MANDAT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE RÉMUNÉRATION
iA Société financière inc.
(« iA Société financière » ou la « Société »)

Le comité des ressources humaines et de rémunération de la Société (le « **Comité** ») appuie le conseil d'administration de la Société (le « **Conseil** ») dans la supervision : (i) de la sélection et de la nomination des membres de la haute direction[1], de l'évaluation de leur performance et des stratégies de rémunération; (ii) de la planification de la relève, du développement des talents et de l'expérience employé; (iii) du respect des meilleures pratiques de gouvernance et de gestion des risques en matière de ressources humaines; (iv) des divulgations relatives à la rémunération de la haute direction; et (v) des questions relatives aux régimes de retraite.

À titre de comité du Conseil de la société mère de iA Groupe financier, le Comité supporte le Conseil dans la promotion d'un alignement global et uniforme des orientations stratégiques liées aux responsabilités énumérées ci-après pour iA Groupe financier. Lorsqu'indiqué ci-après, les responsabilités énumérées dans le présent mandat visent aussi les filiales détenues directement ou indirectement par la Société.

COMPOSITION ET QUORUM

Le Comité est constitué conformément au Règlement intérieur de la Société et à l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance (« **Instruction générale 58-201** »).

Le Comité doit être composé d'au moins trois membres nommés par le Conseil parmi les administrateurs de la Société. Tous les membres du Comité doivent satisfaire aux critères d'indépendance, d'expérience et aux autres critères prévus par la *Politique sur l'indépendance du conseil d'administration et les mandats externes* de la Société, ainsi que par les lois et la réglementation applicables, y compris les exigences des marchés boursiers, tel que déterminé par le Conseil. Les membres doivent également posséder une

[1] Pour les fins du présent mandat, « haute direction » désigne les vice-présidents exécutifs de iA Société financière.

connaissance suffisante des questions relatives aux ressources humaines, à la rémunération et aux régimes de retraite afin de s'acquitter de leur mandat.

La composition du comité est revue annuellement afin d'assurer le respect de ces critères.

Le quorum aux réunions du Comité est constitué de la majorité des membres en fonction.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le Comité a les responsabilités suivantes :

1. Nominations, évaluations et rémunération

A) Nominations

- Réviser et recommander au Conseil la description des fonctions ainsi que les critères de compétence requis pour le poste de président et chef de la direction.
- Établir un processus de sélection et de recrutement du président et chef de la direction et surveiller le processus de recrutement des membres de la haute direction.
- Examiner et recommander au Conseil toute nomination pour le poste de président et chef de la direction et pour les postes des membres de la haute direction de la Société;
- Examiner et recommander au Conseil toute nouvelle fonction au sein de iA Groupe financier d'un niveau hiérarchique égal ou supérieur à celui de vice-président de la Société, le cas échéant.
- Prendre connaissance des nominations au sein de iA Groupe financier à des fonctions existantes d'un niveau hiérarchique égal ou supérieur à vice-président de la Société, ainsi que de leur rémunération.
- Examiner les réorganisations de structure de gestion au sein de iA Groupe financier, le cas échéant.

B) Évaluations

- Évaluer annuellement la performance du président et chef de la direction, en fonction des cibles de rendement et des objectifs établis pour l'année, et en faire rapport au Conseil.
- Réviser annuellement l'évaluation effectuée par le président et chef de la direction du rendement de chacun des membres de la haute direction et en faire rapport au Conseil.

- Examiner périodiquement les progrès effectués quant aux objectifs annuels corporatifs et stratégiques.
- Recevoir annuellement l'évaluation des dirigeants occupant des fonctions de supervision par les comités du Conseil responsables d'effectuer ces évaluation, le cas échéant.
- Examiner, lorsqu'applicable, une reddition de compte sur l'évaluation des critères de probité et compétence des membres de la haute direction et des dirigeants occupant des fonctions de supervision.

C) Rémunération

Rémunération globale

- Surveiller la stratégie en matière de ressources humaines et de rémunération, incluant, notamment, les salaires, les primes et tout autre programme d'intéressement, d'achats d'actions, d'options d'achats d'actions, de rémunération différée ou autres avantages sociaux, lorsqu'applicable.
- Réviser et recommander au Conseil les politiques et programmes de rémunération de iA Groupe financier, incluant certains programmes spécifiques pour certains secteurs ou certaines filiales, le cas échéant, ainsi que toute révision ou amendement à ceux-ci et en surveiller l'application et leur adéquation avec les orientations stratégiques de iA Groupe financier.
- Examiner et recommander au Conseil le budget annuel pour la rémunération globale des employés de iA Groupe financier.
- Examiner et recommander au Conseil les critères de bonification et indicateurs de performance corporatifs annuels et le versement de la rémunération incitative, lorsqu'applicable.

Rémunération de la haute direction

- Examiner et recommander au Conseil l'approbation des objectifs annuels et des cibles de rendement applicables au président et chef de la direction ainsi que l'approbation des objectifs annuels corporatifs et stratégiques applicables aux membres de la haute direction.
- Examiner et recommander au Conseil la rémunération globale annuelle ainsi que le versement ou l'octroi de la rémunération incitative, lorsqu'applicable.
- Examiner et, au besoin, recommander au Conseil l'approbation de toute entente portant sur la cessation d'emploi ou la retraite du président et chef de la direction et des membres de la haute direction.

- Examiner et recommander au Conseil la rémunération pour les postes de président et chef de la direction et des membres de la haute direction, suivant leur nomination.

2. Relève et développement des ressources

- Passer en revue le plan de relève du président et chef de la direction et des membres de la haute direction et soumettre au Conseil, de façon périodique, ses recommandations quant à ce plan de relève.
- Examiner et recommander au Conseil d'approuver le *Plan de succession d'urgence du président et chef de la direction*.
- Examiner les initiatives en matière de développement de talents à l'échelle de iA Groupe financier, veiller à leur promotion et recevoir un rapport annuel sur le processus de planification de la relève et le développement des ressources.

3. Gouvernance, culture organisationnelle, expérience employée et gestion des risques

- Examiner et suivre l'évolution de la culture organisationnelle de iA Groupe financier, ainsi que les principaux indicateurs permettant d'en évaluer la santé et les risques.
- Examiner et surveiller l'alignement et la mise en œuvre des stratégies, priorités, politiques et programmes en matière de ressources humaines et d'expérience employé, afin que ceux-ci soient alignés avec les stratégies de iA Groupe financier, notamment en ce qui concerne la durabilité, la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi que la santé, la sécurité, le mieux-être et les conditions de travail.
- Examiner le rapport trimestriel au niveau de l'avancement des initiatives reliées aux ressources humaines et à l'expérience employé, incluant les mises à jour sur les données de la main d'œuvre et les sondages de satisfaction aux employés.
- Réviser et recommander au Conseil l'approbation de la communication annuelle sur la rémunération des membres de la haute direction contenue à la circulaire de la direction pour la sollicitation de procurations de la Société et, de façon générale, réviser et approuver l'ensemble des renseignements liés à la rémunération des membres de la haute direction préalablement à leur divulgation au public.
- Suivre les bonnes pratiques et tendances de l'industrie ainsi que les changements législatifs et réglementaires en matière de gestion des ressources humaines, notamment eu égard à la rémunération.

- Réviser périodiquement la *Politique concernant l'actionnariat des dirigeants* en veillant à ce qu'elle favorise l'alignement des intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires.
- Réviser périodiquement la *Politique de santé, sécurité et mieux être au travail* et examiner la reddition de compte annuelle en matière de santé, sécurité et mieux être au travail.
- Évaluer de façon continue les risques associés aux politiques et aux pratiques en matière de ressources humaines, incluant ceux liés à la rémunération, à la relève et à la diversité, et surveiller la gestion de ces risques.

4. Régimes de retraite

- Examiner annuellement le rapport sur la conformité, la situation financière et l'évolution des régimes de retraite au sein de iA Groupe financier, le cas échéant, ainsi que sur les décisions et activités du ou des comités de retraite.
- Réviser et recommander au Conseil, lorsqu'applicable, toute révision ou amendement à la *Politique de financement du Régime complémentaire de retraite des employés salariés de l'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc.*
- Examiner et recommander au Conseil, l'approbation de toute nouvelle adhésion au régime excédentaire de retraite, lorsque la Société est l'employeur concerné.
- Examiner et recommander au Conseil, lorsqu'applicable, toute modification aux régimes de retraite.

5. Autres

- Réviser et approuver annuellement les dépenses du président du Conseil.
- Retenir, lorsqu'il le juge à propos, les services de conseillers indépendants pour l'appuyer dans l'exercice de ses fonctions, sous réserve d'en informer le président du Conseil. Cet avis doit être accompagné de la description du mandat à être confié à l'expert.
- S'acquitter des autres responsabilités qui peuvent lui être confiées de temps à autre par le Conseil.

MODE DE FONCTIONNEMENT

Fréquence : Le Comité tient au moins quatre réunions régulières par année et peut se réunir lors de réunions extraordinaires au besoin. Le président du Comité, le président du

Conseil ou le président et chef de la direction de la Société peuvent convoquer une réunion en tout temps.

Présidence : Le Conseil désigne le président du Comité, lequel doit être indépendant. En l'absence du président, les membres du Comité doivent élire parmi eux un président.

Secrétaire : Le secrétaire de la Société ou, en son absence, le secrétaire adjoint de la Société, ou toute autre personne désignée par les membres du Comité agit comme secrétaire du Comité.

Ordre du jour : Le président du Comité établit l'ordre du jour de chaque réunion du Comité en consultation avec le président et chef de la direction, le secrétaire de la Société et le membre de la haute direction responsable des ressources humaines. L'ordre du jour et les documents pertinents sont distribués aux membres du Comité en temps utile avant les réunions du Comité.

Reddition de compte : Après chaque réunion du Comité, le président du Comité présente un rapport au Conseil sur les délibérations, les constatations et les recommandations du Comité.

Huis clos : À la suite de chaque réunion régulière, le Comité se réunit à huis clos, en l'absence du président et chef de la direction ainsi que de tout autre membre de la direction de la Société. Lorsque jugé nécessaire, la direction rencontre le Comité séparément.

Communications : Le Comité peut accéder pleinement et sans restriction à la direction et dispose en tout temps de voies de communication directes avec le membre de la haute direction responsable des ressources humaines et avec toute autre personne assumant des fonctions de supervision au sein de la Société, et inversement. Il a également plein accès à toute information, document et registre de la Société qu'il juge nécessaires ou appropriés afin de lui permettre de s'acquitter de ses fonctions et de remplir ses responsabilités en vertu du présent mandat.

Révision de mandat : Le Comité revoit périodiquement son mandat et fait rapport au Conseil sur les modifications qu'il y aurait lieu d'apporter.

---

* * * * *