

IA SOCIÉTÉ FINANCIÈRE INC. et INDUSTRIELLE ALLIANCE, ASSURANCE ET SERVICES FINANCIERS INC.

CADRE DE GOUVERNANCE

Table des matières

IA SOCIÉTÉ FINANCIÈRE INC. et INDUSTRIELLE ALLIANCE, ASSURANCE ET SERVICES FINANCIERS INC. ...	0
CADRE DE GOUVERNANCE	0
1. Introduction.....	2
A. Portée.....	2
B. Profil des Sociétés	2
C. Objectifs	2
D. Mises à jour et approbations	2
2. Structure de gouvernance	3
2.1 Raison d'être, ambition et vision.....	3
2.2 Conseil d'administration	5
2.3 Comités constitués par le Conseil.....	6
2.4 Président et chef de la direction.....	7
2.5 Trois lignes de défense et l'auditeur externe.....	7
3. Principales politiques et pratiques en matière de gouvernance	9
3.1 Gouvernance du conseil d'administration	9
a. Composition et qualification.....	9
b. Indépendance et diversité	10
c. Rémunération et actionnariat des administrateurs	10
3.2 Rémunération de la haute direction.....	11
3.3 Éthique, divulgation et transparence.....	12
3.4 Gouvernance des filiales	14
3.5 Durabilité.....	14

1. Introduction

A. Portée

Le présent *cadre* s'applique à iA Société financière inc. (ci-après « **iA Société financière** » ou la « **Société** ») et Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc. (ci-après « **iA Assurance** » ou la « **Société** », et collectivement avec iA Société financière appelées : les « **Sociétés** »).

Pour les fins du présent cadre de gouvernance, « **iA Groupe financier** » signifie iA Société financière et ses filiales.

B. Profil des Sociétés

iA Société financière est une société par actions constituée en vertu de la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec) et est une société inscrite à la Bourse du Toronto Stock Exchange (« **TSX** ») sous le symbole boursier « IAG ». En tant qu'émetteur assujéti, iA Société financière doit se conformer à plusieurs lois et règlements dont notamment, les lois et règlements des autorités en valeurs mobilières du Canada relativement à la gouvernance tels que le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*, le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* et l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* (ci-après les « **Normes canadiennes en matière de gouvernance** »).

iA Assurance est une société d'assurance de personnes et de services financiers régie par la *Loi sur les assureurs* (Québec) et dont l'unique porteur d'actions ordinaires est iA Société financière. En tant que société d'assurance de personnes, iA Assurance doit se conformer à plusieurs lois et règlements dont notamment, en matière de gouvernance, la *Loi sur les assureurs* (Québec), ainsi que la *Ligne directrice sur la gouvernance* de l'Autorité des marchés financiers (« **AMF** »).

C. Objectifs

Le présent cadre de gouvernance (« le Cadre » ou le « **Cadre de gouvernance** ») vise à décrire la structure de gouvernance ainsi que les principales stratégies et politiques mises en place pour assurer une gouvernance saine et prudente de la Société, dans l'intérêt de celle-ci et de ses parties prenantes. Le Cadre de gouvernance de iA Société financière et de iA Assurance sont très similaires, sous réserve des ajustements nécessaires selon le cadre réglementaire applicable.

D. Mises à jour et approbations

Le Cadre est revu et révisé annuellement. Tous changements tels que les ajouts, retraites, mises à jour ou modifications aux politiques, mandats, descriptions de postes ou à la structure de gouvernance approuvés par le Conseil peuvent être intégrés au fur et à mesure au présent Cadre de gouvernance, sans approbation additionnelle du Conseil afin que celui-ci reflète de façon concomitante la gouvernance mise en place par la Société. Tout autre changement important doit toutefois être approuvé par le Conseil.

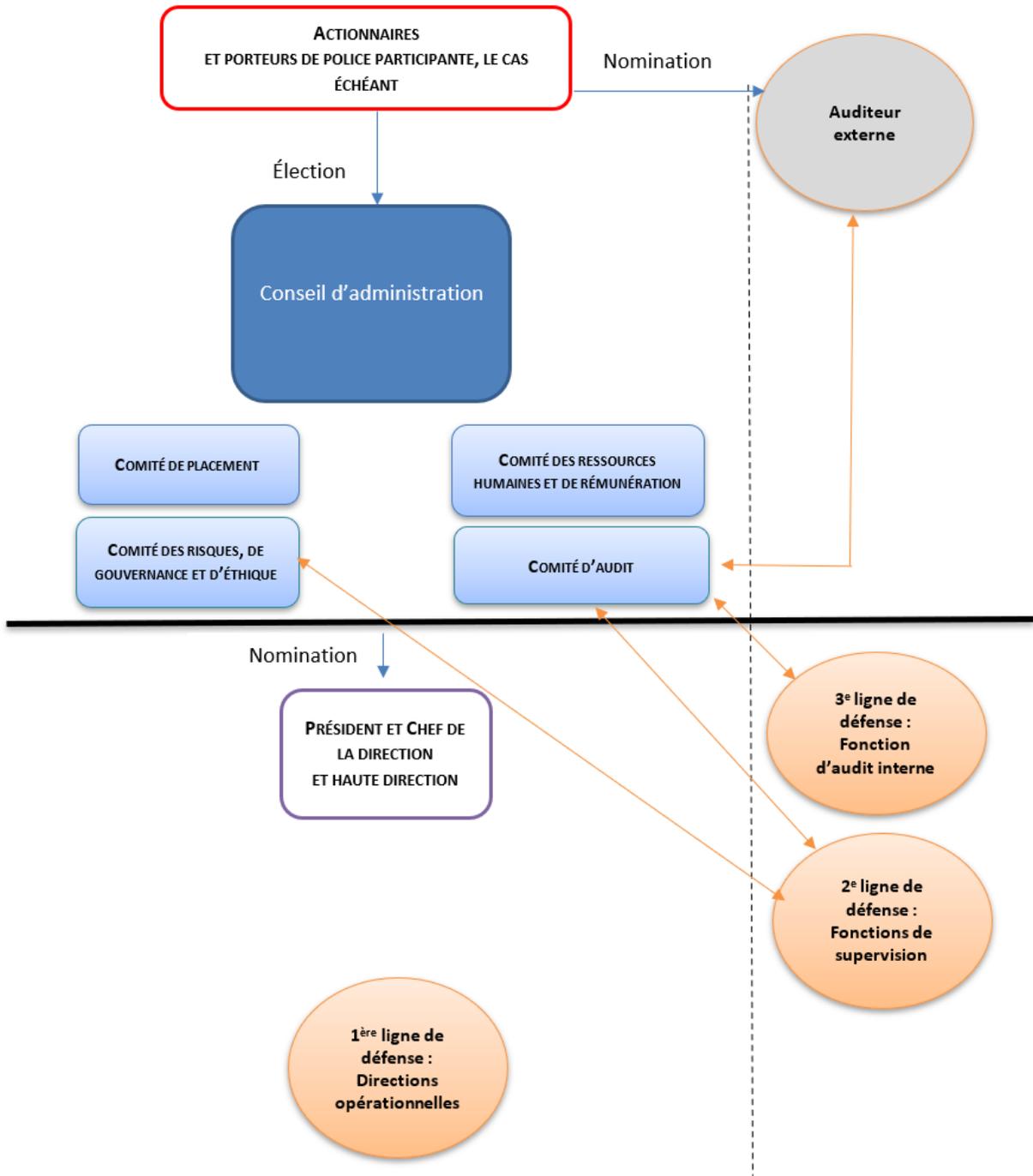
2. Structure de gouvernance

2.1 Raison d'être, ambition et vision

La Société adhère à une culture d'intégrité et fait la promotion d'un comportement organisationnel éthique, fondement de la structure de gouvernance illustrée ci-après.

Cette structure de gouvernance appuie la raison d'être de iA Groupe financier qui est de permettre à ses clients d'être en confiance et sécurisés par rapport à leur avenir. Elle permet aussi de se donner l'ambition d'être le leader du secteur financier qui combine le mieux l'expérience humaine et numérique. Cette vision se décline en trois formules gagnantes, soit d'être imprégnés de l'expérience client, champions de la simplicité et inspirés pour croître ensemble.

La structure de gouvernance illustrée ci-après représente la relation entre le conseil d'administration (le « **Conseil** »), la haute direction, les actionnaires et les autres parties prenantes. C'est par l'intermédiaire de cette structure que la Société établit sa stratégie, détermine ses objectifs et les moyens pour les atteindre, tout en assurant une surveillance des risques et des opportunités pour la protection des intérêts de la Société et de ses parties prenantes.



Approuvé par le conseil d'administration en date du 6 décembre 2024, suivant la recommandation du comité des risques, de gouvernance et d'éthique

2.2 Conseil d'administration

Le Conseil a délégué certaines responsabilités à ses comités et à la haute direction. Il a établi des mandats et des descriptions de poste écrits pour le Conseil, chacun des comités du conseil, le président du conseil, le président de chacun des comités et le président et chef de la direction. Ces documents sont disponibles sur le site internet de la Société au *ia.ca* ou résumés dans sa circulaire d'information pour la sollicitation de procurations (la « **Circulaire** »).

Mandat du conseil d'administration

Le Conseil a pour mandat de superviser de façon indépendante la planification stratégique et les affaires internes de la Société. Son rôle repose sur deux fonctions fondamentales : la prise de décisions et la surveillance. La fonction de prise de décisions comporte l'élaboration, de concert avec la haute direction, de la culture d'entreprise, des objectifs stratégiques et de l'appétit aux risques. Elle comporte également l'adoption des politiques fondamentales de la Société et l'approbation des principales décisions d'affaires. La fonction de surveillance comporte la supervision des décisions prises et de la gestion effectuée par la direction, de la pertinence des systèmes et des contrôles internes et de la mise en œuvre de politiques et de correctifs, le cas échéant. Elle vise également à prodiguer des consignes et des conseils éclairés à la haute direction.

Le Conseil peut s'acquitter de ses responsabilités directement ou par l'intermédiaire d'un comité.

Description de poste du président du CA

Le Conseil a adopté une description de poste pour le président du Conseil qui énonce les attentes à l'égard de la personne occupant cette fonction ainsi que les responsabilités qu'elle doit assumer. Dans le cadre de son rôle, il fait preuve de leadership et dirige les travaux du Conseil qui a pour mission de superviser de façon indépendante la planification stratégique et les affaires internes de la Société.

Il interagit avec les différentes parties prenantes de la Société, soit l'ensemble des administrateurs, incluant les présidents de comités, la direction, les actionnaires et les autres parties prenantes. Il préside toutes les réunions de Conseil, y compris les réunions à huis clos, de même que les assemblées annuelles des actionnaires. Il est un administrateur indépendant.

2.3 Comités constitués par le Conseil

Mandat du comité d'audit

Le comité d'audit appuie le Conseil à l'égard de ses responsabilités ayant trait à la divulgation de l'information financière de la Société et des renseignements connexes transmis aux actionnaires et aux autres personnes concernées, à l'environnement de contrôle interne, au responsable de l'audit interne, à l'auditeur externe, ainsi qu'à l'actuaire en chef et au chef des finances de la Société. Il surveille également l'avancement des projets d'investissement majeurs au sein de iA Groupe financier et reçoit une reddition de compte sur les opérations en matière de technologie de l'information et les programmes y étant liés. Pour iA Assurance, s'ajoute la surveillance de la stratégie de réassurance, des réserves actuarielles et des normes de tarification. Le comité d'audit est entièrement composé d'administrateurs indépendants.

Mandat du comité des risques, de gouvernance et d'éthique

Le comité des risques, de gouvernance et d'éthique appuie le Conseil dans ses responsabilités ayant trait à la gouvernance de la Société et en fait la surveillance de façon à ce que -celle-ci soit liée à ses orientations stratégiques, fondée sur une approche systémique et une culture d'entreprise éthique, transparente et responsable qui est cohérente avec la raison d'être, les valeurs et les intérêts à long terme de la Société et de ses parties prenantes. Il appuie également le Conseil en matière de déontologie ainsi qu'au niveau de la surveillance de la gestion des risques et en ce qui a trait aux responsabilités en lien avec le chef de la gestion des risques et le chef de la conformité, incluant notamment la surveillance de certains programmes spécifiques en matière de technologie de l'information, de continuité des activités, de protection des renseignements personnels et de lutte contre la criminalité financière. Pour iA Assurance, s'ajoute la surveillance des risques en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes.

Le comité a des responsabilités reliées aux cadres et aux politiques en matière de gouvernance, de gestion des risques et de conformité, de développement durable, de composition et renouvellement du Conseil, d'évaluation de l'efficacité du Conseil, des comités et de leurs membres, de formation des administrateurs ainsi que leur rémunération. Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.

Mandat du comité des ressources humaines et de rémunération

Le comité des ressources humaines et de rémunération appuie le conseil à l'égard de ses responsabilités ayant trait à la nomination, la rémunération, l'évaluation, la relève, le développement des ressources, l'expérience employé ainsi qu'à la surveillance des régimes de retraite, des politiques et des programmes en matière de ressources humaines au sein de la Société et ce, en fonction des orientations stratégiques de cette dernière. Le comité supporte également le Conseil afin de promouvoir une saine gouvernance et gestion des risques reliées aux ressources humaines. Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.

Mandat du comité de placements

Le comité de placements appuie le Conseil dans ses responsabilités ayant trait à la surveillance de la gestion, de la conformité et de la gestion des risques de placements. Son mandat consiste à approuver les politiques de placements, à participer à l'examen, à l'approbation et à la supervision des activités de placements de la Société, à superviser la gestion des risques inhérente à la gestion de placements et de surveiller les stratégies de placements. Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.

Description de poste des présidents de comité

Les présidents des comités du Conseil sont responsables de la direction et du fonctionnement efficace de leur comité respectif. Ils doivent s'assurer que leur comité s'acquitte des responsabilités décrites dans le mandat du comité et exécute les autres responsabilités que le Conseil peut lui assigner. Les présidents des comités sont des administrateurs indépendants nommés par le Conseil sur recommandation du comité des risques, de gouvernance et d'éthique, en collaboration avec le président du Conseil.

2.4 Président et chef de la direction

Mandat du Président et chef de la direction

Le président et chef de la direction est nommé par le Conseil, relève de ce dernier et en est un membre. En vertu de son mandat, le président et chef de la direction est responsable de la gestion générale de la Société et de ses filiales, dans les limites des pouvoirs que lui confère le Conseil et conformément aux lois et aux règlements applicables. Dans le cadre de son rôle, il définit notamment l'orientation stratégique de la Société et favorise le rendement global dans l'intérêt des actionnaires, des clients, des employés et des autres parties prenantes.

2.5 Trois lignes de défense et l'auditeur externe

Pour s'acquitter de ses responsabilités, le Conseil s'appuie sur le modèle de gouvernance éprouvé des « trois lignes de défenses ».

Première ligne de défense

En première ligne de défense se trouvent les responsables du risque. Cela inclut les secteurs et les unités opérationnels, les lignes d'affaires et les secteurs corporatifs, à l'exception de la fonction de gestion des risques et de conformité ainsi que de l'Audit interne, qui appartiennent respectivement à la deuxième et troisième ligne de défense. C'est à eux qu'incombe la responsabilité d'établir et d'exécuter les stratégies d'affaires en s'assurant de respecter l'appétit et la tolérance au risque établi par la Société, tout en veillant à l'équilibre à long terme entre le risque encouru et le rendement généré. Ils sont également responsables d'appliquer les principes, les cadres, les politiques, les lignes directrices, les normes, les outils et les méthodologies élaborées par la deuxième ligne de défense et d'identifier, de communiquer et de gérer les risques qui menacent l'atteinte des objectifs établis dans leurs champs de responsabilités respectifs.

Deuxième ligne de défense

La deuxième ligne de défense réfère aux fonctions Gestion des risques et Conformité, chapeautées par le vice-président exécutif et chef de la gestion des risques et par le vice-président et chef de la conformité, ainsi que toute autre personne qui entretiendrait avec le chef de la gestion des risques une relation fonctionnelle et serait responsable, en tout ou en partie, d'une question de gestion des risques et de conformité. La deuxième ligne de défense est chargée de surveiller avec objectivité et impartialité et d'analyser de façon critique les risques inhérents aux activités et aux mesures de contrôle mises en œuvre par la première ligne de défense. Il lui incombe d'élaborer et de maintenir les principes, les cadres, les lignes directrices, les normes, les outils et les méthodologies nécessaires pour identifier, définir, évaluer, surveiller et réviser les risques actuels et émergents. À cette fin, elle coordonne, guide et soutient la première ligne de défense dans l'évaluation rigoureuse des risques importants auxquels la Société est exposée.

Troisième ligne de défense

L'Audit interne constitue la troisième ligne de défense et fournit une assurance indépendante à la haute direction et au conseil d'administration quant à l'efficacité de la gouvernance, du cadre de la gestion des risques et des processus de contrôle internes. Il recommande des améliorations aux intervenants impliqués dans le processus et fait état de la situation au comité d'audit.

Responsable de l'audit interne

L'auditeur interne est nommé par le Conseil. Il est fonctionnellement rattaché au comité d'audit et peut communiquer librement avec les membres de ce comité, incluant son président. Il effectue ses travaux avec objectivité et indépendance conformément aux *Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne* de l'Institut des auditeurs internes. Pour iA Assurance, la surveillance du comité d'audit à l'égard de ce rôle est aussi encadrée par la *Politique relative au responsable de l'audit interne* ainsi que par la *Ligne directrice sur la gouvernance* de l'AMF.

Auditeur externe

L'auditeur externe est nommé par les actionnaires. Il est responsable de fournir au Conseil et à la haute direction l'assurance que l'information financière est fiable et que les processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle interne sont efficaces et en adéquation avec les activités de la Société.

3. Principales politiques et pratiques en matière de gouvernance

3.1 Gouvernance du conseil d'administration

a. Composition et qualification

Politique concernant la composition et le renouvellement du conseil d'administration

La *Politique concernant la composition et le renouvellement du Conseil* établit les règles régissant la composition du Conseil, les principes directeurs relatifs à son renouvellement et les principaux éléments de la mise en œuvre de ces principes. Le principe fondamental de cette politique est le renouvellement continu des talents et compétences du Conseil, de ses comités et de ses membres, de manière à tenir compte des priorités stratégiques de la Société et de l'évolution des affaires. Elle endosse le principe qu'un administrateur ne devrait pas servir au-delà d'une période de 15 ans, afin d'assurer le renouvellement continu des compétences du Conseil.

Politique sur l'élection des administrateurs à la majorité

La *Politique sur l'élection des administrateurs à la majorité* vise à maintenir la confiance et l'appui des actionnaires dans le processus d'élection des administrateurs de la Société. Elle prévoit qu'un candidat qui se présente au poste d'administrateur lors de l'élection et qui obtient un nombre d'abstentions supérieur au nombre de votes exprimés en sa faveur est tenu de soumettre sa démission au Conseil. Le Conseil, à l'exclusion de l'administrateur démissionnaire, doit décider s'il accepte ou s'il refuse la démission de l'administrateur. À moins de circonstances exceptionnelles, le Conseil accepte la démission.

Processus d'évaluation de la performance du conseil, des comités, des présidents du conseil et des comités, et des administrateurs

Le comité des risques, de gouvernance et d'éthique a mis en place un processus d'évaluation de la performance du Conseil, des comités, du président du Conseil, des présidents de chaque comité ainsi que de chaque administrateur, incluant une évaluation par les pairs. Le comité des risques, de gouvernance et d'éthique veille à ce qu'une telle évaluation soit menée une fois tous les deux ans afin de favoriser l'amélioration continue de la performance du Conseil et de ses comités.

Politique d'orientation et de formation des administrateurs

La *Politique d'orientation et de formation des administrateurs* a pour objectif de prévoir l'orientation des nouveaux administrateurs afin de les informer sur les activités de la Société, ses stratégies d'affaires et sur d'autres sujets pertinents. Elle prévoit également des mesures pour favoriser le perfectionnement professionnel continu des administrateurs.

L'évaluation des critères de probité et compétence

La Société considère que la probité et la compétence des membres du Conseil d'administration, de la haute direction et le cas échéant, des personnes responsables des fonctions de supervision (ci-après les « **Personnes visées** ») sont des éléments intrinsèques d'une saine gouvernance. Les processus d'évaluation des critères de probité et compétence visent donc à s'assurer que les Personnes visées possèdent les attributs nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et à encadrer les pratiques d'évaluation des critères de probité et de compétence des personnes visées. Les Personnes visées et, lorsqu'applicable, tout candidat potentiel à un tel poste, font l'objet de telles évaluations. Pour iA Assurance, cette pratique est encadrée par la *Ligne directrice sur la gouvernance* de l'AMF portant sur les critères de probité et compétence et sa *Politique sur l'évaluation des critères de probité et de compétence*.

b. Indépendance et diversité

Politique relative à l'indépendance du conseil d'administration

La *Politique relative à l'indépendance du conseil d'administration* définit les critères qui permettent d'évaluer l'indépendance des administrateurs de la Société. Elle établit la proportion d'administrateurs indépendants requis au sein du Conseil et de ses comités, de même que les critères particuliers d'indépendance requis pour siéger à certains comités. Elle énonce également les mesures mises en place pour assurer et contrôler l'indépendance du Conseil et de ses administrateurs.

La politique a pour objectifs (i) de clarifier les situations qui font en sorte qu'un administrateur ne puisse être qualifié d'indépendant, (ii) d'assurer que le Conseil et ses comités disposent de l'indépendance requise pour assumer efficacement leur fonction de surveillance et de prise de décision, et (iii) d'établir un processus de contrôle continu qui permet d'évaluer et d'assurer l'indépendance des administrateurs. La politique prévoit également la tenue d'une séance à huis clos par le Conseil après chaque réunion. Aucun membre de la direction n'est alors présent.

Politique concernant la diversité au sein du conseil d'administration

Afin de confirmer sa volonté d'encourager la diversité au sein de son Conseil, la Société a adopté la *Politique concernant la diversité au sein du conseil d'administration*. Selon cette politique, lors de la recherche et de la sélection des candidats et candidates aux postes d'administrateur, le comité des risques, de gouvernance et d'éthique et le Conseil recrutent les meilleurs candidats possibles, tout en visant à améliorer la diversité en fonction des objectifs établis. La notion de diversité inclut non seulement la diversité de genre, mais également la diversité quant à l'origine ethnique, la nationalité, la provenance géographique, la langue, l'identité culturelle, l'orientation sexuelle, l'âge ou un handicap. c

c. Rémunération et actionariat des administrateurs

Rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs est analysée annuellement par le comité des risques, de gouvernance et d'éthique. Ce dernier examine le bien-fondé et la forme de rémunération des administrateurs et fait des recommandations à cet égard au Conseil pour s'assurer que ladite rémunération correspond de façon réaliste aux responsabilités des administrateurs, soit concurrentielle

Approuvé par le conseil d'administration en date du 6 décembre 2024, suivant la recommandation du comité des risques, de gouvernance et d'éthique

et équitable, sans compromettre l'indépendance des administrateurs. Le président et chef de la direction, également membre du Conseil ne reçoit aucune rémunération pour ce rôle.

Politique concernant l'actionnariat des administrateurs

La *Politique concernant l'actionnariat des administrateurs* exige des administrateurs (excluant le président du conseil) qui ne font pas partie de la direction à détenir des actions ordinaires ou des unités d'actions différées (« UAD ») pour un montant équivalant à au moins trois fois les honoraires annuels de base reçus à titre d'administrateur. Quant au président du conseil, l'exigence est de cinq fois les honoraires annuels de base qui sont payables à un administrateur. Les administrateurs disposent d'un délai de cinq ans à partir de la date de leur entrée en fonction pour se conformer à cette politique. Lorsque leurs honoraires annuels de base sont augmentés, les administrateurs disposent d'un délai de cinq ans à partir de la date de l'augmentation pour se conformer à l'exigence additionnelle résultant de l'augmentation. Le comité des risques, de gouvernance et d'éthique est responsable de surveiller l'application de cette politique.

3.2 Rémunération de la haute direction

L'approche de la Société en matière de rémunération de la haute direction est résolument axée sur la performance et les impératifs concurrentiels. Elle doit être à la fois attrayante, pondérée et réfléchie et doit permettre de soutenir la vision et les priorités stratégiques de la Société.

Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction visés

Depuis l'assemblée annuelle de 2010, le Conseil demande volontairement aux porteurs d'actions ordinaires de participer à un scrutin consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants. Bien que le vote ne lie pas le Conseil, la Société tient compte du résultat du scrutin de même que des commentaires obtenus au moment d'évaluer le programme de rémunération des hauts dirigeants. Les résultats de ce scrutin sont publiés dans la Circulaire de la Société et sur SEDAR+ après l'assemblée générale annuelle.

Politique concernant l'actionnariat des dirigeants

La *Politique concernant l'actionnariat des dirigeants* vise à favoriser l'alignement des intérêts des dirigeants avec les intérêts des actionnaires de la Société et atténuer la prise de risques inappropriés par ces premiers. La politique exige de certains dirigeants qu'ils détiennent des actions ordinaires ou des UAD pour une valeur correspondant à un multiple de leur salaire de base annuel. Pour le président et chef de la direction, cette valeur équivaut à trois fois le salaire de base annuel. Pour un vice-président exécutif et tout poste équivalent, cette valeur équivaut à deux fois le salaire de base annuel. Pour un vice-président principal et tout poste équivalent, cette valeur équivaut à une fois le salaire de base annuel.

Chaque nouveau dirigeant dispose d'un délai de cinq ans, à compter de son embauche ou de la date de sa nomination, pour satisfaire à cette exigence.

Politique sur la récupération de la rémunération variable

La *Politique sur la récupération de la rémunération variable* vise à promouvoir une culture d'intégrité, à diminuer les risques liés à la rémunération variable et à sanctionner la négligence grossière, l'inconduite délibérée ou la fraude commise par un membre de la haute direction à l'endroit de la Société. Elle permet notamment au Conseil, à son entière discrétion, d'exiger d'un haut dirigeant responsable d'une négligence grossière, d'inconduite délibérée ou d'une fraude, le remboursement ou l'annulation d'une partie ou de la totalité de la rémunération variable qui lui a été versée, octroyée ou acquise au cours des douze derniers mois.

3.3 Éthique, divulgation et transparence

Code de conduite professionnelle

Ce code rigoureux s'applique notamment aux employés, aux dirigeants et aux administrateurs de iA Groupe financier et a comme principal objectif de renforcer les normes de comportement élevées qui sont attendues et exigées de ces derniers et l'importance de toujours agir de manière éthique, intègre et honnête. Le code contient des dispositions sur la protection des renseignements personnels, la corruption, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, la concurrence, le lobbying et la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement. Le code est disponible sur le site internet de la Société et sur le site de SEDAR+ au sedarplus.ca.

iA Groupe financier a également mis en place un code de conduite à l'intention de ses fournisseurs. Ce code établit les principes et les attentes de iA Groupe financier quant à la façon dont les fournisseurs de biens et services et leurs représentants et employés doivent faire affaire et traiter avec elle, incluant les exigences en matière d'environnement, de diversité et inclusion, de droits de la personne et de droit du travail. Les fournisseurs qui désirent établir une relation d'affaires avec la iA Groupe financier doivent s'assurer de toujours agir de manière éthique, intègre et honnête dans le cadre de cette relation.

Ligne d'intégrité

Dans un souci de souscrire aux meilleures pratiques en matière d'éthique et de gouvernance, une ligne de signalement appelée la « Ligne d'intégrité » est en place. Cette Ligne d'intégrité est un outil de signalement qui permet aux employés et aux fournisseurs de iA Groupe financier de signaler, de manière confidentielle et anonyme, les comportements douteux remarqués, qui semblent illégaux, frauduleux ou contraires à l'éthique et à la déontologie, ou tout manquement aux obligations du code de conduite professionnelle ou du code de conduite à l'intention des fournisseurs. Les signalements sont communiqués par l'intermédiaire d'un tiers indépendant.

Politique de communication de l'information

Les communications de la Société doivent être opportunes, conformes aux faits, exactes et équilibrées. Elles doivent également être largement diffusées, conformément aux exigences juridiques et réglementaires pertinentes. La *Politique de communication de l'information* s'applique à tous les employés, les administrateurs et à tous ceux qui sont autorisés à parler au nom de la Société. Un comité

Approuvé par le conseil d'administration en date du 6 décembre 2024, suivant la recommandation du comité des risques, de gouvernance et d'éthique

sur la divulgation a la responsabilité de s'assurer que toutes les obligations réglementaires en matière d'information sur les valeurs mobilières sont satisfaites et de surveiller les pratiques de la Société ayant trait à la communication de l'information.

Politique concernant les transactions sur les titres

La *Politique concernant les transactions sur les titres de iA Groupe financier* établit, entre autres, certaines règles relatives aux transactions et opérations sur les titres de la Société par les initiés et les employés de iA Groupe financier. Elle appuie le principe qui consiste à donner à tous ceux qui investissent dans les titres de la Société un accès égal à l'information susceptible d'avoir une influence sur leurs décisions d'investissement.

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

Cette politique établit les assises du programme de gestion des risques liés à la criminalité financière au sein de iA Groupe financier. Elle vise principalement la gestion des risques de corruption et de fraude. Elle s'applique à l'ensemble des activités de iA Groupe financier dans toutes les juridictions où elle exerce ses activités, ainsi qu'à tous les employés, dirigeants et administrateurs. La gestion des risques liés à la criminalité financière est un processus continu, soutenu par l'implantation de mesures de prévention, de détection et de surveillance et par une gouvernance efficace.

Politique relative à l'indépendance de l'auditeur externe

Cette politique a pour objet d'assurer l'indépendance de l'auditeur externe de la Société, en établissant notamment les principes directeurs relatifs à l'indépendance de l'auditeur externe et les principes directeurs qui sous-tendent l'octroi de contrats de services non liés à l'audit ainsi que le recrutement d'associés ou de salariés de l'auditeur externe au sein de iA Groupe financier.

Engagement avec les actionnaires et les autres parties prenantes

Le Conseil et la direction favorisent grandement l'interaction avec les actionnaires et les parties prenantes de diverses façons et croient qu'il est important d'avoir un engagement direct, régulier et constructif avec eux afin de permettre et d'encourager un dialogue ouvert et l'échange d'idées.

La haute direction et le Conseil ont mis en place des mécanismes permettant aux actionnaires et aux autres parties prenantes de communiquer avec eux. Ces mécanismes sont expliqués sur le site web de la Société et dans sa circulaire d'information.

De plus, le site internet de la Société, sous l'onglet « Relations avec les investisseurs », met à la disposition de tous une foule d'informations, notamment les résultats financiers, les informations relatives aux dividendes et aux cotes de crédit, ainsi que des conférences et des présentations.

3.4 Gouvernance des filiales

La Société s'est dotée du *Cadre de gouvernance des filiales de iA Groupe financier* (le « **Cadre** ») afin de simplifier et d'encadrer la gouvernance des filiales. Le Cadre décrit notamment l'encadrement de la gouvernance des filiales ainsi que les rôles et responsabilités des différentes parties prenantes de iA Groupe financier dans la gouvernance des filiales.

3.5 Durabilité

L'approche de la Société est de contribuer à une croissance durable et au bien-être de ses clients, de ses employés, de ses partenaires, de ses investisseurs et des communautés.

Politique de durabilité

La durabilité (ou « développement durable ») est un mode de développement qui s'efforce de répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire les leurs. En adoptant cette politique, la Société exprime clairement l'engagement de iA Groupe financier à créer de la valeur économique et sociétale, ainsi que sa volonté de partager avec ses différentes parties prenantes ses leviers d'action en matière de durabilité.

La *Politique de durabilité* vise notamment à établir le cadre de référence en matière de durabilité à travers l'ensemble de l'organisation, et ce, par l'intégration notamment des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« **ESG** ») dans ses activités et opérations. Elle précise également la stratégie de durabilité soutenue par la Société, tout en visant à inspirer l'adoption de meilleures pratiques.

Plus précisément, pour soutenir la durabilité, la politique met de l'avant trois leviers d'actions prioritaires, soit (1) la santé physique, mentale et financière, (2) l'éducation et l'apprentissage, et (3) un futur durable. Chacun de ces leviers prévoit des objectifs à moyen terme précis que la Société désire réaliser et qui permettront une performance extrafinancière favorisant une durabilité organisationnelle et la création de retombées internes et externes positives pour ses parties prenantes.

Finalement, la politique a pour but d'encadrer les rôles et responsabilités du conseil d'administration de la Société et de ses différents comités en matière de surveillance des initiatives ESG au sein de l'organisation et la reddition de compte afférente.