a lancé quatre nouveaux fonds en 2025, et sa gamme de produits est devenue la plus populaire avec des ventes nettes de 2,5 G\$ au détail et un actif géré de plus de 4,8 G\$. - Placements Mackenzie a affiché une forte vigueur grâce au lancement de neuf FNB, y compris des stratégies de placement à gestion active et à meilleur bêta de premier plan, qui ont généré des ventes nettes de plus de 1 G\$ au détail. - Placements Mackenzie a continué de faire progresser ses projets liés à l'IA en établissant une feuille de route pour l'intégration d'outils d'IA générative sur une période de 3 à 5 ans. Le déploiement d'outils d'IA et la formation connexe se sont soldés par un important taux d'adoption dans l'ensemble de l'entreprise. - Cette année a marqué un jalon important pour les activités de Mackenzie auprès des investisseurs institutionnels. Après des procédures de vente pluriannuelles, Mackenzie s'est vu octroyer des mandats par certains des plus importants investisseurs institutionnels du monde et par quelques-uns des grands fournisseurs de services financiers au Canada. Ces nouveaux mandats, qui ont donné lieu à des ventes nettes de 6 G\$ en 2025, confirment nos capacités de placement d'envergure mondiale et marquent un tournant pour ce segment d'activité en pleine croissance. - L'initiative pluriannuelle de transformation des fonctions de suivi de marché de Placements Mackenzie a continué de progresser.	150 %
Total des objectifs stratégiques	100 %		152,7 %

Les résultats financiers et stratégiques aux fins de la rémunération incitative à court terme seront appliqués à la composante incitative respective d'après la pondération qui s'applique à chaque haut dirigeant désigné. Ces résultats s'ajouteront aux résultats liés à leurs objectifs personnels aux fins du calcul du total de la rémunération incitative à court terme pour 2025.

Compte tenu de l'atteinte par IGM à la fois de ses objectifs de croissance du bénéfice par action (« BPA ») et d'objectifs financiers, chacun des hauts dirigeants désignés a reçu une prime additionnelle d'un montant de 80 000 \$ aux termes du RICT qui a été établie selon les modalités du RICT décrites ci-dessus; le montant de cette prime est indiqué dans le tableau récapitulatif de la rémunération à la colonne intitulée « Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions – Régimes incitatifs annuels ».

Résultats en pourcentage de la cible			
	Mesures financières	Mesures stratégiques	Hauts dirigeants désignés
Chef de la direction – Société financière IGM Inc. ¹	115,0 %	189,0 %	M. O'Sullivan
Société financière IGM Inc. ²	115,0 %	158,3 %	M. Potter, M ^{me} Goldberg
IG Gestion de patrimoine ³	132,5 %	163,9 %	M. Murchison
Placements Mackenzie ³	97,5 %	152,7 %	M. Gould

1. Le rendement de Placements Mackenzie et le rendement d'IG Gestion de patrimoine ont une pondération de 50 % chacun relativement aux objectifs financiers de M. O'Sullivan. Les objectifs stratégiques et personnels combinés de M. O'Sullivan tiennent compte du rendement global d'IGM, y compris ses investissements stratégiques et ses principales filiales.
2. Le rendement de Placements Mackenzie et le rendement d'IG Gestion de patrimoine ont une pondération de 50 % chacun relativement aux objectifs financiers et stratégiques de M. Potter et de M^{me} Goldberg.
3. Pour MM. Murchison et Gould, les résultats de la société qu'ils supervisent ont une pondération de 100 % relativement à leurs objectifs stratégiques et financiers.

Le multiple de rendement, fondé sur le rendement enregistré au cours des périodes d'acquisition des droits de 2023, de 2024 et de 2025, sera appliqué à l'attribution des UALR dont les droits ont été acquis en 2023 et à tous les dividendes applicables pour chaque haut dirigeant désigné participant.

Mesures du rendement d'entreprise aux fins des attributions d'UALR

IG Gestion de patrimoine	Pondération (%)	2023	2024	2025	Moyenne sur 3 ans
Objectifs financiers					
Bénéfice net (« BAIL ») (en millions de dollars)	35 %	72 %	150 %	150 %	
Taux des flux nets (flux nets / actifs)	35 %	74 %	83 %	93 %	
Objectifs stratégiques					
Engagement de la clientèle	6,7 %	100 %	125 %	150 %	
Engagement des conseillers	6,7 %	138 %	150 %	150 %	
Expérience des employés d'IGM	6,7 %	138 %	125 %	125 %	
Priorités opérationnelles	10 %	150 %	125 %	113 %	
Total	100 %	90 %	121 %	125 %	112 %

Placements Mackenzie	Pondération (%)	2023	2024	2025	Moyenne sur 3 ans
Objectifs financiers					
Bénéfice net (« BAIL ») (en millions de dollars)	35 %	103 %	150 %	137 %	
Taux des ventes nettes (ventes nettes / actifs)	35 %	58 %	59 %	76 %	
Objectifs stratégiques					
Étude sur le point de vue des conseillers	10 %	125 %	143 %	129 %	
Expérience des employés d'IGM	10 %	125 %	125 %	125 %	
Priorités opérationnelles	10 %	125 %	125 %	125 %	
Total	100 %	94 %	112 %	112 %	106 %

Société financière IGM ¹	Pondération (%)	2023	2024	2025	Moyenne sur 3 ans
Total	100 %	92 %	117 %	118 %	109 %

1. Le règlement est fondé à 50 % sur le rendement d'IG Gestion de patrimoine et à 50 % sur le rendement de Placements Mackenzie.

	Résultats en pourcentage de la cible (multiple)	Hauts dirigeants désignés
Société financière IGM Inc. ¹	109 %	M. O'Sullivan, M. Potter et M ^{me} Goldberg
IG Gestion de patrimoine ²	112 %	M. Murchison
Placements Mackenzie ³	106 %	M. Gould

1. Le multiple des UALR de MM. O'Sullivan et Potter et de M^{me} Goldberg a une pondération de 50 % relativement au rendement de Placements Mackenzie et une pondération de 50 % relativement au rendement d'IG Gestion de patrimoine.
2. Le multiple des UALR de M. Murchison est fondé à hauteur de 100 % sur le rendement d'IG Gestion de patrimoine.
3. Le multiple des UALR de M. Gould est fondé à hauteur de 100 % sur le rendement de Placements Mackenzie.

Rémunération du chef de la direction

À titre de président et chef de la direction d'IGM et de membre du conseil d'administration, M. O'Sullivan a la responsabilité globale d'IGM, y compris de ses placements stratégiques et de ses filiales Placements Mackenzie et IG Gestion de patrimoine.

M. O'Sullivan a été nommé à ce poste le 14 septembre 2020.

M. O'Sullivan veille à ce que l'exécution réussie des priorités stratégiques d'IGM se traduise par un rendement solide, par une augmentation directe du rendement pour les actionnaires ainsi que par le maintien de la position d'IGM dans nos collectivités à titre d'entreprise génèreuse.

Performance en 2025

En 2025, M. O'Sullivan a fait preuve d'un leadership fort et inébranlable pour assurer une exécution efficace des priorités stratégiques de la Société financière IGM dans un environnement macroéconomique plus complexe, tout en continuant de mettre l'accent sur la satisfaction des besoins de la clientèle, l'excellence opérationnelle et la création de valeur à long terme. Sous sa direction, la Société a poursuivi avec succès sa mission d'améliorer le bien-être financier des Canadiens et Canadiennes, et elle a renforcé la résilience et la compétitivité de ses entreprises principales de gestion de patrimoine et de gestion d'actifs, tout en faisant progresser la stratégie d'entreprise et en améliorant l'expérience de la clientèle et des conseillers.

M. O'Sullivan a par ailleurs continué de promouvoir les initiatives axées sur la culture et les talents. Il a notamment soutenu le renouvellement des valeurs d'entreprise, l'expansion des programmes de perfectionnement du leadership et les investissements dans les capacités du personnel axées sur l'IA. Ces efforts ont renforcé l'alignement organisationnel et ont contribué à la reconnaissance externe continue d'IGM en tant qu'employeur de premier plan et acteur de la durabilité.

Comme il est mentionné à la [page 56](#), la Société a affiché une solide performance financière sous la direction de M. O'Sullivan, ayant enregistré un actif géré et un actif sous services-conseils records de 310,1 G\$, un bénéfice net de 1 101 M\$ et un bénéfice net ajusté record de 1 093 M\$, et le cours de ses actions a atteint un sommet historique. Le rendement total pour les actionnaires s'est établi à 40,9 % en 2025, un résultat attribuable à la fois à l'excellente performance opérationnelle et à une exécution stratégique rigoureuse.

Ces résultats ont été favorisés par une affectation efficace du capital, par la progression soutenue des entreprises principales et par l'apport important des investissements stratégiques. Dans l'ensemble, la performance de M. O'Sullivan en 2025 a non seulement fait progresser les objectifs à court et à long terme de l'entreprise, mais a permis d'asseoir durablement la croissance de la Société financière IGM.

Rémunération directe totale

Le montant total de la rémunération directe cible de M. O'Sullivan pour 2025 tient compte de l'envergure et de la complexité globales de son rôle de président et chef de la direction d'IGM ainsi que des salaires offerts par nos pairs pour des rôles semblables et des salaires versés aux autres hauts dirigeants d'IGM.

Tenant compte de ces facteurs, le conseil a approuvé une hausse du montant total de la rémunération directe cible de M. O'Sullivan pour 2025 au moyen d'une augmentation de sa rémunération différée. La composition de la rémunération met ainsi l'accent sur le rendement à long terme d'IGM et s'aligne sur l'expérience des actionnaires. Le tableau ci-dessous présente la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. O'Sullivan pour 2025, sur la recommandation du comité des ressources humaines.

La prime incitative à court terme de M. O'Sullivan pour 2025 a représenté 156,4 % de la cible, compte tenu de la prime liée à la croissance du BPA, ce qui reflète ses importantes contributions et le rendement global d'IGM, y compris ses principales filiales et ses placements stratégiques.

	2024		2025	
	Montant réel	Cible	Montant réel	Cible
Salaire de base	1 200 000 \$	1 200 000 \$	1 200 000 \$	1 200 000 \$
RICT	2 515 500 \$	1 800 000 \$	2 815 000 \$	1 800 000 \$
RILT ¹	4 100 000 \$	3 750 000 \$	4 050 000 \$	4 050 000 \$
Total de la rémunération variable	6 615 500 \$	5 550 000 \$	6 865 000 \$	5 850 000 \$
Rémunération directe totale	7 815 500 \$	6 750 000 \$	8 065 000 \$	7 050 000 \$

1. Le montant exclut les attributions reçues aux termes du régime d'UAD des administrateurs à titre d'administrateur d'IGM. Se reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » pour plus de détails.

Actionnariat

M. O'Sullivan, ainsi que certains autres hauts dirigeants sont tenus de détenir des titres d'IGM afin d'harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires, de promouvoir une prise de risque prudente et de favoriser une relève appropriée. Pour M. O'Sullivan, l'actionnariat requis à titre de président et chef de la direction d'IGM est de cinq fois le salaire de base. M. O'Sullivan avait cinq ans à compter de sa date d'embauche, le 14 septembre 2020, pour satisfaire à cette exigence.

L'information ci-dessous présente les niveaux d'actionnariat de M. O'Sullivan au 31 décembre 2025.

Actions ordinaires	UAD ¹	UALR	Valeur totale ²	En multiple du salaire de base	A atteint l'actionnariat minimal requis
3 170 935 \$	4 532 351 \$	11 521 925 \$	19 225 211 \$	16,0	Oui

1. Les valeurs tiennent compte des unités d'actions différées aux termes du régime d'UAD des administrateurs et des unités d'actions différées des hauts dirigeants aux termes du régime d'unités d'actions des hauts dirigeants.
2. Les valeurs sont fondées sur le prix d'attribution ou sur le cours de clôture des actions ordinaires d'IGM à la TSX en date du 31 décembre 2025, soit 61,81 \$, selon le plus élevé des deux montants.

Se reporter à la rubrique « Actionnariat minimal requis des hauts dirigeants » à la [page 43](#) pour plus de détails.

Historique de la rémunération du chef de la direction

Le tableau de l'historique de la rémunération du chef de la direction compare la rémunération attribuée au président et chef de la direction d'IGM au cours de chacun des cinq derniers exercices à la valeur réelle de cette rémunération au 31 décembre 2025.

La valeur réelle comprend la valeur réalisée et la valeur de réalisation des attributions octroyées chaque année au 31 décembre 2025 :

- Valeur réalisée : rémunération en trésorerie versée pour l'exercice, y compris le salaire, la rémunération incitative annuelle (gagnée pour l'exercice, mais versée au cours de l'exercice suivant), les versements relatifs aux UAFOR et aux UALR dont les droits ont été acquis ainsi que les profits réalisés sur les options sur actions exercées.
- Valeur de réalisation : la valeur des UAFOR et des UALR dont les droits n'ont pas été acquis ainsi que des options sur actions en circulation qui étaient dans le cours.

Le tableau compare également la valeur réelle pour chaque rémunération de 100 \$ attribuée chaque année au chef de la direction et la valeur gagnée par les actionnaires au cours de la même période. Nous avons indexé ces valeurs à 100 \$ afin de fournir une comparaison significative.

Le tableau démontre que la valeur moyenne pour les actionnaires a dépassé celle de la rémunération du chef de la direction au cours de la période de cinq ans.

Année	Chef de la direction		Chef de la direction d'IGM ³	Valeur de 100 \$	
	Rémunération directe totale attribuée ¹	Valeur actuelle (valeur de réalisation) au 31 décembre 2025 ²		Période	Actionnaire ⁴
2021 ⁵	5 270 000 \$	6 268 000 \$	119 \$	Du 31 décembre 2020 au 31 décembre 2024	234 \$
2022	6 588 000 \$	9 687 000 \$	147 \$	Du 31 décembre 2021 au 31 décembre 2024	168 \$
2023	6 935 000 \$	10 524 000 \$	152 \$	Du 31 décembre 2022 au 31 décembre 2024	192 \$
2024	8 006 000 \$	14 357 000 \$	179 \$	Du 31 décembre 2023 au 31 décembre 2024	195 \$
2025	8 255 000 \$	11 371 000 \$	138 \$	Du 31 décembre 2024 au 31 décembre 2025	141 \$
			147 \$	Moyenne	186 \$

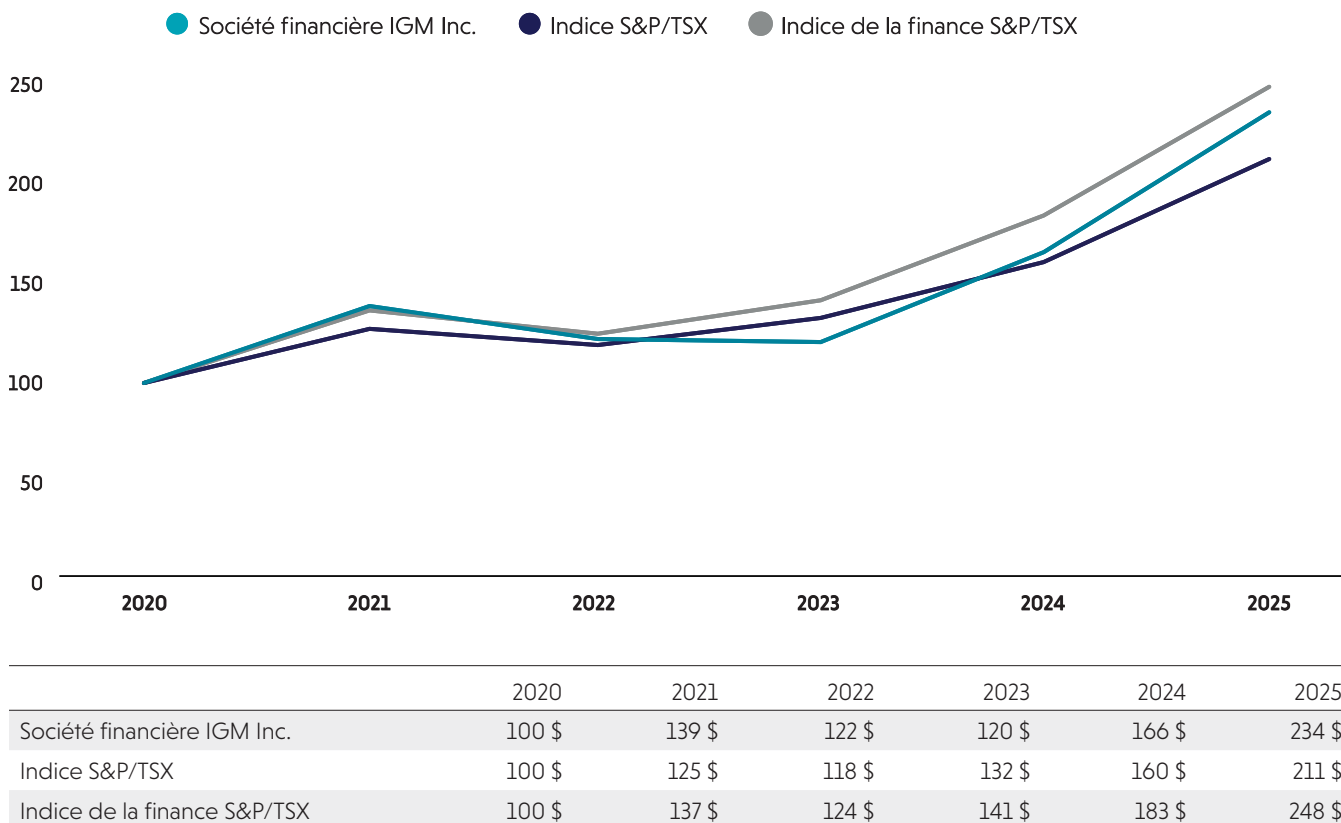
1. Ce chiffre tient compte du salaire, de la rémunération versée en contrepartie des services fournis à titre d'administrateur (reçue en trésorerie et en UAD des administrateurs), des attributions aux termes d'un régime incitatif à court terme et de la valeur des options et des attributions à base d'actions à la date de l'octroi.
2. Ce chiffre tient compte du salaire, de la rémunération versée en contrepartie des services fournis à titre d'administrateur, des attributions aux termes d'un régime incitatif à court terme, de la valeur des attributions à base d'actions à la date de règlement ou au 31 décembre 2025, selon la date la plus rapprochée, et de la valeur des options dans le cours établie en fonction du cours des actions en date du 31 décembre 2025.
3. Représente la valeur de réalisation de chaque tranche de rémunération directe de 100 \$ pour l'année indiquée.
4. Représente la valeur de réalisation de chaque tranche de rémunération directe de 100 \$ pour l'année indiquée, y compris les dividendes réinvestis.
5. Les montants reflétés pour M. O'Sullivan excluent l'attribution d'options sur actions de 2021 reçue d'avance en 2020. Le cas échéant, la rémunération incitative à court terme comprend une prime liée à la croissance du BPA fondée sur les résultats combinés au titre de la croissance du BPA et au titre des objectifs financiers du RICT d'IGM.

Représentation graphique du rendement

Le graphique du rendement qui suit illustre la variation annuelle du rendement total cumulé des actions ordinaires de la Société comparativement au rendement des titres de l'indice de rendement total composé S&P/TSX et de l'indice de rendement total composé de la finance S&P/TSX au cours de la période de cinq ans close le 31 décembre 2025.

La valeur de chaque placement à la clôture de l'exercice est fondée sur la plus-value des actions majorée des dividendes versés en trésorerie, les dividendes étant réinvestis à la date de leur versement. Les calculs ne tiennent compte ni des courtages ni des taxes ou impôts. Le rendement total de chaque placement, qu'il soit exprimé en dollars ou en pourcentage, peut être calculé à partir de la valeur du placement à la clôture de l'exercice qui est indiquée dans le graphique.

Comparaison du rendement total cumulé sur cinq ans¹



1. En supposant un placement de 100 \$ effectué le 31 décembre 2020. Le calcul effectué par la Société financière IGM Inc. suppose le réinvestissement des dividendes à la date de leur versement.

Ratio du coût de la direction

Le ratio du coût de la direction correspond à la rémunération totale des hauts dirigeants désignés présentée dans le tableau récapitulatif de la rémunération exprimée en pourcentage du bénéfice net ajusté d'IGM attribuable aux actionnaires ordinaires.

Exercice	Total de la rémunération des hauts dirigeants désignés ¹ [en millions de dollars]	Bénéfice net ajusté attribuable aux actionnaires ordinaires ² [en millions de dollars; mesure non conforme aux normes IFRS]	Ratio du coût de la direction [en pourcentage]
2025	23,5	1 093,1	2,15 %
2024	22,2	939,0	2,36 %
2023	20,5	843,1	2,43 %

1. La rémunération totale des hauts dirigeants désignés comprend le salaire de base, les attributions à base d'actions et d'options, les régimes incitatifs annuels, la valeur des régimes de retraite et les autres éléments de rémunération présentés dans le tableau récapitulatif de la rémunération. Bien que la composition des hauts dirigeants désignés puisse changer d'une année à l'autre, les personnes incluses exerçaient les fonctions de président et chef de la direction d'IGM et de vice-président exécutif et chef des services financiers d'IGM et comprenaient également les trois autres hauts dirigeants les mieux rémunérés d'IGM ou de ses filiales, d'IG Gestion de patrimoine et de Placements Mackenzie.
2. Le bénéfice net ajusté attribuable aux actionnaires ordinaires est une mesure financière non conforme aux normes IFRS et n'a pas de définition normalisée en vertu des normes IFRS et, par conséquent, il pourrait ne pas être directement comparable à des mesures semblables utilisées par d'autres sociétés. Cette mesure est utilisée afin de donner à la direction, aux investisseurs et aux analystes de placement des mesures additionnelles pour évaluer le rendement. Cette mesure ne tient pas compte des autres éléments qui sont non récurrents ou qui pourraient rendre moins significative la comparaison des résultats d'exploitation d'une période à l'autre. Se reporter au rapprochement de cette mesure financière non conforme aux normes IFRS et des résultats présentés conformément aux normes IFRS dans le rapport de gestion (tableau 1) figurant dans le rapport annuel 2025 d'IGM.

Vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération des hauts dirigeants

Le conseil s'engage à améliorer continuellement ses pratiques liées à la gouvernance d'entreprise et estime qu'il est important de donner aux actionnaires la possibilité de bien comprendre les objectifs, la philosophie et les principes sur lesquels repose la démarche qu'IGM a adoptée en matière de rémunération des hauts dirigeants. Une analyse détaillée du programme de rémunération des hauts dirigeants d'IGM est présentée à la rubrique « Analyse de la rémunération », qui commence à la [page 38](#) de la présente circulaire. Conformément aux pratiques exemplaires en matière de gouvernance d'entreprise en ce qui a trait à la rémunération des hauts dirigeants, communément appelées le « droit de regard sur la rémunération », le conseil a décidé de donner aux actionnaires la possibilité de se prononcer, lors d'un vote consultatif annuel, sur l'approche d'IGM en matière de rémunération des hauts dirigeants pour la première fois lors de l'assemblée. L'an dernier, 91,98 % des voix exprimées lors de notre assemblée annuelle des actionnaires de 2025 étaient en faveur de notre approche en matière de rémunération des hauts dirigeants. Le total des votes pour chaque élément considéré à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2025, y compris le vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des hauts dirigeants, est présenté à l'annexe A ci-jointe.

À l'assemblée, les actionnaires sont invités à examiner et, le cas échéant, à approuver la résolution suivante (la « résolution sur le droit de regard sur la rémunération »). **Le conseil recommande que vous votiez POUR notre approche en matière de rémunération des hauts dirigeants.**

« IL EST RÉSOLU QUE, à titre consultatif, et sans restreindre le rôle et les responsabilités du conseil, les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des hauts dirigeants qui est décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations datée du 24 février 2026 qui leur aura été remise avant l'assemblée annuelle des actionnaires, qui aura lieu le 8 mai 2026. »

Si vous ne précisez pas dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote comment vous exercerez le droit de vote rattaché à vos actions et ne nommez pas un autre fondé de pouvoir, les personnes désignées dans le formulaire voteront POUR la résolution.

Le vote consultatif sur le « droit de regard sur la rémunération » a pour objet de veiller à ce que les administrateurs rendent adéquatement compte aux actionnaires des décisions du conseil en matière de rémunération, en permettant aux actionnaires d'exprimer officiellement leur opinion sur les objectifs présentés dans les programmes de rémunération des hauts dirigeants et sur les programmes eux-mêmes. Le vote consultatif collectif des actionnaires ne libère pas les administrateurs d'IGM de leurs responsabilités, et les administrateurs demeurent entièrement responsables de leurs décisions en matière de rémunération, même si le vote consultatif des actionnaires est positif. Comme il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne seront pas contraignants pour le conseil. Toutefois, le conseil tiendra compte des résultats du vote, au besoin, lors de la prise de décisions futures en matière de rémunération.

Rémunération des hauts dirigeants

Tableau récapitulatif de la rémunération

Le tableau récapitulatif de la rémunération suivant présente la rémunération totale versée ou attribuée aux hauts dirigeants désignés.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire ¹ [en dollars]	Attributions à base d'actions ² [en dollars]	Attributions à base d'options ³ [en dollars]	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions – Régimes incitatifs annuels [en dollars]	Valeur des régimes de retraite [en dollars]	Toute autre rémunération ^{4, 5, 6} [en dollars]	Total de la rémunération [en dollars]
James O'Sullivan Président et chef de la direction, Société financière IGM Inc. ⁷	2025	1 200 000	3 335 000	810 000	2 815 000	466 410	130 602	8 757 012
	2024	1 200 000	3 445 000	750 000	2 515 500	472 690	130 184	8 513 374
	2023	1 200 000	2 175 000	900 000	2 585 250	450 660	109 958	7 420 868
Keith Potter Vice-président exécutif et chef des services financiers, Société financière IGM Inc.	2025	450 000	420 000	180 000	843 678	68 500	18 808	1 980 986
	2024	450 000	420 000	180 000	576 977	76 200	15 815	1 718 992
	2023	400 000	210 000	90 000	800 397	46 900	14 110	1 561 407
Luke Gould Président et chef de la direction, Placements Mackenzie ⁸	2025	850 000	1 020 000	680 000	1 757 263	332 100	26 610	4 665 973
	2024	850 000	1 020 000	680 000	1 392 938	209 100	112 670	4 264 708
	2023	800 000	960 000	640 000	1 503 600	–	97 782	4 001 382
Damon Murchison Président et chef de la direction, IG Gestion de patrimoine ⁹	2025	1 000 000	2 062 500	687 500	2 411 250	409 010	17 917	6 588 177
	2024	1 000 000	2 303 969	625 000	2 206 245	333 090	10 874	6 479 178
	2023	850 000	1 593 750	531 250	2 096 032	322 760	9 778	5 403 570
Rhonda Goldberg Vice-présidente exécutive et cheffe du contentieux, Société financière IGM Inc.	2025	425 000	425 000	75 000	659 668	48 110	16 222	1 649 000
	2024	400 000	340 000	60 000	411 651	44 490	15 195	1 271 336
	2023	390 000	174 038	30 713	714 763	43 290	58 233	1 411 037

1. Le salaire de base de tous les hauts dirigeants désignés est établi au mois de février de chaque année et est rétroactif en date du 1^{er} janvier. Les salaires indiqués sont ceux qui ont été effectivement versés. Se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération » pour obtenir de plus amples renseignements sur le salaire de base de tous les hauts dirigeants désignés et les ajustements effectués au cours de l'année civile 2025.
2. En ce qui a trait à tous les hauts dirigeants désignés, les chiffres indiqués tiennent compte de la juste valeur des attributions effectuées aux termes du régime d'unités d'actions des hauts dirigeants. Par souci de concordance avec ce régime, la juste valeur à la date de l'octroi des attributions en question a été établie en multipliant le nombre d'unités attribuées à la date de l'octroi par la valeur au marché de chaque unité d'actions établie selon les modalités du régime. La juste valeur à la date de l'octroi utilisée aux fins de la rémunération est la même que la juste valeur utilisée aux fins de la comptabilité en date de l'octroi. La valeur des attributions à base d'actions indiquée pour M. O'Sullivan tient compte, en 2025 et en 2024, de la somme de 95 000 \$, respectivement, et, en 2023, de la somme de 75 000 \$ correspondant à la tranche de la provision annuelle qui lui a été versée en contrepartie de ses services à titre d'administrateur d'IGM et qui, conformément au régime d'UAD des administrateurs, doit lui être versée sous forme d'UAD. Se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération » pour obtenir la description du régime d'unités d'actions des hauts dirigeants. La valeur des attributions à base d'actions indiquée pour M. O'Sullivan et M. Murchison comprend l'attribution d'UALR sur une base exceptionnelle en 2024.
3. La juste valeur à la date de l'octroi, aux fins de la rémunération, des options octroyées par IGM à tous les hauts dirigeants désignés en 2025 a été calculée au moyen du modèle d'évaluation des options de Black et Scholes. Cette méthode permet d'obtenir une estimation juste et raisonnable de la valeur de la rémunération sous forme d'options qu'IGM souhaitait verser aux hauts dirigeants désignés. La juste valeur de la rémunération est calculée selon les hypothèses suivantes : la durée complète de 10 ans de l'option, une volatilité attendue de 23,0 %, un rendement des actions de 5,5 % et un taux d'intérêt sans risque de 3,6 %. La juste valeur de la rémunération versée sous forme d'options octroyées par IGM aux hauts dirigeants désignés en 2025 correspondait à 12,5 % du prix de levée. La juste valeur à la date de l'octroi, aux fins de la comptabilité, des options octroyées en 2025 aux hauts dirigeants désignés a été calculée au moyen du modèle d'évaluation des options

de Black et Scholes. La juste valeur comptable diffère de la juste valeur aux fins de la rémunération parce que les hypothèses posées sont différentes. La juste valeur comptable est calculée selon les hypothèses suivantes : une durée prévue de sept ans, une volatilité attendue sur sept ans de 24,0 %, un rendement des actions moyen de 4,98 % et un taux d'intérêt sans risque moyen de 3,09 %. La juste valeur comptable des options qu'IGM a octroyées à tous les hauts dirigeants désignés en 2025 correspondait à 15 % du prix de levée.

4. Comprend les cotisations qu'IGM ou ses filiales ont versées à tous les hauts dirigeants désignés en complément des cotisations salariales aux fins de l'achat d'actions aux termes du régime d'achat d'actions des employés d'IGM, ainsi que les cotisations au titre des régimes d'assurance collective et des avantages fiscaux ou aux termes d'autres assurances, le cas échéant.
5. Pour l'exercice 2025, la valeur des avantages indirects et autres avantages personnels de chacun des hauts dirigeants désignés est inférieure au seuil de 50 000 \$ ou de 10 % de son salaire total au-delà duquel elle devrait être présentée.
6. En 2023, les montants pour M^{me} Goldberg comprennent un paiement de 43 500 \$ en remplacement de vacances qui n'ont pas été prises en 2022. Les chiffres indiqués pour M. O'Sullivan tiennent compte de la somme de 95 000 \$ en 2024 et en 2025 et de la somme de 75 000 \$ en 2023 que celui-ci a gagnée en contrepartie des services qu'il a fournis à titre d'administrateur et dont il a choisi de recevoir une tranche de 95 000 \$ en 2025 et en 2024 et de 75 000 \$ en 2023 sous forme d'UAD aux termes du régime d'UAD des administrateurs. La tranche devant être versée sous forme d'UAD conformément au régime d'UAD des administrateurs est incluse à la colonne « Attributions à base d'actions ».
7. Avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2026, M. O'Sullivan sera nommé président et chef de la direction de Power Corporation du Canada, et ne sera plus président et chef de la direction de la Société financière IGM Inc.
8. Les valeurs de rémunération de 2023 pour M. Gould reflètent un changement apporté à la définition de la retraite en vertu du régime de retraite à cotisations déterminées théoriques à compter du 1^{er} janvier 2024, qui prévoit l'admissibilité à la retraite anticipée en fonction de l'âge et du nombre d'années de service, comptabilisé selon la méthode actuarielle utilisée aux fins de l'établissement des états financiers. La valeur de rémunération de M. Gould, en fonction de son âge et de la durée de son affectation, est la plus touchée, puisqu'il est admissible et qu'il est présumé prendre sa retraite plus tôt en vertu des nouvelles dispositions du régime. La valeur de rémunération réelle est de -38 900 \$, de sorte qu'aucune valeur n'est reflétée dans le tableau ci-dessus. La pension supplémentaire gagnée en 2024 et l'augmentation de l'obligation découlent du fait que le salaire et la prime réels de 2024 sont supérieurs à la croissance présumée de la rémunération au début de l'exercice et au coût des services.
9. Avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2026, M. Murchison sera nommé président et chef de la direction de la Société financière IGM Inc. et d'IG Gestion de patrimoine.

Attributions aux termes d'un régime incitatif

Le tableau suivant présente, pour chaque attribution, toutes les options des hauts dirigeants désignés qui n'avaient pas été levées à la clôture de l'exercice d'IGM, soit le 31 décembre 2025. Sous réserve des restrictions applicables en matière d'acquisition au titulaire, les attributions à base d'options permettent aux hauts dirigeants désignés d'acquérir des actions ordinaires d'IGM aux termes du régime d'options d'achat d'actions d'IGM. Le tableau indique également le nombre et la valeur au marché ou valeur de règlement des unités d'actions non acquises et des unités d'actions acquises que chaque haut dirigeant désigné détenait au 31 décembre 2025.

Attributions à base d'options ¹						Attributions à base d'actions		
Nom	Nombre de titres sous-jacents aux options non levées [en unités]	Prix d'exercice de l'option [en dollars]	Date d'expiration des options [jj/mm/aaaa]	Valeur des options dans le cours non levées ² [en dollars]	Valeur des options levées au cours de l'exercice ³ [en dollars]	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁴ [en unités]	Valeur au marché ou valeur de règlement des unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁵ [en dollars]	Valeur au marché ou valeur de règlement des unités d'actions dont les droits ont été acquis, non réglées ou non distribuées ⁶ [en dollars]
James O'Sullivan	502 200 ⁷	31,85	20/09/2030	15 045 912		235 713	14 569 421	1 484 830
	215 500	45,56	22/02/2032	3 501 875				
	176 300	42,54	21/02/2033	3 397 301				
	168 300	35,65	26/02/2034	4 402 728				
	145 400	44,55	17/02/2035	2 509 604				
Keith Potter	0	34,88	24/02/2026	0	44 189	28 416	1 756 393	NÉANT
	0	41,74	22/02/2027	0	31 702			
	0	39,29	21/02/2028	0	64 737			
	0	34,29	20/02/2029	0	148 260			
	5 305	38,65	26/02/2030	122 864				
	6 185	35,01	24/02/2031	165 758				
	7 280	45,56	22/02/2032	118 300				
	6 425	37,85	15/08/2032	153 943				
	17 630	42,54	21/02/2033	339 730				
	40 392	35,65	26/02/2034	1 056 655				
	32 322	44,55	17/02/2035	557 878				
Luke Gould	5 239	38,65	26/02/2030	121 335		81 317	5 026 204	NÉANT
	25 706	35,01	24/02/2031	688 921				
	44 895	45,56	22/02/2032	729 544				
	49 800	37,85	15/08/2032	1 193 208				
	125 300	42,54	21/02/2033	2 414 531				
	152 500	35,65	26/02/2034	3 989 400				
	122 100	44,55	17/02/2035	2 107 446				
Damon Murchison	0	34,88	24/02/2026	0	122 244	162 345	10 034 544	952 951
	5 670	41,74	22/02/2027	113 797				
	23 425	39,29	21/02/2028	527 531				
	0	34,29	20/02/2029	0	636 493			
	27 650	38,65	26/02/2030	640 374				
	0	31,85	20/09/2030	0	1 546 632			
	213 762	35,01	24/02/2031	5 728 822	303 741			
	159 600	45,56	22/02/2032	2 593 500				
	104 000	42,54	21/02/2033	2 004 080				
	140 200	35,65	26/02/2034	3 667 632				
	123 400	44,55	17/02/2035	2 129 884				

Attributions à base d'options ¹						Attributions à base d'actions		
Nom	Nombre de titres sous-jacents aux options non levées [en unités]	Prix d'exercice de l'option [en dollars]	Date d'expiration des options [jj/mm/aaaa]	Valeur des options dans le cours non levées ² [en dollars]	Valeur des options levées au cours de l'exercice ³ [en dollars]	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁴ [en unités]	Valeur au marché ou valeur de règlement des unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁵ [en dollars]	Valeur au marché ou valeur de règlement des unités d'actions dont les droits ont été acquis, non réglées ou non distribuées ⁶ [en dollars]
Rhonda Goldberg	0	39,71	16/05/2027	0	18 533	25 090	1 550 813	NÉANT
	0	39,29	21/02/2028	0	60 137			
	0	37,58	14/08/2028	0	8 986			
	0	34,29	20/02/2029	0	229 340			
	0	38,65	26/02/2030	0	218 505			
	3 284	35,01	24/02/2031	88 011	286 356			
	4 902	45,56	22/02/2032	79 658	83 973			
	6 016	42,54	21/02/2033	115 928				
	13 464	35,65	26/02/2034	352 218				
	13 468	44,55	17/02/2035	232 458				

1. Se reporter à la rubrique « Régimes de rémunération à base d'actions » au sujet du régime d'options d'achat d'actions d'IGM et des critères d'acquisition au titulaire applicables.
2. Selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX en date du 31 décembre 2025, soit 61,81 \$. Conformément aux exigences de la réglementation, cette somme tient compte de la valeur des options (ne pouvant être levées) qui ne sont pas acquises à leur titulaire ainsi que de celle des options (pouvant être levées) qui le sont.
3. La valeur des options levées correspond à l'avantage tiré de l'exercice, en 2025, des options attribuées, avant les déductions au titre de l'impôt, des commissions et des frais.
4. Il s'agit des unités d'actions qui ont été attribuées aux termes du régime d'unités d'actions des hauts dirigeants, y compris les unités d'actions reçues à l'égard des équivalents de dividendes payables sur les unités d'actions. Les sommes peuvent comprendre des UADHD, des UALR ou des UAFOR. Les titulaires peuvent choisir de recevoir les UALR qui leur sont octroyées sous forme d'UALR ou d'UADHD ou d'une combinaison des deux. Au 31 décembre 2024, M. O'Sullivan a choisi de recevoir 50 % des UALR de 2023 et 20 % des UALR de 2024 qui lui ont été attribuées sous forme d'UADHD. Tous les autres hauts dirigeants désignés ont choisi de recevoir toutes les UALR qui leur ont été attribuées en 2023 et en 2024 sous forme d'UALR. Les choix peuvent être modifiés d'une année à l'autre. Se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération » pour obtenir la description du régime d'unités d'actions des hauts dirigeants.
5. Il s'agit de la valeur au marché des unités d'actions attribuées aux termes du régime d'unités d'actions des hauts dirigeants. Selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX en date du 31 décembre 2025, soit 61,81 \$. Les attributions faites aux termes du régime d'unités d'actions des hauts dirigeants sont habituellement assujetties à des critères d'acquisition au titulaire liés au rendement sur trois ans, qui prévoient que les unités d'actions peuvent être acquises à leur titulaire selon une proportion allant de 0 à 150 %, sauf les UAFOR, qui sont assujetties uniquement à des critères d'acquisition au titulaire temporels. Avec prise d'effet en 2025, les unités d'actions peuvent être acquises à leur titulaire selon une proportion allant de 50 % à 150 %. La somme indiquée présume un taux d'acquisition au titulaire de 100 %. Se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération » pour obtenir la description du régime d'unités d'actions des hauts dirigeants.
6. Pour M. O'Sullivan, le chiffre indiqué tient compte des UAD qu'il a reçues aux termes du régime d'UAD des administrateurs. Selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX en date du 31 décembre 2025, soit 61,81 \$.
7. Pour M. O'Sullivan, le chiffre indiqué au titre des options sur actions attribuées le 21 septembre 2020 tient compte de l'attribution au prorata de 125 500 options sur actions et d'une avance de 376 700 options sur l'attribution d'options sur actions de 2021.

Attributions aux termes d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente sommairement, pour chaque haut dirigeant désigné 1) la valeur globale qu'il aurait réalisée s'il avait levé les options qui lui étaient acquises aux termes du régime d'options d'achat d'actions d'IGM le jour de l'acquisition en question au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025, 2) la valeur globale des unités d'actions attribuées aux termes du régime d'unités d'actions des hauts dirigeants qui leur étaient acquises, le jour de l'acquisition en question au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025 et 3) toute la rémunération des hauts dirigeants désignés aux termes d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions gagnée pendant l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Nom	Attributions à base d'options – valeur acquise pendant l'exercice ¹ [en dollars]	Attributions à base d'actions – valeur acquise pendant l'exercice ² [en dollars]	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions – valeur acquise pendant l'exercice ³ [en dollars]
James O'Sullivan	1 930 457	1 433 339	2 815 000
Keith Potter	31 508	170 201	843 678
Luke Gould	257 909	696 153	1 757 263
Damon Murchison	719 213	1 103 607	2 411 250
Rhonda Goldberg	48 852	130 621	659 668

- Étant donné qu'il se peut que les hauts dirigeants désignés n'aient pas levé leurs options au cours de l'année ou ne les aient pas levées à la date d'acquisition des droits applicable, les sommes indiquées ne sont pas nécessairement celles qu'ils ont effectivement réalisées au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025.
- Il s'agit des unités d'actions qui avaient été attribuées aux termes du régime d'unités d'actions des hauts dirigeants et ont été acquises à leur titulaire au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025, y compris les unités d'actions supplémentaires qui ont été attribuées en raison de l'application de la mesure du rendement applicable aux termes du régime d'unités d'actions des hauts dirigeants à la date d'acquisition des droits, mais à l'exclusion des unités d'actions reçues à titre d'équivalents de dividendes. La somme correspond au produit du nombre d'unités d'actions qui sont acquises à leur titulaire et de la valeur au marché établie conformément au régime d'unités d'actions des hauts dirigeants. Se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération » pour obtenir de plus amples renseignements sur le règlement des unités d'actions qui sont acquises à leur titulaire aux termes du régime d'unités d'actions des hauts dirigeants.
- Il s'agit de la prime incitative annuelle gagnée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025, qui est présentée à la colonne « Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions – Régimes incitatifs annuels » du tableau récapitulatif de la rémunération.

Régimes de rémunération à base d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions d'IGM est le seul régime de rémunération aux termes duquel l'émission de titres de participation d'IGM a été autorisée. Le tableau suivant présente, au 31 décembre 2025, des renseignements sur le régime d'options d'achat d'actions.

Régime	Nombre de titres devant être émis au moment de la levée des options en circulation	Prix de levée moyen pondéré des options en circulation	Nombre de titres pouvant servir aux émissions futures aux termes du régime d'options d'achat d'actions (sans tenir compte des titres indiqués à la colonne [A])
	[A]	[B]	[C]
Régime d'options d'achat d'actions approuvé par les actionnaires	5 427 636	39,54 \$	6 290 032

Le régime d'options d'achat d'actions constitue la composante à long terme du programme de rémunération de certains des dirigeants, des employés et des personnes clés d'IGM et de ses filiales. Les actionnaires ont approuvé ce régime le 27 avril 1995, puis deux modifications successives du nombre d'actions pouvant être émises aux termes de celui-ci, le 26 avril 2002 et le 9 mai 2014.

Un nombre maximal de 33 millions d'actions ordinaires, soit 14,0 % des actions ordinaires en circulation au 31 décembre 2025, peuvent être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions. À cette date, 21 282 332 actions ordinaires, soit 9,1 % des actions ordinaires en circulation d'IGM, avaient été émises aux termes de ce régime. Au plus 5 % des actions ordinaires en circulation peuvent être réservées à des fins d'émission à une seule personne aux termes de ce régime.

Le tableau suivant présente sommairement les taux d'offre excédentaire, de dilution et d'absorption relatifs au régime d'options d'achat d'actions au cours des trois derniers exercices :

		Nombre d'options en circulation au 31 décembre 2025	Nombre d'options exprimé en pourcentage du nombre d'actions ordinaires en circulation		
	Description		2025	2024	2023
Taux d'offre excédentaire	Options en circulation et options pouvant servir à des octrois ¹	11 717 668	5,0 %	6,2 %	7,4 %
Taux de dilution	Options en circulation ¹	5 427 636	2,3 %	3,4 %	4,6 %
Taux d'absorption	Options octroyées chaque année ²	539 310	0,2 %	0,3 %	0,3 %

1. Les taux d'offre excédentaire et de dilution sont exprimés en pourcentage du nombre d'actions ordinaires en circulation au 31 décembre de l'exercice applicable.
2. Le taux d'absorption est exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré quotidien d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice applicable.

L'octroi d'options est assujéti aux modalités du régime d'options d'achat d'actions ainsi qu'aux autres modalités, le cas échéant, que le comité des ressources humaines stipule à sa discrétion au moment de l'octroi. Le comité des ressources humaines approuve le nombre d'actions ordinaires visées par chaque octroi d'options et fixe le prix de levée des options, qui ne peut en aucun cas être inférieur au cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant la période de cinq jours de bourse ayant précédé la date de l'octroi. Les options ont une durée maximale de 10 ans.

Le comité des ressources humaines établit les critères d'acquisition au titulaire des options octroyées aux termes du régime d'options d'achat d'actions au moment de l'octroi, à sa discrétion et conformément aux modalités de ce régime.

En janvier 2024, des modifications du traitement des options à la suite d'une cessation d'emploi ont été approuvées et sont entrées en vigueur.

Retraite :

- Attributions avant 2024 : Les options dont les droits ne sont pas acquis sont frappées de déchéance et les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées jusqu'à la première des dates suivantes : date d'expiration initiale de l'attribution ou cinq ans.
- Attributions en 2024 et dans les années postérieures : Les droits non acquis des options continueront d'être acquis selon le calendrier et les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées sur leur durée de 10 ans. Les attributions octroyées au cours de l'année du départ à la retraite seront calculées au prorata du temps travaillé durant l'année.

Décès :

- Attributions avant 2024 : Les options dont les droits ne sont pas acquis sont frappées de déchéance et les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées jusqu'à la première des dates suivantes : date d'expiration initiale de l'attribution ou 24 mois.
- Attributions en 2024 et dans les années postérieures : Les droits non acquis des options seront immédiatement acquis. Les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées jusqu'à la première des dates suivantes : date d'expiration initiale de l'attribution ou 36 mois.

Congédiement non motivé :

- Attributions avant 2024 : Les options dont les droits ne sont pas acquis sont frappées de déchéance. Les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées jusqu'à la première des dates suivantes : date d'expiration initiale de l'attribution ou 12 mois.
- Attributions en 2024 et dans les années postérieures : Toutes les attributions seront établies au prorata du temps de service sur la période d'acquisition des droits. Les options dont les droits sont acquis peuvent être exercées sur toute leur durée de 10 ans.

Sauf si le comité des ressources humaines établit d'autres modalités, les options expirent à la première des éventualités suivantes : la date fixée initialement par le comité des ressources humaines ou a) 12 mois après la cessation d'emploi pour une raison autre que le décès, le départ à la retraite ou le congédiement pour fraude, faute délibérée ou négligence, b) la date de cessation d'emploi en raison d'un congédiement pour fraude, faute délibérée ou négligence et c) la date de cessation d'emploi dans le cas de l'employé qui compte moins d'un an de service à la date de l'octroi.

Les participants peuvent céder leurs options uniquement par testament ou conformément aux lois successorales. IGM ne procure aucune aide financière aux participants en vue de leur permettre d'acheter des actions ordinaires aux termes du régime d'options d'achat d'actions.

Le nombre d'actions ordinaires d'IGM pouvant être émises aux initiés (au sens des règles de la TSX à cette fin) à quelque moment que ce soit dans le cadre de la levée des options émises et en circulation conformément au régime d'options d'achat d'actions ou de tout autre mécanisme de rémunération en titres (également au sens des règles de la TSX applicables) ne doit pas excéder, globalement, 10 % du nombre total d'actions émises et en circulation d'IGM et le nombre d'actions ordinaires émises aux initiés au cours d'une période de un an dans le cadre de la levée des options octroyées conformément au régime d'options d'achat d'actions et de tout autre mécanisme de rémunération en titres d'IGM ne doit pas excéder, globalement, 10 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation d'IGM.

Le régime d'options d'achat d'actions prévoit aussi les modalités suivantes :

- [A] si une option octroyée aux termes du régime d'options d'achat d'actions doit normalement expirer au cours d'une période d'interdiction ou dans les 10 jours ouvrables suivant la fin d'une telle période, sa date d'expiration sera prorogée au dixième jour ouvrable suivant la fin de la période d'interdiction;
- [B] le conseil peut, à quelque moment que ce soit, modifier, suspendre ou annuler le régime d'options d'achat d'actions ou l'une ou l'autre des options octroyées aux termes de celui-ci, ou y mettre fin, en totalité ou en partie, mais il ne peut y apporter les modifications suivantes que si celles-ci ont été approuvées par la majorité des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires présents ou représentés par procuration à une assemblée, à moins qu'elles ne résultent de l'application des dispositions antidilution du régime :
1. l'augmentation du nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions;
 2. la réduction du prix d'une option en circulation, y compris l'annulation et le nouvel octroi consécutif d'une option qui entraîneraient la réduction du prix de l'option;
 3. la prolongation de la durée d'une option en circulation;
 4. l'octroi d'une option dont la date d'expiration se situe plus de 10 ans après la date de l'octroi;
 5. l'octroi au conseil du pouvoir de permettre que des options puissent être cédées au-delà de ce qui est actuellement prévu par le régime d'options d'achat d'actions;
 6. l'ajout d'autres personnes aux catégories de participants admissibles au régime d'options d'achat d'actions;
 7. la modification du régime d'options d'achat d'actions afin qu'il prévoie d'autres types de rémunération au moyen de l'émission d'actions;

8. l'augmentation ou la suppression du pourcentage maximal d'actions qui peuvent être émises ou qui sont émises aux initiés aux termes du régime d'options d'achat d'actions (soit 10 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation d'IGM);
9. l'augmentation ou la suppression du pourcentage maximal d'actions réservées à des fins d'émission à une seule personne aux termes du régime d'options d'achat d'actions (soit 5 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation d'IGM);
10. la modification des dispositions en matière de modification d'une manière qui n'est pas permise par les règles de la TSX.

Plus précisément, sous l'autorité du comité des ressources humaines, IGM peut (sous réserve de la protection dont bénéficient les options déjà octroyées) modifier l'une ou l'autre des modalités du régime d'options d'achat d'actions ou des options octroyées aux termes de celui-ci, sauf pour ce qui est des modifications décrites ci-dessus, sans obtenir l'approbation des porteurs d'actions ordinaires. Elle peut, par exemple, faire des modifications de régie interne ou des modifications qui sont nécessaires pour se conformer aux exigences de la réglementation.

Prestations aux termes des régimes de retraite

[A] Régimes à prestations déterminées

Les employés d'IG Gestion de patrimoine ou de ses filiales qui ont été embauchés avant le 1^{er} juillet 2012, y compris ceux qui sont des hauts dirigeants désignés, ont, de manière générale, le droit de participer au régime de retraite des employés de la Société financière IGM Inc. et de ses filiales et sociétés affiliées (le « régime à prestations déterminées »). Les participants au régime à prestations déterminées qui sont transférés à Placements Mackenzie demeurent admissibles au régime de retraite à prestations déterminées. Tous les employés permanents étaient tenus d'y adhérer après deux ans de service continu.

De manière générale, les participants cotisent au régime à prestations déterminées, au moyen de retenues salariales, une somme correspondant à 4,4 % de leurs gains ouvrant droit au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec (« RPC/RRQ »), majorée de 6,0 % de leurs gains en excédent de leurs gains ouvrant droit au RPC/RRQ (au sens attribué à ce terme dans le régime à prestations déterminées), jusqu'à concurrence de 3 000 \$ par année. Les participants au régime à prestations déterminées qui font partie de la direction principale, y compris ceux qui sont des hauts dirigeants désignés, ne sont pas tenus d'y cotiser.

Le régime à prestations déterminées prévoit le versement au participant d'une prestation de retraite, à la date normale de la retraite, fondée sur la rémunération moyenne de fin de carrière (salaire uniquement), le nombre d'années de participation au régime à prestations déterminées et la rémunération moyenne de fin de carrière ouvrant droit au RPC/RRQ. L'âge normal de la retraite est 65 ans et la rémunération moyenne de fin de carrière correspond à la moyenne de la rémunération annuelle des cinq années les mieux rémunérées sur les neuf dernières années de service. Ainsi, à la retraite, la prestation annuelle est calculée selon la formule suivante : 2 % de la rémunération moyenne de fin de carrière multipliés par le nombre d'années de participation au régime à prestations déterminées, moins une somme correspondant à 0,6 % de la rémunération moyenne de fin de carrière ouvrant droit au RPC/RRQ multiplié par le nombre d'années de participation au régime à prestations déterminées. Les prestations prévues par le régime à prestations déterminées sont limitées par les plafonds établis par l'Agence du revenu du Canada. Le régime à prestations déterminées permet une retraite anticipée à l'âge de 60 ans sans réduction, à la condition que le participant compte au moins 10 années de service, et à l'âge de 55 ans avec réduction.

Le régime à prestations déterminées permet à IGM de conclure, à sa discrétion, une entente réciproque avec un autre employeur canadien dont les employés participent à un régime de retraite enregistré, selon laquelle la Société et cet autre employeur tiennent compte, aux fins de leur régime de retraite, des années de service antérieures de leurs employés respectifs qui sont mutés entre les deux employeurs en échange d'une somme correspondant à la provision actuarielle relative aux prestations cumulées aux termes du régime de retraite de l'ancien employeur.

Le tableau suivant présente des renseignements sur les prestations de retraite offertes à certains hauts dirigeants désignés aux termes du régime à prestations déterminées, calculées en date du 31 décembre 2025.

Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables [en dollars]		Valeur d'ouverture actualisée de l'obligation au titre des prestations déterminées ²	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ³	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁴	Valeur de clôture actualisée de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁵
		À la fin de l'exercice	65 ans ¹	[en dollars]	[en dollars]	[en dollars]	[en dollars]
Keith Potter	30,9	151 800	196 000	1 598 500	49 000	(7 000)	1 640 500
Luke Gould	26,5	147 200	225 000	1 277 100	48 400	14 000	1 339 500

1. Le calcul des prestations annuelles payables à 65 ans est fondé sur l'augmentation prévue de la pension maximale permise par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), soit 2,5 % par année.
2. Selon la même méthode et les mêmes hypothèses que celles qui ont été utilisées aux fins de l'établissement des états financiers d'IGM au 31 décembre 2025.
3. Y compris le coût des services rendus au cours de l'exercice.
4. La somme indiquée tient compte de la modification des hypothèses, des frais autres que salariaux et de l'augmentation de l'obligation attribuable à la fluctuation des taux d'intérêt.
5. Selon la même méthode et les mêmes hypothèses que celles qui ont été utilisées aux fins de l'établissement des états financiers d'IGM au 31 décembre 2025.

[B] Régimes à cotisations déterminées

Le 1^{er} juillet 2011, IGM a instauré un régime de retraite enregistré à cotisations déterminées, soit le régime de retraite des employés de la Corporation Financière Mackenzie (le « régime à cotisations déterminées de Mackenzie », à l'intention de certains membres de la direction principale de Placements Mackenzie et, le 1^{er} juillet 2012, elle a instauré un régime similaire, le régime de retraite à cotisations déterminées des employés du Groupe Investors Inc. (le « régime à cotisations déterminées du Groupe Investors Inc. ») (ces régimes sont appelés collectivement les « régimes à cotisations déterminées »).

Certains hauts dirigeants désignés participent aux régimes à cotisations déterminées. Les employés à temps plein peuvent participer aux régimes à cotisations déterminées immédiatement à l'embauche ou au moment d'une promotion, et les employés à temps partiel admissibles peuvent y participer après deux ans de service continu, sous réserve de certaines conditions. La participation au régime à cotisations déterminées de Mackenzie est facultative tandis que la participation au régime à cotisations déterminées d'IG Gestion de patrimoine est obligatoire après deux ans de service. Les participants au régime à cotisations déterminées de Mackenzie ne peuvent plus bénéficier de cotisations au REER collectif de Mackenzie (le « REER collectif »), mais la somme qu'ils avaient cumulée dans celui-ci avant d'adhérer à ce régime demeure investie dans le REER collectif jusqu'à la cessation de leur emploi. Placements Mackenzie ou IG Gestion de patrimoine, selon le cas, verse des cotisations bimensuelles aux régimes à cotisations déterminées qui, au total, correspondent annuellement à 11 % du salaire du participant (et, dans le cas de M. James O'Sullivan ou de M. Damon Murchison, à 12 % de leur salaire et de leur prime, à l'exclusion des primes spéciales), sous réserve des plafonds prescrits par les lois applicables. Les participants peuvent verser des cotisations facultatives si le plafond n'a pas été atteint une fois que les cotisations de Placements Mackenzie ou d'IG Gestion de patrimoine ont été faites. Les cotisations sont investies dans un ou plusieurs moyens de placement, au choix du participant, et le revenu de placement est attribué au moins une fois par année. L'âge normal de la retraite aux termes des régimes à cotisations déterminées est 65 ans; un participant peut décider de prendre une retraite anticipée jusqu'à 10 ans avant l'âge normal de la retraite. La valeur du compte d'un participant sert au versement d'une rente à la date du départ à la retraite.

IGM a instauré, le 1^{er} juillet 2011, un régime de retraite à cotisations déterminées supplémentaire à l'intention de certains membres de la direction principale de Placements Mackenzie (le « RRSD à cotisations déterminées de

Mackenzie ») et un régime similaire à l'intention des membres de la direction principale d'IG Gestion de patrimoine (le « RRSD à cotisations déterminées d'IG Gestion de patrimoine ») (ces régimes sont appelés collectivement les « RRSD à cotisations déterminées »).

Les RRSD à cotisations déterminées prévoient le versement éventuel de prestations de retraite supplémentaires aux participants du régime à prestations déterminées ou des régimes à cotisations déterminées. Aux termes de ces régimes, Placements Mackenzie ou IG Gestion de patrimoine, selon le cas, cotise théoriquement au RRSD à cotisations déterminées du participant une somme correspondant à 11 % du salaire de celui-ci (et, dans le cas de M. James O'Sullivan ou de Damon Murchison, à 12 % de leur salaire et de leur prime, à l'exclusion des primes spéciales), déduction faite des cotisations versées aux régimes à cotisations déterminées. En ce qui concerne les participants au régime à prestations déterminées, IG Gestion de patrimoine cotise théoriquement au RRSD à cotisations déterminées des participants une somme correspondant à 11 % du salaire de ceux-ci (et, dans le cas de Luke Gould au 1^{er} juillet 2022 à 12 % de son salaire et de sa prime, à l'exclusion des primes spéciales), moins la somme nécessaire à la constitution des prestations aux termes du régime à prestations déterminées, jusqu'à concurrence des plafonds établis par l'Agence du revenu du Canada. Les cotisations sont investies théoriquement dans un ou plusieurs moyens de placement, au choix du participant, et le revenu de placement est attribué théoriquement au moins une fois par année. Au moment de son départ à la retraite, le participant pourrait avoir le droit de toucher la somme qu'il a cumulée en une seule fois ou en versements étalés sur 10 ans. L'âge normal de la retraite aux termes des RRSD à cotisations déterminées est 62 ans. Les participants peuvent opter pour une retraite anticipée si l'une des conditions suivantes est remplie : i) le participant est âgé d'au moins 55 ans et compte un minimum de 5 années de service, ii) la somme de l'âge du participant et de ses années de service totalise 80 ans ou plus, ou iii) la retraite anticipée est approuvée par le conseil d'administration. Les employés qui sont congédiés avant leur départ à la retraite n'ont droit à aucune prestation aux termes des RRSD à cotisations déterminées.

Le tableau suivant présente des renseignements sur les prestations de retraite offertes à certains hauts dirigeants désignés aux termes des régimes à cotisations déterminées et des RRSD à cotisations déterminées, calculées en date du 31 décembre 2025¹.

Nom	Valeur cumulée au début de l'exercice [en dollars]	Éléments rémunérateurs ² [en dollars]	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ³ [en dollars]	Valeur cumulée à la clôture de l'exercice ⁴ [en dollars]
James O'Sullivan	2 071 927	466 410	231 002	2 769 339
Keith Potter ⁵	262 700	19 500	64 200	346 400
Luke Gould ⁵	1 294 100	283 700	344 200	1 922 000
Damon Murchison	218 300 ⁶	0 ⁶	17 800 ⁶	236 100 ⁶
	1 525 920 ⁷	409 010 ⁷	313 884 ⁷	2 248 814 ⁷
Rhonda Goldberg	462 688	48 110	87 093	597 891

1. Certains montants présentés dans le tableau comparable de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024 d'IGM étaient sous-évalués par erreur. Les données ci-dessus reflètent les montants exacts au 31 décembre 2025.
2. La somme correspond aux cotisations que l'employeur a versées au compte de chaque haut dirigeant désigné aux termes des régimes à cotisations déterminées (le cas échéant) et au coût des services rendus actuariel théorique aux termes des RRSD à cotisations déterminées. Les valeurs ont été calculées selon les mêmes hypothèses et la même méthode que celles qui ont été utilisées aux fins de l'établissement des états financiers d'IGM.
3. La somme indiquée tient compte de la modification des hypothèses, des frais autres que salariaux et de l'augmentation de l'obligation attribuable à la fluctuation des taux d'intérêt.
4. Les valeurs ont été calculées selon les mêmes hypothèses et la même méthode que celles qui ont été utilisées aux fins de l'établissement des états financiers d'IGM. Si les hypothèses varient d'un exercice à l'autre, cela pourrait accroître ou réduire la valeur cumulée à la clôture de l'exercice.

5. Les sommes correspondent aux cotisations qui ont été faites, pour le compte de MM. Potter et Gould, au RRSD à cotisations déterminées d'IG Gestion de patrimoine. MM. Potter et Gould participent également au régime à prestations déterminées et les cotisations qui y ont été versées pour leur compte sont indiquées à la rubrique intitulée « Régimes à prestations déterminées » ci-dessus.
6. Les sommes correspondent à la participation de M. Murchison au RRSD à cotisations déterminées de Mackenzie. M. Murchison a cessé de participer à ce régime lorsqu'il a été nommé président et chef de la direction d'IG Gestion de patrimoine le 14 septembre 2020 et, de ce fait, a commencé à participer au régime à cotisations déterminées et au RRSD à cotisations déterminées d'IG Gestion de patrimoine.
7. Les sommes correspondent aux cotisations qui ont été faites, pour le compte de M. Murchison, au régime à cotisations déterminées et au RRSD à cotisations déterminées d'IG Gestion de patrimoine. Voir la note 5 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

M. O'Sullivan a conclu un contrat de travail écrit par lequel il a été nommé président et chef de la direction de la Société financière IGM Inc. en date du 14 septembre 2020. Le contrat prévoit que si M. O'Sullivan prend sa retraite, remplissant certains critères stipulés par le conseil, ou décède pendant qu'il est un employé actif, il aura droit aux primes que le conseil jugera avoir été gagnées, calculées au prorata jusqu'à la date de son départ à la retraite ou de son décès, et le conseil établira, à sa discrétion, le moment où le versement sera effectué. Le contrat de travail de M. O'Sullivan contient un engagement de non-dénigrement usuel qui s'applique pendant toute la durée de son emploi et pendant une période indéterminée par la suite ainsi qu'un engagement de non-sollicitation usuel qui s'applique pendant toute la durée de son emploi et pendant la période de six mois suivant la cessation d'emploi. Avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2026, M. O'Sullivan assumera les fonctions de président et chef de la direction de Power Corporation du Canada et ne sera plus président et chef de la direction de la Société financière IGM Inc. Dans le cadre de cette transition, il recevra des attributions aux termes des régimes incitatifs à court terme et à long terme, calculées au prorata de la période durant laquelle il aura exercé la fonction de président et chef de la direction de la Société financière IGM Inc. en 2026.

M. Murchison a conclu un contrat de travail écrit par lequel il a été nommé président et chef de la direction d'IG Gestion de patrimoine en date du 14 septembre 2020. Le contrat prévoit que si M. Murchison fait l'objet d'un congédiement non motivé, il aura droit à une indemnité tenant lieu de prime aux termes du régime incitatif à court terme, correspondant à la cible pour l'exercice au cours duquel le congédiement a lieu et calculée au prorata jusqu'à la date du congédiement. M. Murchison aura également le droit de toucher les primes de l'année du régime précédente qui ne lui ont pas déjà été versées. Si M. Murchison prend sa retraite, remplissant certains critères stipulés par le conseil, ou décède pendant qu'il est un employé actif, il aura droit aux primes que le conseil jugera avoir été gagnées, calculées au prorata jusqu'à la date de son départ à la retraite ou de son décès, et le conseil établira, à sa discrétion, le moment où le versement sera effectué. Le contrat de travail de M. Murchison contient un engagement de non-dénigrement usuel qui s'applique pendant toute la durée de son emploi et pendant une période indéterminée par la suite ainsi qu'un engagement de non-sollicitation usuel qui s'applique pendant toute la durée de son emploi et pendant la période de six mois suivant la cessation d'emploi.

De plus, MM. O'Sullivan, Potter, Gould et Murchison et M^{me} Goldberg auraient droit, en cas de cessation d'emploi, au règlement en espèces des unités d'actions qu'ils détiennent et sur lesquelles ils ont acquis les droits conformément au régime d'unités d'actions des hauts dirigeants, dont la valeur serait calculée conformément aux modalités du régime en question. Les unités d'actions qui ne sont pas acquises à leur titulaire sont habituellement frappées de déchéance au moment de la cessation d'emploi, sauf en cas de décès ou de départ à la retraite du participant dans certaines circonstances ou si le comité des ressources humaines établit d'autres modalités, à sa discrétion.

Prêts octroyés aux administrateurs, aux hauts dirigeants et aux employés

Total des prêts octroyés aux hauts dirigeants, aux administrateurs et aux employés, actuels et anciens

Le tableau ci-dessous présente, au 1^{er} février 2026, l'encours global des prêts qu'IGM ou ses filiales ont consentis à leurs administrateurs, dirigeants ou employés, actuels ou anciens, ou des dettes qui sont garanties par IGM ou ses filiales, à l'exception des prêts de caractère courant au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables (aucun administrateur ou haut dirigeant d'IGM n'a contracté de prêt qui ne serait pas de caractère courant).

Objectif	Envers IGM ou ses filiales [en dollars]	Envers une autre entreprise [en dollars]
i) Achat d'actions	NÉANT	NÉANT
ii) Autres	220 294	NÉANT

Nomination de l'auditeur

Le comité d'audit procède à une évaluation officielle de l'auditeur externe chaque année et à un examen exhaustif tous les cinq ans. Les examens sont fondés sur les lignes directrices établies par Comptables professionnels agréés du Canada et le Conseil canadien sur la reddition de comptes pour aider le comité d'audit à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance. Un examen exhaustif a été effectué en 2024 afin d'évaluer l'indépendance, la qualité de l'équipe et du service de mission, la qualité de la communication et la familiarité institutionnelle. En se fondant sur l'évaluation du comité d'audit, le conseil d'administration recommande, à l'assemblée, ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, de renouveler le mandat de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur d'IGM jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., ou ses sociétés devancières, est l'auditeur d'IGM depuis 1981. Le renouvellement du mandat de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur doit être approuvé par la majorité des voix exprimées à l'assemblée. Sauf si elles n'en ont pas reçu le pouvoir, les personnes nommées dans la procuration exerceront les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par celle-ci pour la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur d'IGM.

Honoraires de l'auditeur

Le comité d'audit est chargé d'examiner les honoraires qu'IGM verse à l'auditeur. Le tableau qui suit présente le montant total des honoraires qui ont été versés à l'auditeur externe d'IGM au cours des exercices clos les 31 décembre 2025 et 2024 :

(en milliers de dollars)	2025	2024
Services d'audit	2 510	2 531
Services liés à l'audit	54	83
Services fiscaux	56	48
Autres services	361	321
Total	2 982	2 983

Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

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 41 476 actions ordinaires de la Société que la Canada Vie détient dans ses fonds distincts ou à des fins similaires), 67,2 % 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 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 se présentent à nouveau et un nouveau candidat est proposé en vue de l'élection au conseil à l'assemblée. De l'avis du conseil, 9 des 16 candidats sont indépendants au sens des règlements et 14 des 16 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 ¹	Indépendant	Non indépendant	Motif de la non-indépendance
		Au sens des règlements		
Marc A. Bibeau	✓	✓		
Andra Bolotin	✓	✓		
Betsey Chung	✓	✓		
Marcel R. Coutu	✓	✓		
André Desmarais ²	✓		✓	Ancien haut dirigeant de Power et fonctions assumées par un membre de la famille immédiate au sein de certaines filiales et entités émettrices de la Société
Paul Desmarais, jr ²	✓		✓	Ancien haut dirigeant de Power et fonctions assumées par un membre de la famille immédiate au sein de certaines filiales et entités émettrices de la Société
Gary Doer	✓	✓		
Susan Doniz ³	✓	✓		
Claude Généreux	✓		✓	Haut dirigeant de Power Haut dirigeant de la Financière Power jusqu'en mars 2020
Sharon Hodgson	✓	✓		
Jake Lawrence	✓		✓	Haut dirigeant de Power et de la Financière Power
Sharon MacLeod	✓	✓		
Susan McArthur	✓	✓		
John McCallum ³	✓	✓		

Administrateur	Indépendant de la direction ¹	Non		Motif de la non-indépendance
		Indépendant Au sens des règlements	indépendant	
Damon Murchison			✓	Haut dirigeant d'IG Gestion de patrimoine (et de la Société financière IGM Inc. avec prise d'effet le 1 ^{er} juillet 2026)
R. Jeffrey Orr	✓		✓	Haut dirigeant de Power et de la Financière Power
James O'Sullivan			✓	Haut dirigeant de la Société financière IGM Inc.
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. Bien qu'aucun n'ait été déterminant, deux principaux facteurs ont été pris en considération par le conseil, à savoir le fait que M. Desmarais est un ancien haut dirigeant de Power et les fonctions assumées par un membre de la famille immédiate au sein de certaines filiales et entités émettrices de la Société.
3. M^{me} Doniz et M. McCallum ne se représentent pas comme candidats 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 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 2025, le conseil et les comités se sont réunis en l'absence des membres de la direction comme suit : conseil – cinq fois; comité des ressources humaines – trois fois; comité de gouvernance et des candidatures – deux fois; comité d'audit – quatre fois; comité des entités reliées et de révision – deux fois, comité d'examen des risques – quatre 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 actuellement président et chef de la direction de 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 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 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. Les mandats et les membres de chacun des comités du conseil au 24 février 2026 sont présentés ci-dessous.

Comité d'audit

Membres	Président : John McCallum
Marc A. Bibeau Andra Bolotin Betsey Chung Susan Doniz Sharon Hodgson Sharon MacLeod John McCallum Beth Wilson	Mandat 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.

Comité de gouvernance et des candidatures

Membres	Président : R. Jeffrey Orr
André Desmarais Paul Desmarais, jr Gary Doer Susan McArthur John McCallum R. Jeffrey Orr Beth Wilson	Mandat 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

Membres	Président : Claude Généreux
Marc A. Bibeau Marcel R. Coutu André Desmarais Claude Généreux Sharon MacLeod Susan McArthur R. Jeffrey Orr	Mandat 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

Membres	Président : John McCallum
Marc Bibeau Betsey Chung Susan Doniz Sharon Hodgson John McCallum	Mandat 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 d'examen des risques

Membres	Présidente : Beth Wilson
Andra Bolotin Betsey Chung Susan Doniz Claude Généreux Sharon Hodgson Jake Lawrence Susan McArthur R. Jeffrey Orr Beth Wilson	Mandat Le mandat principal du comité d'examen 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. Le comité guide et soutient le conseil dans la surveillance des principaux risques auxquels la Société est exposée, y compris, sans s'y limiter, le risque financier, le risque opérationnel et le risque lié à la planification stratégique et d'entreprise (y compris les risques liés aux changements climatiques, à la cybersécurité et à l'intelligence artificielle).

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

Surveillance des risques

L'approche en matière de gestion des risques d'IGM est assujettie à notre cadre de gestion des risques d'entreprise (« GRE ») exhaustif, qui comporte cinq principaux éléments : la gouvernance du risque, l'appétit pour le risque, les principes en matière de risque, un processus défini de gestion du risque et une culture de gestion du risque.

Le comité d'examen des risques assure la supervision principale de la gestion des risques et remplit le mandat à cet égard. C'est au comité d'examen des risques que revient la responsabilité d'aider le conseil d'administration à examiner et à surveiller la structure de gouvernance du risque et le programme de gestion des risques de la Société.

Se reporter au rapport annuel de 2025 d'IGM pour obtenir plus de détails sur notre cadre de gestion des risques d'entreprise, notamment sur les responsabilités de surveillance des risques du conseil et de ses comités ainsi que sur notre appétit pour le risque.

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 2025 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 2025, ainsi que le taux d'assiduité global des administrateurs aux réunions.

	Nombre de réunions	Taux d'assiduité global aux réunions
Conseil d'administration	9	95 %
Comité d'audit	9	94 %
Comité de gouvernance et des candidatures	2	100 %
Comité des ressources humaines	3	95 %
Comité des entités reliées et de révision	2	90 %
Comité d'examen des risques	5	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 2025.

Trimestre	Sujet	Date	Participants
T1 2025			
	Mise à jour sur la gestion du risque de fraude	21 janvier 2025	Comité d'examen des risques
	Mise à jour sur les marges de crédit hypothécaires	23 janvier 2024	Comité d'examen des risques
	Examen du secteur, des activités d'exploitation et des résultats	6 février 2025	Conseil d'administration
	Introduction à l'IA	6 février 2025	Conseil d'administration
	Tournée de présentation sur l'IA	6 février 2025	Conseil d'administration
	Risque lié au climat	15 avril 2025	Comité d'audit/ Comité d'examen des risques
T2 2025			
	Rapport annuel sur les commentaires des conseillers en sollicitation de procurations et vote sur le droit de regard sur la rémunération	8 mai 2025	Comité des ressources humaines
	Examen du secteur, des activités d'exploitation et des résultats	8 mai 2025	Conseil d'administration
	Rapport annuel des régimes de retraite	8 mai 2025	Conseil d'administration
	Programme portant sur la transformation de la finance	9 mai 2025	Conseil d'administration
	Mise à jour sur la distribution d'IG Gestion de patrimoine	9 mai 2025	Conseil d'administration
T3 2025			
	Mise à jour sur l'évaluation externe de l'audit interne	5 août 2025	Comité d'audit
	Aperçu du secteur, des activités d'exploitation et des résultats	6 août 2025	Conseil d'administration
	Mise à jour en matière d'IA	6 août 2025	Conseil d'administration
	Mise à jour sur le recrutement de conseillers d'IG Gestion de patrimoine	6 août 2025	Conseil d'administration
T4 2025			
	Risque lié à l'intelligence artificielle	14 octobre 2025	Comité d'examen des risques
	Mise à jour sur la liquidité des fonds	14 octobre 2025	Comité d'examen des risques
	Mise à jour sur l'audit interne	30 octobre 2025	Comité d'audit
	Examen du secteur, des activités d'exploitation et des résultats	6 novembre 2025	Conseil d'administration
	Mise à jour sur les investissements stratégiques	6 novembre 2025	Conseil d'administration
	Mise à jour annuelle sur la cybersécurité	6 novembre 2025	Conseil d'administration
	Prix de détail de Mackenzie	6 novembre 2025	Conseil d'administration
	Mise à jour sur les produits d'IG Gestion de patrimoine	6 novembre 2025	Conseil d'administration
	Mise à jour sur la segmentation des conseillers d'IG Gestion de patrimoine	6 novembre 2025	Conseil d'administration
	Rapport annuel sur le développement durable	6 novembre 2025	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 un code de conduite professionnelle écrit (le « code ») qui régit ses administrateurs, ses dirigeants et ses employés ainsi que ceux de ses filiales. On peut consulter le code à l'adresse 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 au code 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 du code 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 majeures signalées et des résultats de toutes les enquêtes. Le code est transmis 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 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.

Développement durable

IGM s'efforce de créer de la valeur à long terme pour ses actionnaires, ses clients, ses employés, ses conseillers financiers et ses collectivités. En 2025, nous avons entamé la mise en œuvre de notre stratégie de développement durable, Agir maintenant pour un meilleur avenir, qui est axée sur trois domaines d'importance pour notre Société et pour les Canadiens et les Canadiennes : la réconciliation avec les peuples autochtones, les changements climatiques et l'autonomisation économique.

Supervision et gouvernance exercées par le conseil

Le conseil supervise la gestion des risques et la mise en œuvre de la stratégie, à la fois en ce qui concerne le développement durable et les questions climatiques, et il discute des tendances, des plans et des enjeux émergents au moins une fois par an.

Par l'intermédiaire de son comité d'examen des risques, le conseil supervise les risques liés au développement durable et au climat afin de s'assurer que les risques importants sont adéquatement identifiés, gérés et surveillés. Le comité d'examen des risques, composé de membres de la haute direction, est chargé de la surveillance du processus de gestion des risques, y compris des risques environnementaux et sociaux. Le comité du développement durable assure une gouvernance centrale en matière de durabilité dans l'ensemble d'IGM, notamment en ce qui a trait aux politiques, aux stratégies, aux objectifs et aux cibles, à l'évaluation des progrès accomplis et à l'examen des rapports et des informations à fournir au public.

Notre cadre de gestion du risque d'entreprise tient compte des risques liés aux changements climatiques et, dans l'exercice de ses fonctions de surveillance, le conseil a des échanges continus avec la direction au sujet des nouveaux enjeux liés à la durabilité.

Chaque année, IGM produit un rapport qui porte sur sa gestion et sa performance concernant la durabilité. Ce rapport sur le développement durable peut être consulté sur notre site Web. IGM est une participante de longue date au CDP, qui encourage la communication d'information relative aux répercussions environnementales (notamment celles liées aux changements climatiques, aux forêts, à l'eau, à la biodiversité et aux plastiques).

Pour obtenir plus de renseignements sur notre engagement à l'égard d'un avenir durable, veuillez consulter nos rapports annuels, nos politiques et d'autres informations sur le développement durable au www.igmfinancial.com/fr/developpement-durable.

Mise en candidature et évaluation des administrateurs et inclusion

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 candidats à l'élection au 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	A. Bolotin	B. Chung	M. Coutu	A. Desmarais	P. Desmarais, jr	G. Doer	C. Généreux	S. Hodgson	J. Lawrence	S. MacLeod	S. McArthur	D. Murchison	R.J. 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		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓		✓	✓	

Champs de compétence clés	M. Bibeau	A. Bolotin	B. Chung	M. Coutu	A. Desmarais	P. Desmarais, jr	G. Doer	C. Généreux	S. Hodgson	J. Lawrence	S. MacLeod	S. McArthur	D. Murchison	R.J. Orr	J. O'Sullivan	B. Wilson
Gestion des risques	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓
Vente au détail/ Consommation	✓	✓	✓					✓			✓		✓		✓	
Technologies/Technologies numériques/Cybersécurité		✓	✓						✓		✓					

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 l'inclusion enrichit son entreprise à tous les échelons et s'efforce de favoriser l'élaboration, la promotion et le maintien d'une culture d'entreprise où l'inclusion est valorisée et exploitée.

C'est dans ce contexte que le conseil a adopté la politique sur l'inclusion au sein du conseil et de la direction principale, 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, diverses caractéristiques sont prises en compte, 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 l'inclusion 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 d'inclusion 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 l'inclusion prévoit que la mesure dans laquelle le processus de mise en candidature contribue à ce qu'IGM atteigne ses objectifs en matière 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 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, la représentation féminine au conseil a augmenté pour passer de 7 % en 2015 à 41 % en 2025. Au 31 décembre 2025, le conseil comptait sept femmes (41 % de ses membres) et deux personnes faisant partie d'une minorité visible (11,8 %), et ne comptait aucune personne handicapée (0 %), ni aucun Autochtone (0 %). Si les nouvelles candidates sont élues lors de l'assemblée, le conseil comptera six femmes (37,5 % de ses membres), deux personnes faisant partie d'une minorité visible (12,5 %), aucune personne handicapée (0 %) et aucun Autochtone (0 %).

À ce jour, IGM n'a adopté aucune autre cible en matière de diversité relativement aux membres du conseil, 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 degrés d'engagement et de critères de diversité. Toutefois, à l'échelle de notre personnel, IGM a fixé des cibles à respecter à l'égard en ce qui a trait aux femmes occupant des postes de niveau égal ou supérieur à la vice-présidence adjointe, aux cadres noirs, aux employés autochtones et à 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. 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 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 l'inclusivité dans son ensemble, et se traduit par une amélioration des performances financières et organisationnelles.

IGM s'engage à créer des occasions qui permettront à tous les employés d'atteindre leur plein potentiel et reconnaît que des équipes inclusives sont plus représentatives de nos clients et qu'elles génèrent de meilleurs résultats pour nos actionnaires.

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 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 l'inclusion.

Inclusivité 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 inclusif 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 l'inclusivité 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. Se reporter au rapport sur le développement durable d'IGM au www.igmfinancial.com/fr/developpement-durable.

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 huit femmes (50 %) et deux personnes membres d'une minorité visible (12,50 %), mais on ne compte aucun Autochtone ni 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.

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 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.

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 aux rubriques « Rémunération des administrateurs », « Rémunération des hauts dirigeants » et « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Renseignements supplémentaires

On peut obtenir des renseignements supplémentaires sur IGM sur son site Web, à l'adresse www.igmfinancial.com/fr, et sur celui de SEDAR+, à l'adresse www.sedarplus.ca. Les actionnaires peuvent communiquer avec la secrétaire générale, au 447 Portage Avenue, Winnipeg (Manitoba) R3B 3H5, pour obtenir un exemplaire des états financiers et du rapport de gestion de la Société. Des renseignements d'ordre financier sont donnés dans les états financiers comparatifs et le rapport de gestion de la Société pour son exercice clos le plus récent. IGM se réserve le droit d'exiger des frais raisonnables de quiconque demande ces documents sans être un de ses actionnaires d'IGM. On peut obtenir les renseignements sur le comité d'audit d'IGM qui sont exigés par l'article 5.1 du règlement 52-110 à la rubrique « Comité d'audit » et à l'annexe A de la notice annuelle 2025 d'IGM, qui a été déposée sur SEDAR+.

Propositions

Si une personne ayant le droit de voter veut soumettre une proposition à IGM en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de l'an prochain, elle devra le faire entre le 10 décembre 2026 et le 7 février 2027.

Approbation de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Le conseil d'administration d'IGM a approuvé la teneur de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction et en a autorisé l'envoi.

Sonya Reiss

La vice-présidente et secrétaire générale



Fait à Winnipeg (Manitoba)

Le 24 février 2026

Annexe A : Résultats des votes de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025

1. Élection des administrateurs

Un vote par scrutin a eu lieu à l'élection des 17 candidats suivants à titre d'administrateurs de la Société, pour un mandat d'un an chacun ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient élus ou nommés, dont le résultat s'établit comme suit :

Nom du candidat	Pour	% de votes pour	Contre	% de votes contre
Marc Bibeau	201 994 771	99,07 %	1 903 393	0,93 %
Andra Bolotin	203 794 565	99,95 %	103 599	0,05 %
Betsey Chung	203 826 438	99,96 %	71 726	0,04 %
Marcel Coutu	202 724 648	99,42 %	1 173 516	0,58 %
André Desmarais	196 891 722	96,56 %	7 006 441	3,44 %
Paul Desmarais, jr	195 586 259	95,92 %	8 311 904	4,08 %
Gary Doer	194 620 914	95,45 %	9 277 249	4,55 %
Susan Doniz	186 381 895	91,41 %	17 516 269	8,59 %
Claude Généreux	196 996 319	96,62 %	6 901 844	3,38 %
Sharon Hodgson	203 492 433	99,80 %	405 731	0,20 %
Jake Lawrence	202 863 906	99,49 %	1 034 258	0,51 %
Sharon MacLeod	203 613 054	99,86 %	285 110	0,14 %
Susan J. McArthur	202 781 134	99,45 %	1 117 029	0,55 %
John McCallum	200 352 432	98,26 %	3 545 731	1,74 %
R. Jeffrey Orr	195 552 998	95,91 %	8 345 165	4,09 %
James O'Sullivan	203 432 060	99,77 %	466 104	0,23 %
Beth Wilson	203 727 941	99,92 %	170 223	0,08 %

2. Nomination de l'auditeur

Un vote par scrutin a eu lieu à la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur de la Société, qui restera en fonction jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à la nomination de son successeur, la rémunération devant être fixée par le conseil d'administration, dont le résultat est le suivant :

Pour	% de votes pour	Abstentions de vote	% d'abstentions
199 673 831	97,82 %	4 441 094	2,18 %

3. Résolution consultative non contraignante visant l'acceptation de l'approche en matière de rémunération des hauts dirigeants

La résolution consultative non contraignante visant l'acceptation de l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants a été approuvée lors d'un vote par scrutin dont le résultat est le suivant :

Pour	% de votes pour	Abstentions de vote	% d'abstentions
187 546 332	91,98 %	16 351 832	8,02 %

Annexe B : Charte du conseil d'administration

Rubrique 1. Composition du conseil

Le conseil d'administration (le « conseil ») se compose d'au moins trois membres, dont la majorité sont, au moment de leur élection ou de leur nomination, des résidents canadiens.

Rubrique 2. Questions de procédure

Dans l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités, le conseil suit le processus suivant :

1. **Réunions.** Le conseil se réunit au moins quatre fois par année, et plus souvent au besoin, afin de remplir les fonctions et les responsabilités énoncées dans les présentes. Le conseil peut se réunir à quelque endroit que ce soit au Canada ou à l'étranger et doit se réunir périodiquement en l'absence des représentants de la direction.
2. **Conseillers.** Le conseil peut, aux frais de la Société, retenir les services de conseillers externes s'il juge que cela est nécessaire ou utile pour remplir ses fonctions et responsabilités.
3. **Quorum.** À chaque réunion du conseil, le quorum est constitué de la majorité des administrateurs qui ont été élus à l'assemblée annuelle des actionnaires précédente, à moins que les administrateurs ne fixent un pourcentage plus élevé.
4. **Secrétaire.** Le secrétaire général ou le secrétaire associé, ou la personne nommée par le président du conseil (ou, en l'absence de celui-ci, le président du conseil suppléant), remplit les fonctions de secrétaire aux réunions du conseil.
5. **Convocation des réunions.** Une réunion du conseil peut être convoquée par le président du conseil, par un autre administrateur autorisé par le président du conseil ou par la majorité des administrateurs au moyen d'un avis d'au moins 48 heures aux membres du conseil, sauf disposition des règlements administratifs à l'effet contraire, stipulant l'endroit, la date et l'heure de la réunion. Les réunions peuvent être tenues à quelque moment que ce soit, sans avis de convocation, si tous les membres du conseil ont renoncé à recevoir un tel avis : la présence d'un membre du conseil à une telle réunion constitue une renonciation à recevoir l'avis de convocation, sauf si ce membre s'oppose à la tenue des délibérations en invoquant le fait que la réunion n'a pas été convoquée en bonne et due forme. Si une personne autre que le président du conseil convoque une réunion du conseil, elle devra en aviser ce dernier.
6. **Séances à huis clos.** À chaque réunion périodique, les membres du conseil qui sont indépendants de la direction de la Société se réunissent sans la présence de membres de la direction.

Rubrique 3. Fonctions et responsabilités

Le conseil encadre la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société et exerce, comme il convient, les pouvoirs qui lui sont dévolus et qu'il peut exercer conformément aux lois et aux règlements applicables. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède, le conseil a les fonctions et les responsabilités suivantes, qu'il peut remplir lui-même ou qu'il peut déléguer à un ou plusieurs de ses comités. Dans le cadre de l'exécution de ses fonctions et de ses responsabilités, le conseil tient compte des renseignements, des conseils et des recommandations que lui donne la direction, mais il exerce un jugement indépendant.

1. **Planification stratégique.** Le conseil approuve les objectifs stratégiques de la Société et, dans ce contexte, il examine les tendances des secteurs dans lesquels la Société exerce ses activités, les occasions qui se présentent à celle-ci ainsi que les forces et les faiblesses des secteurs en question, examine les risques inhérents aux activités diverses de la Société et examine et approuve les plans et les initiatives stratégiques de la direction. En outre, le conseil examine et approuve le plan d'affaires, le plan financier et le programme de gestion des immobilisations annuels de la Société.
2. **Examen des activités.** Les fonctions et les responsabilités du conseil sont les suivantes :
 - a) superviser la façon dont la direction met en œuvre le plan d'affaires, le plan financier et le programme de gestion des immobilisations approuvés et surveiller les résultats financiers et d'exploitation et les autres faits nouveaux importants;
 - b) approuver les acquisitions et les aliénations, les financements et les autres opérations effectuées sur les marchés financiers qui revêtent de l'importance, les décisions relatives à la gestion des immobilisations et les autres décisions et opérations importantes sur le plan des affaires et des placements;
 - c) examiner et superviser les questions relatives à l'exploitation, y compris celles qui sont d'ordre réglementaire, dont la direction ou le conseil juge qu'elles sont susceptibles d'avoir une incidence importante éventuelle sur l'entreprise, les affaires ou la réputation de la Société.
3. **Politiques en matière de présentation et de communication de l'information.** Les fonctions et les responsabilités du conseil sont les suivantes :
 - a) approuver les politiques relatives à la communication de renseignements importants au public, dans les délais requis et avec exactitude, tout en préservant la confidentialité dans les situations où cela est nécessaire et permis et, au besoin, examiner certains documents d'information;
 - b) approuver les politiques régissant la communication de l'information aux parties intéressées de la Société et aux organismes de réglementation compétents.
4. **Contrôle financier.** Le conseil surveille l'intégrité des systèmes de présentation de l'information financière et l'efficacité des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion de la Société de la façon suivante :
 - a) en supervisant la façon dont la direction met en œuvre les contrôles financiers appropriés;
 - b) en examinant les comptes rendus de la direction sur les lacunes des contrôles internes ou les changements importants apportés à ceux-ci;
 - c) en examinant et en approuvant les états financiers et les rapports de gestion annuels et intermédiaires, les notices annuelles et les autres documents d'information comportant des renseignements financiers de la Société qui nécessitent son approbation;
 - d) en s'assurant de la conformité aux exigences applicables en matière d'audit, de comptabilité et de présentation de l'information.

5. **Gestion des risques.** Le conseil doit s'assurer que des méthodes adéquates sont en place en vue de repérer et de gérer les risques principaux qui sont inhérents à l'entreprise et aux activités de la Société (les « risques ») ainsi que le seuil de tolérance à ceux-ci. Le conseil doit superviser la façon dont la direction met en œuvre la politique, les méthodes et les contrôles servant à gérer les risques.
6. **Gouvernance.** Le conseil supervise la démarche de la Société en matière de gouvernance, y compris l'élaboration de la politique, des principes et des lignes directrices en la matière, qu'il approuve s'il le juge approprié.
7. **Régimes de retraite.** Le conseil i) supervise tous les aspects de l'administration des régimes de retraite enregistrés de la Société (individuellement, un « régime de retraite » et, collectivement, les « régimes de retraite ») et ii) approuve, sur la recommandation du comité des ressources humaines, les modifications importantes qui doivent y être apportées, ainsi que la liquidation et la capitalisation des régimes de retraite.
8. **Membres de la direction principale.** Les fonctions et les responsabilités du conseil sont les suivantes :
 - a) approuver la description de poste du président et chef de la direction (le « chef de la direction ») et la nomination de celui-ci et examiner et approuver les critères servant à établir sa rémunération, évaluer son rendement par rapport à ces critères et établir sa rémunération en fonction de cette évaluation;
 - b) approuver la nomination des membres de la direction principale, approuver leur rémunération et superviser l'évaluation de leur rendement;
 - c) approuver les régimes de rémunération incitatifs, les régimes de rémunération à base d'actions et les autres régimes de rémunération des membres de la direction principale et approuver les politiques et les lignes directrices en matière de rémunération qui s'appliquent aux employés de la Société;
 - d) superviser le plan de relève de la direction principale de la Société.
9. **Orientation et formation des administrateurs.** Tous les nouveaux administrateurs bénéficient d'une orientation complète sur la nature et le fonctionnement des activités commerciales et des affaires internes de la Société ainsi que sur le rôle du conseil, des comités du conseil et de chaque administrateur, et sur l'apport que l'on attend de ceux-ci, et les administrateurs en poste sont tenus au courant de l'évolution de ces questions.
10. **Code de conduite.** Le conseil aide la direction à entretenir une culture d'intégrité à l'échelle de la Société. Il adopte un code de conduite professionnelle et de déontologie (le « code de conduite ») ayant pour objectif de favoriser l'intégrité et de prévenir les écarts de conduite. Le code de conduite s'applique aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés de la Société et traite notamment des conflits d'intérêts (y compris les méthodes permettant de repérer et de régler les conflits réels et éventuels), de la protection et de l'usage des biens de l'entreprise et des occasions qui se présentent, de la confidentialité et de l'utilisation des renseignements confidentiels, des plaintes relatives à des questions comptables, du traitement équitable des porteurs de titres, des clients, des fournisseurs, des concurrents et des employés de la Société, de la conformité aux lois, aux règles et aux règlements applicables et de la nécessité de signaler les comportements illégaux ou contraires à l'éthique. Le conseil exige que la direction établisse des méthodes permettant de s'assurer que chacun se conforme au code de conduite.
11. **Président du conseil.** Le conseil approuve la description de poste du président du conseil.
12. **Comités du conseil.** Les fonctions et les responsabilités du conseil sont les suivantes :
 - a) mettre sur pied un comité d'audit, un comité des entités reliées et de révision, un comité de gouvernance et des candidatures, un comité des ressources humaines et un comité d'examen des risques et les autres comités qu'il juge appropriés pour l'aider à remplir les fonctions qui lui sont dévolues par la présente charte, établir les chartes des comités et leur déléguer les fonctions et responsabilités que la loi lui permet et qu'il juge nécessaire ou utile de leur déléguer;
 - b) approuver la description de poste du président de chaque comité du conseil.

13. **Mise en candidature, rémunération et évaluation des administrateurs.** Les fonctions et les responsabilités du conseil sont les suivantes :
- a) recommander aux actionnaires des candidats à l'élection au conseil;
 - b) approuver les conditions de rémunération des administrateurs, du président du conseil et des présidents et membres des comités du conseil;
 - c) évaluer de façon régulière la structure, la composition, le nombre de membres, l'efficacité et l'apport du conseil et des comités de celui-ci et l'apport de chacun des administrateurs.
14. **Encadrement des filiales.** Les fonctions et les responsabilités du conseil sont les suivantes :
- a) acquérir la certitude que chacune des filiales principales a élaboré une charte du conseil et des comités du conseil, un code de conduite et des pratiques en matière de gouvernance qui sont similaires, en substance, à ceux de la Société;
 - b) s'assurer que les conseils d'administration des filiales principales se composent en grande partie d'administrateurs qui siègent également au conseil de la Société;
 - c) compter sur les conseils d'administration des filiales principales pour remplir les fonctions et les obligations qui leur incombent aux termes des chartes, des codes de conduite et des pratiques en matière de gouvernance dont il est question en a) ci-dessus;
 - d) recevoir des rapports du président du conseil de chacune des filiales principales sur les questions importantes à régler au sein de chacune d'entre elles et sur les questions exigeant l'approbation ou l'appui du conseil de la Société.

Rubrique 4. Accès à l'information

Le conseil doit avoir accès à tous les renseignements, à tous les documents et à tous les registres de la Société qu'il juge nécessaire ou souhaitable de consulter pour remplir ses fonctions et ses responsabilités.

Rubrique 5. Examen de la charte

Le conseil doit examiner la présente charte périodiquement et approuver les modifications qu'il juge appropriées et il a la responsabilité d'approuver les modifications que les comités souhaitent apporter à leurs chartes respectives.

