

ASSEMBLÉE ANNUELLE
DES ACTIONNAIRES 2022
iA Société financière inc.

AVEC VOUS

iA 
Groupe financier



Avis de convocation à l'assemblée annuelle 2022 des actionnaires de iA Société financière inc.

Quand?

12 mai 2022

14 heures (heure de l'Est)

Où?

Assemblée virtuelle
seulement, diffusée en
audio en direct sur le Web
à l'adresse suivante :
<https://icastpro.ca/fia220512>

Veillez vous référer à la
section « Renseignements
relatifs à l'assemblée » de
la circulaire pour obtenir les
instructions de connexion
à l'assemblée virtuelle.

Ordre du jour

À notre assemblée annuelle 2022, les porteurs
d'actions ordinaires de iA Société financière inc.
(la « **Société** » ou « **iA Société financière** »)
seront appelés à :

- 1) recevoir les états financiers consolidés de la
Société et le rapport de l'auditeur externe pour
l'exercice terminé le 31 décembre 2021;
- 2) élire les administrateurs de la Société pour la
prochaine année;
- 3) nommer l'auditeur externe de la Société pour la
prochaine année;
- 4) voter une résolution consultative sur l'approche
adoptée par la Société en matière de
rémunération de la haute direction;
- 5) examiner des propositions d'actionnaires; et
- 6) traiter toute autre question dont l'assemblée
pourrait être dûment saisie.

L'assemblée annuelle de l'Industrielle Alliance,
Assurance et services financiers inc. aura également
lieu dans le cadre de la même webdiffusion.

Pour votre information

Veillez vous référer à la section « Renseignements relatifs à l'assemblée » pour toute
information relative au vote.

*Si vous avez besoin d'aide pour voter vos actions ordinaires, veuillez contacter notre
agent de sollicitation de procurations, Société de groupe de conseil Laurel Hill, par
téléphone au 1 877 452-7184 (Canada et États-Unis), au 416 304-0211 (autres pays) ou
par courriel à assistance@laurelhill.com.*

Québec (Québec), le 15 mars 2022

La secrétaire de la Société



Amélie Cantin

Table des matières

Message du président du conseil d'administration	2	Rapport des comités	68
Renseignements relatifs à l'assemblée	5	— Comité d'audit	70
Pour votre information	5	— Comité de placements	73
Sujets qui vous seront soumis à l'assemblée	6	— Comité des ressources humaines et de rémunération	76
— Nos états financiers	6	— Comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique	79
— Élection des administrateurs	6	Rémunération de la haute direction	82
— Nomination de l'auditeur externe	6	Message aux actionnaires	82
— Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction	8	Analyse de la rémunération	84
— Propositions d'actionnaires	9	Composantes de la rémunération	88
— Examen d'autres questions	10	— Modification du la combinaison de la rémunération d'intéressement à moyen et à long termes	89
Transmission des documents relatifs à l'assemblée	10	— Salaire de base	90
Qui peut voter?	11	— Régime d'intéressement à court terme (boni annuel)	90
Comment voter?	11	— Unités d'actions différées (UAD)	93
Comment assister à la webdiffusion de l'assemblée à titre d'invité?	14	— Régime d'intéressement à moyen terme (UAR)	93
Nos administrateurs	15	— Régime d'intéressement à long terme (options d'achat d'actions)	96
Nos pratiques encadrant la composition et le renouvellement du conseil d'administration	15	— Régimes d'avantages sociaux et de retraite et avantages indirects	100
Les candidats aux postes d'administrateur	18	Corrélation entre la rémunération de la haute direction et les rendements pour les actionnaires	100
— Compétences et expertises des membres du conseil d'administration	34	Actionnariat des dirigeants	102
— Rémunération des administrateurs	36	Détails de la rémunération individuelle	103
— <i>Politique concernant l'actionnariat des administrateurs</i>	41	Attributions en cours à la fin du dernier exercice financier	111
— Réunions du conseil d'administration et de ses comités	41	Attributions aux termes du régime incitatif – valeur acquise ou gagnée pendant l'exercice	114
— Renseignements supplémentaires	44	Paiement des attributions d'UAR de 2019	114
Gouvernance	46	Options levées	116
Notre raison d'être	46	Prestations en vertu des régimes de retraite	116
Nos pratiques en matière de gouvernance	47	Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle	118
Mandats et descriptions de postes	51	Autres renseignements	121
Planification et développement de la relève	53	ANNEXE A – Mandat du conseil d'administration	123
Réunions à huis clos	53	ANNEXE B – Propositions d'actionnaires	128
Gestion des risques	54		
Développement durable	55		
Engagement auprès des actionnaires	58		
Diversité et inclusion en emploi	61		
À propos du conseil d'administration	65		

Message du président du conseil d'administration

Croissance et vision d'avenir vont de pair

Chers actionnaires,

Il me fait grandement plaisir de vous convier à l'assemblée annuelle de iA Société financière qui aura lieu le jeudi 12 mai 2022 à 14 heures. C'est pour nous un moment privilégié d'échanger avec vous sur divers aspects importants touchant la gouvernance de la Société.

En raison de la pandémie, notre assemblée annuelle de mai 2022, tout comme celles des deux dernières années, sera tenue de façon virtuelle. Soyez assurés que toutes les mesures ont été mises en place encore une fois cette année pour préserver les droits des actionnaires en matière de vote et d'interactions tout au long de l'événement.

Une croissance remarquable

Le conseil se réjouit en constatant que l'année 2021 a certainement été l'une des plus fortes de l'histoire de la Société, avec une croissance des affaires record dans plusieurs secteurs d'activité, ainsi qu'un bénéfice par action et un rendement des capitaux propres (*ROE*) tirés des activités de base au-dessus de la fourchette cible fixée par la Société.

Ces résultats supérieurs aux indications données aux marchés en début d'année et la robuste position financière de iA Groupe financier en 2021 ont mené celui-ci à devancer d'une année le rehaussement de la fourchette cible du *ROE* tiré des activités de base, la portant ainsi entre 13 % et 15 % pour 2022.

En 2021, la valeur comptable de la Société a augmenté de 12 %, et cette solide création de valeur est en grande partie attribuable à l'expérience client supérieure offerte par les employés et par les distributeurs.

La Société a conclu l'année 2021 avec une excellente position de capital, une forte génération de capital organique et des réserves actuarielles bien positionnées. Le résultat net attribué aux actionnaires ordinaires a atteint 830 millions de dollars et le ratio de solvabilité a terminé l'année 2021 à un robuste 134 %.

Soulignons aussi qu'en 2021, la Société a augmenté significativement son dividende trimestriel versé aux actionnaires de 29 %.

Transformation et expérience employé

Les administrateurs ont apporté leur appui au lancement du programme de transformation de la Société, qui a amené la création d'une fonction de « chef de la transformation » au comité exécutif. À travers la simplification et l'optimisation dans l'exécution, cette transformation permettra à iA Groupe financier d'accroître son efficacité, de recentrer ses priorités et de fournir à ses employés un milieu de travail toujours plus stimulant.

L'expérience employé est d'ailleurs au cœur de l'évolution des modes de travail de la Société. Je tiens notamment à porter à votre attention la préparation de l'expérience employé dans l'après-COVID. Celle-ci sera en mode hybride, ce qui a amené la Société à adapter ses modes de gestion tout en planifiant le réaménagement majeur des lieux physiques de travail.

Développement durable

À ce chapitre, iA Groupe financier s'est employé en 2021 à poursuivre l'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et à déployer plusieurs nouvelles initiatives de finance durable. À titre d'exemple de ses nombreuses initiatives, la Société a adopté et publié une politique d'investissement responsable par l'entremise de sa filiale l'Industrielle Alliance, Gestion de placements inc.

En outre, iA Groupe financier a mis en place un groupe de travail sur les changements climatiques pour mettre en œuvre le projet « *Vers un avenir sans carbone* ». Celui-ci vise à réduire les émissions de gaz à effet de serre de la Société en établissant une stratégie solide pour l'avenir.

En parallèle, une grande majorité des employés de iA Groupe financier a suivi en 2021 une formation sur la diversité et l'inclusion. La Société s'emploie activement à créer un environnement diversifié et inclusif pour tous. En ce sens, iA Groupe financier a publié un *Énoncé de principe sur les droits de la personne* afin d'assurer le respect de ce droit fondamental.

Enfin, l'année 2021 a été marquée par l'intégration des recommandations du Groupe de travail sur les informations financières liées au climat (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*), qui seront reflétées dorénavant dans les communications non financières de la Société.

Pandémie

Le conseil souligne que la Société a encore une fois contribué sans relâche et de toutes les manières possibles à l'immense mobilisation sociale pour tenter de mitiger les effets de la pandémie. De nombreuses mesures ont été déployées auprès de ses parties prenantes.

En 2021, iA Groupe financier a participé activement à la campagne de vaccination par la mise sur pied et la gestion d'un pôle de vaccination qui a été en activité de mai à septembre 2021 et a permis la vaccination de milliers de personnes.

C'est un rendez-vous

Dans la présente circulaire, nous vous présentons une multitude de renseignements sur notre gouvernance, dont je vous invite à prendre connaissance.

Je vous invite aussi à exercer votre droit de vote soit par téléphone, par Internet ou en remplissant le formulaire de procuration joint au présent envoi, ou soit par scrutin en ligne lors de l'assemblée annuelle.

Nous accordons une grande importance à la discussion franche, ouverte et bidirectionnelle avec vous, dans un esprit de saine gouvernance dont nous sommes fiers.

Au nom du conseil d'administration et de la haute direction de iA Société financière, je vous remercie sincèrement de votre confiance et de votre appui.

Au plaisir d'échanger avec vous à l'assemblée annuelle le 12 mai 2022.

Le président du conseil d'administration,



Jacques Martin

Principaux résultats financiers⁽¹⁾ (au 31 décembre 2021) :

Résultat net attribué aux actionnaires ordinaires	830 millions de dollars
Bénéfice par action (dilué)	7,70 \$
Rendement des capitaux propres ⁽²⁾	13,2 %
Ratio de solvabilité ⁽³⁾	134 %
Primes et dépôts	16,6 milliards de dollars
Actif sous gestion ⁽⁴⁾ et sous administration ⁽⁵⁾	221,2 milliards de dollars
Valeur comptable par action ordinaire	62,01 \$

- (1) Les principaux résultats financiers suivants comprennent des mesures financières qui sont non conformes aux IFRS et d'autres mesures financières. Ces mesures ne sont pas des mesures financières normalisées selon le cadre d'information financière utilisé pour préparer les états financiers et peuvent ne pas être comparables à des mesures financières similaires publiées par d'autres émetteurs. Pour obtenir des renseignements pertinents sur ces mesures, veuillez consulter la section « Renseignements financiers non conformes aux IFRS et autres mesures financières » du *Rapport de gestion* pour 2021, qui est intégré par renvoi aux présentes et qui peut être consulté sur SEDAR à l'adresse sedar.com ou sur le site Internet de iA Groupe financier à l'adresse ia.ca.
- (2) Le rendement des capitaux propres aux actionnaires ordinaires (*ROE*) est une mesure non conforme aux IFRS dans la catégorie des mesures financières supplémentaires.
- (3) Le ratio de solvabilité est calculé conformément à la *Ligne directrice sur les exigences de suffisance du capital – Assurance de personnes (ESCAP)* révisée en janvier 2021 par l'Autorité des marchés financiers (« *AMF* »). À ce titre, cette mesure financière est exemptée de certaines exigences du Règlement 52-112.
- (4) L'actif sous gestion est une mesure financière non conforme aux IFRS dans la catégorie des mesures financières non conformes aux IFRS constituant de l'information historique.
- (5) L'actif sous administration est une mesure non conforme aux IFRS dans la catégorie des mesures financières supplémentaires.

Renseignements relatifs à l'assemblée

Nous tenons comme prioritaire le maintien d'un dialogue avec nos actionnaires et profitons de toutes les occasions possibles pour connaître votre opinion sur différents dossiers. L'assemblée annuelle est un moment privilégié de cette communication ouverte et franche avec vous. Nous vous invitons à y prendre part personnellement ou par procuration.

Pour votre information

- La circulaire s'inscrit dans le cadre de la sollicitation de procurations par la direction de iA Société financière, en vue de l'assemblée annuelle de 2022. Vous y trouverez l'information importante dont vous avez besoin pour exercer vos droits de vote.
- Dans la présente circulaire, « **iA Groupe financier** » désigne iA Société financière et l'ensemble de ses filiales.
- En raison des répercussions imprévisibles de la maladie à coronavirus (COVID-19) qui persistent, nous pouvons confirmer qu'il y aura une assemblée virtuelle qui sera disponible par webdiffusion en direct. Si les circonstances le permettent, il est possible que nous ajoutions une composante en présentiel à l'assemblée. Les actionnaires auront l'occasion de participer à celle-ci en ligne, peu importe leur emplacement géographique. Lors de l'assemblée, les actionnaires auront la possibilité de poser des questions et de voter sur un certain nombre de sujets importants.
- Nous vous demandons de privilégier le vote par procuration. La circulaire vous est fournie, car vous déteniez, à la fermeture des bureaux le 15 mars 2022, des actions ordinaires de iA Société financière (« **actions ordinaires** »). Sauf indication contraire, l'information contenue dans la circulaire est à jour en date du 15 mars 2022 et tous les montants sont en dollars canadiens.
- Pour que les droits de vote par procuration soient exercés à l'assemblée annuelle, le formulaire de procuration dûment rempli doit être reçu par Services aux investisseurs Computershare inc., au 100, avenue University, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard le 10 mai 2022 avant 17 heures (heure locale) ou 48 heures avant toute reprise de l'assemblée.
- Nous tiendrons l'assemblée annuelle de l'unique porteur d'actions ordinaires et des porteurs de polices avec participation de l'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc. (« **iA Assurance** ») au même moment. Les questions à l'ordre du jour de chacune des assemblées seront passées en revue de façon distincte. Cependant, la présentation de la direction traitera des deux sociétés et une période de questions et de réponses commune suivra.

Sujets qui vous seront soumis à l'assemblée

Nos états financiers

Les états financiers consolidés de la Société et le rapport de l'auditeur externe pour l'exercice terminé le 31 décembre 2021 seront présentés à l'assemblée. Vous trouverez par ailleurs nos états financiers dans notre *Rapport annuel 2021*, disponible sur notre site Internet au ia.ca et sur le site Internet de SEDAR au sedar.com.

Élection des administrateurs

Le mandat de chacun des membres actuels du conseil d'administration expire à la clôture de l'assemblée. Quinze administrateurs seront élus lors de l'assemblée. Chaque administrateur élu à l'assemblée occupera son poste jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle, à moins qu'il ou elle ne démissionne ou ne quitte autrement son poste. Conformément à notre *Politique sur l'élection des administrateurs à la majorité*, un candidat qui obtient un nombre d'abstentions supérieur au nombre de votes exprimés en sa faveur est tenu de soumettre sa démission au conseil. L'information au sujet de notre *Politique sur l'élection des administrateurs à la majorité* et des candidats aux postes d'administrateur figure aux pages 18 et suivantes.



Voter POUR

Le conseil vous recommande de voter POUR chaque candidat au poste d'administrateur proposé par la Société.

Nomination de l'auditeur externe

Vous voterez à l'égard de la nomination de l'auditeur externe. Deloitte s.e.n.c.r.l./s.r.l. (« **Deloitte** ») est notre auditeur externe depuis 1940.

Pour l'exercice 2022 et conformément à une recommandation du comité d'audit et du conseil, il est proposé que le mandat de Deloitte soit renouvelé, à l'assemblée, à titre d'auditeur externe de la Société jusqu'à la levée de la prochaine assemblée et que la rémunération de l'auditeur soit déterminée par le conseil.



Voter POUR

Le conseil vous recommande de voter POUR la nomination de Deloitte s.e.n.c.r.l./s.r.l. à titre d'auditeur externe.

Indépendance de l'auditeur externe

Un cadre réglementaire canadien rigoureux encadre l'indépendance et l'objectivité de l'auditeur externe. Le Conseil canadien sur la reddition de comptes et les ordres professionnels provinciaux exercent une surveillance des cabinets comptables qui audient les émetteurs assujettis canadiens. Une rotation de l'associé principal responsable de l'audit est requise au moins tous les sept ans. Pour la Société, la

dernière rotation est survenue lors de l'audit de l'exercice financier de 2019, soit après un mandat de six ans. Deloitte s'est doté de politiques et procédures conçues pour assurer la conformité aux normes professionnelles applicables en matière d'indépendance.

De plus, la Société s'est dotée d'une politique relative à l'indépendance de l'auditeur externe qui établit notamment les procédures pour l'octroi de contrats de services non liés à l'audit et pour le recrutement d'associés ou de salariés de l'auditeur externe. Le comité d'audit ainsi que la direction évaluent annuellement et de façon exhaustive la performance et la qualité du travail d'audit effectué par Deloitte et s'en déclarent satisfaits. L'évaluation annuelle porte sur les cinq thèmes suivants : (i) équipe de soutien, (ii) planification des travaux, (iii) communication, (iv) qualité de l'audit et (v) l'indice de recommandation de la clientèle, une mesure utilisée pour évaluer la fidélité des clients.

Conformément à son mandat, le comité d'audit supervise l'indépendance de l'auditeur externe, approuve l'ensemble des services d'audit et détermine les services non liés à l'audit qui peuvent être rendus par l'auditeur externe. Le comité ou, selon le cas, son président approuve au préalable tous les services non liés à l'audit que l'auditeur externe de la Société peut rendre à cette dernière ou à ses filiales, le tout conformément à la **Politique relative à l'indépendance de l'auditeur externe** et à la réglementation en vigueur. Au cours de l'exercice financier de 2021, le comité d'audit a obtenu une déclaration écrite de Deloitte confirmant son indépendance et son objectivité par rapport à la Société, conformément au **Code de déontologie des comptables professionnels agréés du Québec**, ainsi qu'à leurs propres politiques et procédures internes.

La Société estime que le fait de faire affaire avec le même auditeur depuis un certain temps contribue à une plus grande qualité des services d'audit. Sa connaissance institutionnelle des activités de la Société mène également à des efficacités tirées de l'expérience et à faire preuve de proactivité relativement aux enjeux dont la portée s'étend au-delà du mandat annuel. La Société a travaillé activement à la mise en place des normes IFRS 9 et IFRS 17 qui seront en vigueur en date du 1er janvier 2023. Tout au long du processus de mise en place, Deloitte a acquis une connaissance approfondie des nouvelles normes en lien avec la Société et des solutions mises en place par cette dernière. La Société estime qu'un appel d'offres pour des services d'audit ne serait pas opportun à ce moment-ci et la nécessité d'un appel d'offres sera réexaminée dans l'avenir.

Par ailleurs, dans le contexte de la pandémie de COVID-19, cette connaissance des activités de la Société a permis, malgré les mesures de distanciation sociale, un audit efficace et de bonne qualité, conforme aux règles de gouvernance les plus strictes. Les actionnaires bénéficient de cette expérience puisque la Société profite d'honoraires plus concurrentiels.

Au cours des exercices financiers 2021 et 2020, nous avons versé au cabinet Deloitte les honoraires suivants :

	2021 (en milliers de dollars)	2020 (en milliers de dollars)
Honoraires d'audit Ces honoraires ont été versés pour l'audit des états financiers de iA Société financière, de iA Assurance ainsi que de ses fonds distincts.	2 575	2 605
Honoraires d'audit des filiales Ces honoraires ont été versés pour l'audit des états financiers de certaines filiales de iA Société financière, à l'exception de iA Assurance.	2 023	3 393 ⁽¹⁾
Total des honoraires d'audit	4 598	5 998
Honoraires pour services liés à l'audit Ces honoraires ont été versés pour des services de certification et des services connexes qui sont raisonnablement liés à l'exécution de l'audit ou de l'examen des états financiers tels que des rapports spéciaux, des services liés à l'émission de capital-actions, aux régimes d'avantages sociaux des salariés ainsi qu'à des travaux additionnels liés à l'adoption des normes IFRS 9 et IFRS 17.	938	252
Honoraires pour services fiscaux	-	-
Autres honoraires (honoraires pour services non liés à l'audit) Ces honoraires ont été versés pour les services d'accompagnement en développement technologique, en sécurité de l'information, en accessibilité, en développement stratégique d'espaces de travail et en gestion des risques.	428	195
Total	5 964	6 445

(1) Les principaux changements en lien avec les honoraires d'audit des filiales sont dus à des travaux supplémentaires en 2020 résultant de l'acquisition de nouvelles filiales américaines.

Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction

Vous participerez à la tenue d'un vote consultatif et non exécutoire à l'égard d'une résolution concernant la rémunération de la haute direction. Le programme de rémunération de nos dirigeants vise à attirer, à motiver, à récompenser et à conserver des dirigeants qui possèdent les compétences nécessaires pour nous aider à atteindre nos objectifs et à accroître notre valeur pour les actionnaires et autres parties prenantes concernées. Notre programme de rémunération est décrit de façon plus détaillée aux pages 82 et suivantes. Nous estimons que la rémunération des hauts dirigeants pour 2021 est juste et raisonnable, que le rendement de la Société la justifie et qu'elle est le résultat d'une approche réfléchie et qui repose largement sur une formule préétablie.

Nous tenons ce vote consultatif chaque année depuis 2010. Le conseil estime que les porteurs d'actions ordinaires devraient avoir la possibilité de bien comprendre nos

objectifs, principes et fondements en matière de rémunération des membres de la haute direction et de se prononcer sur notre approche à cet égard. Le vote ne lie pas le conseil. Toutefois, le comité des ressources humaines et de rémunération tiendra compte du résultat du scrutin de même que des commentaires obtenus lors d'autres activités auxquelles participent des actionnaires au moment d'évaluer le programme de rémunération des dirigeants.

L'an dernier, 88,58 % des porteurs d'actions ordinaires ont voté POUR notre démarche en matière de rémunération de la haute direction et, depuis qu'il a été instauré, le vote consultatif a reçu une approbation moyenne de 91,13 %. Nous présentons cette proposition qui vous donne, en tant que porteur d'actions ordinaires, l'occasion d'appuyer notre programme de rémunération des hauts dirigeants en votant pour la résolution suivante :



Voter POUR

Le conseil vous recommande de voter POUR la résolution consultative sur l'approche consultative concernant la rémunération de la haute direction.

IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration,

QUE les porteurs d'actions ordinaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la *Circulaire d'information* de la Société datée du 15 mars 2022.

Propositions d'actionnaires

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« **MÉDAC** ») a transmis à iA Société financière cinq propositions en vue de leur inclusion à la circulaire. À la suite de discussions avec la Société, le MÉDAC a accepté de ne soumettre que deux propositions au vote. iA Société financière et le MÉDAC ont convenu d'inclure les trois autres propositions à titre informatif sans les soumettre au vote. La Shareholder Association for Research & Education (« **SHARE** ») a transmis une proposition au nom de la Daly Foundation concernant l'inclusion des autochtones. À la suite de discussions avec la Société, SHARE a accepté de retirer sa proposition. Nous avons donc reproduit le texte intégral ou une traduction des six propositions ainsi que les réponses et les engagements de iA Société financière à celles-ci en annexe B aux pages 128 et suivantes.



Voter CONTRE

Le conseil vous recommande de voter CONTRE ces propositions d'actionnaires pour les raisons énoncées à la suite de ces propositions.

Les propositions d'actionnaires pour notre assemblée annuelle de 2023 doivent nous parvenir d'ici le 15 décembre 2022 afin que nous puissions les inclure dans notre circulaire de sollicitation de procurations de l'année prochaine. Les propositions doivent être faites par écrit et respecter les exigences de la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec) que vous pouvez consulter sur le site Internet de Légis Québec au legisquebec.gouv.qc.ca.

Veillez envoyer vos propositions à l'adresse suivante :

Secrétaire de la Société
iA Société financière inc.
1080, Grande Allée Ouest
C. P. 1907, succursale Terminus
Québec (Québec) G1K 7M3
Courriel : secretariat_corporatif@ia.ca

Examen d'autres questions

À la date de cette circulaire, iA Société financière n'est au courant d'aucune modification aux questions discutées ci-dessus ni de toute autre question qui pourrait être soumise à l'assemblée. En cas de modification aux questions discutées ci-dessus ou d'ajout de nouvelles questions, à l'exception de modifications ou d'ajouts concernant l'élection des administrateurs, votre fondé de pouvoir pourra exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard de ces questions selon son bon jugement.

Transmission des documents relatifs à l'assemblée

Procédure de notification et d'accès

Comme le permettent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, nous utilisons les procédures de notification et d'accès pour la transmission de la présente circulaire aux actionnaires inscrits et aux propriétaires véritables. Ainsi, vous avez reçu par la poste un avis indiquant comment obtenir la circulaire par voie électronique et comment en demander une copie papier. Vous avez aussi reçu un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote vous permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Les procédures de notification et d'accès permettent un accès plus rapide à la présente circulaire, aident à réduire les coûts engagés pour l'impression et l'envoi postal, contribuent à la protection de l'environnement et sont conformes à notre stratégie en matière de durabilité.

Vous pouvez obtenir un exemplaire des documents liés à l'assemblée, sur notre site Internet au ia.ca ou sur le site Internet de SEDAR au sedar.com.

Vous pouvez demander sans frais une copie papier des documents liés à l'assemblée dans l'année qui suit la date de leur dépôt sur SEDAR. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez en faire la demande à tout moment avant l'assemblée, par téléphone, en composant le 1 866 962-0498 (Canada et États-Unis) ou le 1 514 982-8216 (autres pays) et en suivant les directives. Si vous êtes un propriétaire véritable, vous pouvez en faire la demande à tout moment avant l'assemblée, par téléphone, en composant le 1 877 907-7643 (Canada et États-Unis) ou le 1 303 562-9305 (autres pays) et en suivant les directives. Après l'assemblée, les demandes peuvent être faites en composant le 1 800 564-6253 (Canada et États-Unis) ou le 1 514 982-7555 (autres pays).

Si vous demandez une copie papier de la circulaire, vous ne recevrez pas de nouveau formulaire de procuration. Vous devez donc conserver le formulaire initial qui vous a été envoyé pour pouvoir voter.

Si vous en faites la demande avant la date de l'assemblée, la circulaire vous sera envoyée dans les trois jours ouvrables suivant la réception de votre demande. Pour recevoir la circulaire avant la date limite du vote et la date de l'assemblée, nous estimons que votre demande doit être reçue au plus tard le 25 avril 2022 à 17 heures (HAE). Veuillez noter que les délais de la poste peuvent faire en sorte que la circulaire vous parvienne après la date limite du vote et après la date de l'assemblée. Si vous en faites la demande le jour de l'assemblée ou dans l'année suivant le dépôt de la circulaire, celle-ci vous sera envoyée dans les dix jours civils suivant la réception de votre demande.

Qui peut voter?

Les personnes qui détiennent des actions ordinaires le 15 mars 2022 auront le droit de voter à l'assemblée, soit à titre d'actionnaire inscrit ou à titre de propriétaire véritable, et auront droit, lors d'un scrutin, à un vote pour chaque action ordinaire qu'ils détiennent.

Actionnaire inscrit :

Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom figure sur votre certificat d'actions ou un relevé produit par un système d'immatriculation directe confirmant votre participation. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous avez reçu de la part de la Société un « formulaire de procuration ».

Propriétaire véritable :

Vous êtes un propriétaire véritable si vos actions sont détenues par l'entremise d'un intermédiaire, comme un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou une institution financière. Si vous êtes un propriétaire véritable, vous avez reçu de la part de votre intermédiaire un « formulaire d'instructions de vote ».

Les actions ordinaires sont les seuls titres de notre capital-actions qui comportent le droit de voter à l'assemblée. En date du 15 mars 2022, 107 663 377 actions ordinaires étaient émises et en circulation.

La règle du 10 %

La *Loi concernant L'Industrielle-Alliance Compagnie d'Assurance sur la Vie*, telle qu'amendée par la *Loi modifiant la Loi concernant L'Industrielle-Alliance Compagnie d'Assurance sur la Vie*, interdit l'acquisition directe ou indirecte par quiconque de 10 % ou plus des actions ordinaires en circulation de la Société. Lorsqu'une personne contrevient à cette restriction sur la propriété, elle ne peut alors exercer les droits de vote afférents à toutes les actions ordinaires qu'elle détient.

À la connaissance des administrateurs et des hauts dirigeants de iA Société financière, aucune personne physique ou morale n'est, directement ou indirectement, propriétaire véritable de 10 % ou plus des actions ordinaires ni n'exerce une emprise sur 10 % ou plus des actions ordinaires.

Comment voter?

Vous pouvez exercer vos droits de vote de l'une des deux façons suivantes :



**Voter par procuration
avant l'assemblée virtuelle**



**Voter par scrutin en ligne
lors de l'assemblée virtuelle**

La façon dont vous exercerez vos droits de vote dépend de votre statut d'actionnaire inscrit ou de propriétaire véritable.

Voter par procuration avant l'assemblée virtuelle

Les personnes nommées sur le formulaire de procuration des actionnaires inscrits et sur le formulaire d'instructions de vote des propriétaires véritables d'actions ordinaires sont le président du conseil d'administration et le président et chef de la direction. Ils représenteront les porteurs d'actions ordinaires. Vous avez le droit de nommer une personne (qui n'a pas à être actionnaire) autre que les personnes désignées sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote pour vous représenter à l'assemblée.

Actionnaire inscrit :

Si vous n'avez pas l'intention d'assister à l'assemblée ou, si vous désirez simplement voter avant l'assemblée, vous devez (i) indiquer vos instructions de vote sur le formulaire de procuration; ou (ii) nommer une autre personne, appelée « fondé de pouvoir », pour assister à l'assemblée et exercer vos droits de vote pour vous. Dans l'un ou l'autre des cas, vous devez remplir et retourner le formulaire de procuration en suivant les directives qui y sont indiquées.

Propriétaire véritable :

Si vous n'avez pas l'intention d'assister à l'assemblée ou, si vous désirez simplement voter avant l'assemblée, vous devez (i) indiquer vos instructions de vote sur le formulaire d'instructions de vote; ou (ii) nommer une autre personne, appelée « fondé de pouvoir », pour assister à l'assemblée et exercer vos droits de vote pour vous. Dans l'un ou l'autre des cas, vous devez remplir et retourner le formulaire d'instructions de vote en suivant les directives mentionnées par votre intermédiaire.

Il existe deux types de propriétaires véritables : ceux qui s'opposent à ce que leur nom soit divulgué aux émetteurs des titres dont ils ont la propriété (appelés « **PVO** » pour propriétaires véritables opposés) et ceux qui ne s'y opposent pas (appelés « **PVNO** » pour propriétaires véritables non opposés).

Nous pouvons utiliser le service Broadridge QuickVote pour aider les PVNO admissibles à voter leurs actions ordinaires par téléphone. Société de groupe de conseil Laurel Hill peut communiquer avec les PVNO pour obtenir aisément un vote directement par téléphone.

Nous ne distribuerons pas les documents liés à la procuration directement aux propriétaires véritables, qu'ils soient des PVO ou des PVNO. Nous avons l'intention de payer des intermédiaires pour l'envoi des documents de procuration aux PVO et aux PVNO.

Pour que les droits de vote par procuration soient exercés à l'assemblée annuelle, le formulaire de procuration dûment rempli doit être reçu par Services aux investisseurs Computershare inc., au 100, avenue University, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard le 10 mai 2022 avant 17 heures (heure locale) ou 48 heures avant toute reprise de l'assemblée.

Voter par scrutin en ligne lors de l'assemblée virtuelle

Actionnaire inscrit :

Si vous désirez assister à l'assemblée en ligne et y exercer vos droits de vote, vous n'avez qu'à suivre les étapes suivantes le jour de l'assemblée :

- Ouvrir une session à l'adresse <https://icastro.ca/fia220512>. Nous vous recommandons d'ouvrir une session au moins une heure avant le début de l'assemblée;
- Entrer le numéro de contrôle (voir ci-dessous) et le mot de passe « iA2022 » (sensible à la casse);
- Votre « numéro de contrôle » correspond au numéro de contrôle qui se trouve sur le formulaire de procuration que vous avez reçu.

Ne remplissez pas le formulaire de procuration qui vous a été transmis si vous voulez voter à l'assemblée.

Propriétaire véritable :

Si vous désirez assister à l'assemblée en ligne et y exercer vos droits de vote, vous devez (i) vous nommer vous-même fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote; (ii) ne pas remplir la partie du formulaire concernant l'exercice des droits de vote, puisque vos votes seront recueillis lors de l'assemblée; et (iii) retourner le formulaire avant la date limite en suivant les directives qui y sont indiquées. Vous devrez suivre les étapes suivantes le jour de l'assemblée :

- Ouvrir une session à l'adresse <https://icastro.ca/fia220512>. Nous vous recommandons d'ouvrir une session au moins une heure avant le début de l'assemblée;
- Entrer le numéro de contrôle (voir ci-dessous) et le mot de passe « iA2022 » (sensible à la casse);
- Votre « numéro de contrôle » correspond au numéro de contrôle que Services aux investisseurs Computershare inc. vous aura fourni par courriel après l'heure limite pour l'exercice des droits de vote, à condition que vous ayez été désigné comme fondé de pouvoir conformément à la procédure décrite ci-dessus.

Si vous assistez à l'assemblée en ligne, il est important d'être connecté à Internet pendant toute la durée de l'assemblée pour être en mesure de voter. Il incombe à chaque participant de veiller à ce que sa connexion soit bonne pendant la durée de l'assemblée et de prévoir suffisamment de temps pour se connecter à l'assemblée et suivre la procédure décrite à la présente rubrique. La Société a publié sur son site Internet, au ia.ca, les règles de conduite applicables pour l'assemblée virtuelle. Ces règles visent à assurer le bon déroulement de l'assemblée et prévoient entre autres les modalités pour qu'un actionnaire puisse intervenir pendant l'assemblée et poser ses questions. Nous encourageons les actionnaires inscrits et les propriétaires véritables à consulter les règles de conduite et à suivre attentivement les instructions figurant dans la présente circulaire et leur formulaire de procuration ou leur formulaire d'instructions de vote, selon le cas, pour assister à l'assemblée et y participer pleinement.

Sollicitation de procurations

La sollicitation de procurations sera effectuée principalement par la poste. Toutefois, notre direction, nos employés ou des employés de Services aux investisseurs Computershare inc., notre agent des transferts, pourraient communiquer avec vous par téléphone. Nous avons également retenu les services de Société de groupe de conseil Laurel Hill pour nous aider à solliciter des procurations auprès des actionnaires et pour fournir des services supplémentaires, y compris, mais sans s'y limiter, des communications stratégiques avec les actionnaires. Nous avons convenu de payer à Société de groupe de conseil Laurel Hill des honoraires globaux de 45 000 \$, plus les frais raisonnables. Tous les coûts de la sollicitation de procurations pour l'assemblée seront payés par la Société.

Modification de vos instructions de vote

Vous pouvez révoquer votre procuration en suivant les instructions ci-dessous :

Actionnaire inscrit :

Si vous changez d'avis au sujet de la façon dont vous voulez voter, veuillez noter que vous pourrez modifier vos votes :

- en transmettant une nouvelle procuration en suivant les instructions et le délai mentionnés ci-dessus;
- en déposant un document écrit et signé par vous ou par votre mandataire dûment autorisé : auprès de la secrétaire de iA Société financière au 1080, Grande Allée Ouest, C. P. 1907, succursale Terminus, Québec (Québec) G1K 7M3 ou par courriel : secretariat_corporatif@ia.ca à tout moment, y compris le dernier jour ouvrable qui précède le jour de l'assemblée où la procuration doit servir, ou de toute reprise de celle-ci; ou
- de toute autre manière permise par la loi.

Propriétaire véritable :

Si vous êtes un propriétaire véritable, que vous avez retourné votre formulaire d'instructions de vote et que vous changez d'avis au sujet de la façon dont vous voulez voter, ou que vous voulez assister à l'assemblée et y voter, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour savoir comment procéder. Afin de lui donner le temps nécessaire pour donner suite à vos nouvelles instructions, vous devriez communiquer avec lui au moins sept jours avant l'assemblée.

Comment votera votre fondé de pouvoir?

Si vous avez fourni des instructions de vote sur votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir devra exercer vos droits de vote conformément à vos instructions.

Si vous n'avez pas fourni d'instructions de vote sur votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir votera POUR la nomination de l'auditeur externe, POUR l'élection des candidats aux postes d'administrateur, POUR la résolution consultative sur l'approche adoptée par iA Société financière à l'égard de la rémunération de la haute direction et CONTRE les propositions d'actionnaires soumises au vote.

En cas de modification aux questions discutées ci-dessus ou d'ajout de nouvelles questions, votre fondé de pouvoir pourra exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard de ces questions selon son bon jugement.

Comment assister à la webdiffusion de l'assemblée à titre d'invité?

En plus de votre droit d'assister à l'assemblée à titre d'actionnaire (voir instructions ci-dessus), vous pouvez également assister à l'assemblée à titre d'invité (sans droit de vote). Vous devrez ouvrir une session à l'adresse <https://icastpro.ca/fia220512b> et remplir ensuite le formulaire en ligne. À titre d'invité, vous pouvez assister à l'assemblée, mais vous ne pouvez pas voter.

L'enregistrement de l'assemblée sera par ailleurs disponible pour réécoute au moins jusqu'à la tenue de la prochaine assemblée. Il sera possible d'y accéder en vous rendant à la section « Relations avec les investisseurs » de notre site Internet (ia.ca/relationsaveclesinvestisseurs).

Nos administrateurs

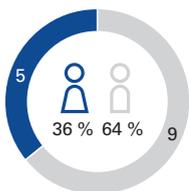
Notre conseil d'administration est composé de femmes et d'hommes aux compétences riches et variées qui mettent leur savoir-faire au service de la Société et de ses diverses parties prenantes. Nos administrateurs sont une source constante d'inspiration en matière de professionnalisme, d'intégrité et de comportement éthique qui rejaillit sur l'ensemble de l'organisation et inspire tous les dirigeants et les employés.

Au 31 décembre 2021

13

de nos 14 administrateurs sont indépendants

La diversité favorise la pluralité d'idées et d'opinions



Moyenne d'âge :

61 ans

Taux de participation aux réunions du conseil et des comités :

Moyenne de la durée des mandats :

3,62 ans

Conseil :

99 %

Comités :

100 %

Nos pratiques encadrant la composition et le renouvellement du conseil d'administration

Composition et renouvellement du conseil d'administration

Notre *Politique concernant la composition et le renouvellement du conseil d'administration* établit les règles régissant la composition du conseil d'administration, les principes directeurs relatifs à son renouvellement et les principaux éléments de la mise en œuvre de ces principes. Elle stipule que le renouvellement continu des talents et compétences du conseil d'administration, de ses comités et de ses membres, de manière à tenir compte des priorités stratégiques de la Société et de l'évolution du secteur des services financiers au Canada et ailleurs, est fondamental. Le conseil d'administration doit pouvoir disposer des talents et des compétences nécessaires afin d'assumer pleinement ses responsabilités de supervision, d'orientations stratégiques et d'amélioration continue de la gouvernance du conseil. Sur recommandation du comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique, le conseil a également adopté une grille de compétences que vous trouverez ci-après à la section « Compétences et expertises des membres du conseil d'administration ».

Le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique, lors de l'évaluation des compétences et de la composition du conseil d'administration, tient compte à la fois du profil des administrateurs en poste et des nouveaux besoins pour soutenir les orientations stratégiques et surveiller, de façon indépendante, la gestion des affaires de la Société, de même que l'appuyer dans son développement et dans sa planification stratégique. Il prend également en considération des critères additionnels comme la diversité, l'indépendance et la disponibilité.

Les compétences recherchées et spécifiées dans la grille de compétences sont notamment la connaissance d'un ou de plusieurs des marchés au sein desquels la Société évolue, y compris les services financiers, et l'expérience en matière de gestion et de gouvernance de grandes entreprises. Les expertises recherchées telles que l'expertise en matière financière, légale et réglementaire, en gestion de talents, en matière de vente, de distribution et d'expérience client, en gestion des technologies de l'information, en gestion des risques, ainsi qu'en matière de responsabilité sociétale d'entreprise et de développement durable sont également spécifiées dans la grille de compétences.

Indépendance des membres du conseil d'administration

Le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique et le conseil s'assurent que la majorité des membres du conseil sont des membres indépendants conformément à la *Politique relative à l'indépendance du conseil d'administration*, qui est expliquée plus en détail à la section intitulée « Nos pratiques en matière de gouvernance ». Le seul administrateur qui n'est pas indépendant de la Société est monsieur Denis Ricard, qui en est le président et chef de la direction.

Diversité au sein du conseil d'administration

Nous sommes d'avis que la diversité au sein du conseil favorise la pluralité d'idées et d'opinions, réduit les risques associés à la pensée de groupe et assure une diversité de connaissances, de compétences et d'expérience au sein du conseil.

La *Politique concernant la diversité au sein du conseil d'administration* confirme la volonté du conseil d'encourager la diversité au sein de ses membres. Selon cette politique, lors de la recherche et de la sélection des candidats et des candidates aux postes d'administrateur, le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique et le conseil recrutent les meilleurs candidats possibles, tout en visant à améliorer la diversité. En plus des qualifications, de l'expérience et des compétences recherchées pour l'ensemble des membres du conseil, la notion de diversité inclut non seulement la diversité hommes/femmes, mais également la diversité quant à l'origine ethnique, la provenance géographique, l'identité culturelle, l'orientation sexuelle et l'âge. La Société a d'ailleurs établi dans sa politique qu'elle aspire à une parité entre les hommes et les femmes au sein de son conseil d'administration. Étant donné le fort historique de la Société à l'égard d'une représentation féminine significative au sein du conseil, aucune date pour l'atteinte de la parité n'a été fixée.

C'est dans cet esprit que le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique ainsi que le conseil veillent à établir une liste de candidatures hautement qualifiées et diversifiées dans le cadre du processus de recherche et de sélection de candidats et de candidates aux postes d'administrateur. Pour les appuyer dans cette tâche, le comité et le conseil peuvent faire appel à des conseillers indépendants qui doivent eux aussi tenir compte de l'importance de la diversité pour la Société dans le cadre de leurs recommandations. Au cours de la dernière année, la Société a travaillé avec différentes organisations pour s'assurer qu'elle disposait d'un bassin de candidats diversifiés et expérimentés dans le but d'améliorer la diversité de son conseil, y compris pour les Groupes désignés (terme défini ci-dessous). En plus de travailler avec des conseillers réputés tels que Korn Ferry, qui a une connaissance approfondie de la culture et des valeurs de iA Société financière, la Société a consulté Extraordinary Women on Boards, une organisation dont les membres sont des femmes administratrices expérimentées qui se concentre sur l'excellence du conseil et sur l'augmentation de la présence et ainsi que de l'influence des femmes au sein de conseils d'administration. Par l'intermédiaire de cette organisation, la Société a eu accès à un grand nombre de candidates qualifiées venant de différents horizons et possédant l'expérience et les compétences recherchées par la Société pour compléter son conseil d'administration.

De plus, l'application de la *Politique concernant la diversité au sein du conseil d'administration* ainsi que la réalisation de ses objectifs sont prises en compte dans le processus d'évaluation du conseil d'administration.

Au 31 décembre 2021, la proportion des femmes qui siégeaient au conseil s'élevait à 36 % (38 % pour les administrateurs indépendants). Si les administrateurs proposés dans la circulaire sont élus, la proportion de femmes qui siégeront au conseil en 2022 sera de 47 % (50 % pour les administrateurs indépendants). Le tableau ci-dessous illustre le pourcentage de femmes siégeant au conseil (y compris les administrateurs non indépendants) au 31 décembre de chaque année depuis l'adoption de la *Politique concernant la diversité au sein du conseil d'administration*.

2022 (projeté)	2021	2020	2019
47 %	36 %	38 %	42 %

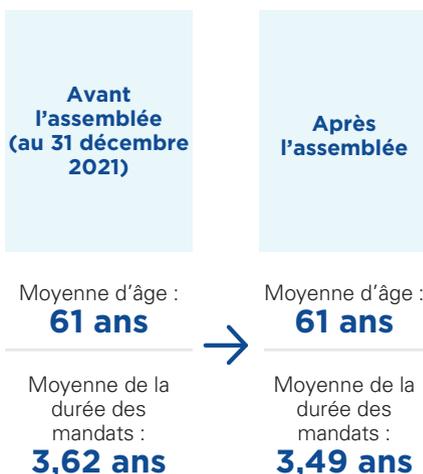
La Société a mené une enquête anonyme et volontaire sur la diversité du conseil d'administration. L'objectif était de déterminer le nombre d'administrateurs actuels qui s'identifiaient comme femme, membre d'une minorité visible, personne autochtone ou personne ayant un handicap (les « Groupes désignés »). Les résultats de cette enquête sont présentés ci-dessous. Veuillez noter qu'une personne peut s'auto-identifier en tant que membre d'un ou de plusieurs Groupes désignés, que l'auto-identification en tant que membre d'un groupe est subjective et que si un administrateur a choisi de ne pas s'auto-identifier en tant que membre d'un certain groupe, la Société n'a pas fait de supposition, ni attribué de données à cette personne.

Auto-identification aux Groupes désignés	Nombre d'administrateurs	Pourcentage d'administrateurs
	Nombre	%
Femme	5	36
Membre d'une minorité visible	0	0
Personne autochtone	0	0
Personne ayant un handicap	1	7

Départ à la retraite

Notre *Politique concernant la composition et le renouvellement du conseil d'administration* prévoit qu'un administrateur ne devrait pas servir pour une période de plus de quinze ans afin d'assurer le renouvellement continu des compétences du conseil. La Société ne croit pas qu'une politique de retraite basée sur l'âge d'un administrateur soit appropriée et n'a pas de telle politique.

Au 31 décembre 2021, l'âge moyen des membres du conseil d'administration était de 61 ans, et la moyenne de la durée des mandats à titre d'administrateur était de 3,62 ans. Après l'assemblée, si toutes les personnes proposées sont élues, l'âge moyen des membres du conseil d'administration sera de 61 ans, et la moyenne de la durée des mandats à titre d'administrateur sera de 3,49 ans.



Vote majoritaire

Notre *Politique sur l'élection des administrateurs à la majorité* 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. Dans les 90 jours suivant la date de l'assemblée au cours de laquelle un administrateur n'a pas obtenu une majorité des votes exprimés en faveur de son élection, le conseil, sur recommandation du comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique, doit décider s'il accepte ou s'il refuse la démission de l'administrateur. À moins de circonstances exceptionnelles, le conseil accepte la démission.

La Société doit publier sans délai un communiqué de presse qui fait état de la décision du conseil. Si le conseil refuse la démission, les motifs de cette décision seront exposés dans le communiqué de presse. Dans le cas contraire, la démission prendra effet dès son acceptation par le conseil. Cette politique ne s'applique pas à un administrateur qui n'est pas recommandé par le conseil lors d'une élection avec opposition.

Administrateurs siégeant ensemble à un même conseil et administrateurs siégeant à des conseils d'administration externes

Notre *Politique concernant la composition et le renouvellement du conseil d'administration* prévoit qu'avant d'accepter de siéger à d'autres conseils d'administration, les administrateurs doivent en informer le président du conseil et obtenir son consentement. De plus, la politique stipule que, si plus de deux administrateurs veulent siéger ensemble au conseil d'un autre émetteur assujéti, ils doivent obtenir le consentement du président du conseil. **À la date de la circulaire, aucun administrateur ne siège en même temps qu'un autre administrateur au conseil d'administration d'un autre émetteur assujéti.** Après l'assemblée, si elles sont élues, madame Monique Mercier, qui siège actuellement au conseil d'administration de iA Groupe financier, et madame Ouma Sananikone, une nouvelle candidate, siégeront ensemble au conseil d'administration d'Innergex énergie renouvelable inc.

Les candidats aux postes d'administrateur

Dans les pages qui suivent, nous vous présentons les candidats aux postes d'administrateur pour la prochaine année.

Cette année, quinze administrateurs sont mis en candidature aux fins d'élection au conseil pour un mandat d'un an. De ce nombre, deux sont des nouvelles candidatures, soit madame Ouma Sananikone et madame Rebecca Schechter. Monsieur Ludwig W. Willisch a, quant à lui, joint le conseil en juillet 2021. Monsieur Louis Têtu prendra sa retraite du conseil à compter du 12 mai 2022.

Pour l'information relative à la détention des titres de la Société qui se trouve dans les pages suivantes, la « valeur marchande totale » des actions ordinaires et des unités d'actions différées (« UAD ») (telle qu'expliquée dans la section « Rémunération des administrateurs ») est établie en multipliant le prix de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le 14 mars 2022 (74,20 \$) et le 9 mars 2021 (67,10 \$) par le nombre d'actions ordinaires et d'UAD détenues par les candidats aux postes d'administrateur à ces dates.

Mario Albert



B.A., M.A.

Âge : 65 ans

**Lieu de résidence :
Québec (Québec)
Canada**

Administrateur depuis
novembre 2020
Indépendant

A obtenu 99,92 %
de votes POUR lors de
l'assemblée annuelle 2021

Mario Albert a occupé le poste de vice-président exécutif et était responsable de la modernisation des systèmes du secteur de l'assurance collective à La Capitale de 2017 jusqu'à son départ à la retraite en 2020. Il a auparavant occupé plusieurs postes de direction au sein d'organismes privés, publics et parapublics québécois. Il a notamment été directeur général de Finance Montréal, une entreprise à but non lucratif formée par les institutions financières faisant affaire au Québec et visant le développement et le rayonnement du secteur financier québécois. Il a été président-directeur général d'Investissement Québec et il a œuvré au sein de l'Autorité des marchés financiers, où il a agi à titre de surintendant de la distribution et, par la suite, à titre de président-directeur général. Dans le cadre de cette dernière fonction, il a agi à titre de membre du conseil d'administration de l'Organisation internationale des commissions de valeurs (OICV) et de président du comité de vérification de cet organisme. Avant de rejoindre l'Autorité des marchés financiers, monsieur Albert a occupé le poste de sous-ministre adjoint responsable des politiques budgétaires et de l'économie au sein du ministère des Finances du Québec. Il siège actuellement au conseil d'administration de l'Institut de gouvernance numérique, un organisme à but non lucratif qui offre des services d'accompagnement en gestion de l'information et en transformation numérique, et est membre du comité de financement de diaMentis, une entreprise qui développe des solutions pour le diagnostic des troubles de santé mentale.

Monsieur Albert a commencé sa carrière au ministère des Finances du Canada en 1982. Après avoir occupé des postes qui comportaient des responsabilités de plus en plus importantes, il a notamment occupé le poste de chef de la prévision économique canadienne.

Monsieur Albert a fait ses études à l'Université Laval, où il a obtenu un baccalauréat en économie en 1979. Il a également complété la scolarité du programme de maîtrise en économie de l'Université Laval en 1982.

Membre du conseil/des comités	Présence	Membre de conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices
Conseil d'administration	10/10 100 %	s. o.
Comité d'audit	4/4 ⁽¹⁾ 100 %	
Comité de placements	3/3 ⁽¹⁾ 100 %	

Principales expertises

- Gestion de grandes sociétés
- Fonctions légales et réglementaires
- Domaines d'affaires
- Fonctions de gestion des technologies de l'information

Titres détenus	15 mars 2022	9 mars 2021
Actions ordinaires	-	-
UAD	2 008	57
Total – actions ordinaires et UAD	2 008	57
Valeur marchande totale – actions ordinaires et UAD	148 994 \$ ⁽²⁾	3 825 \$ ⁽³⁾
Participation minimale requise	420 000 \$	360 000 \$

(1) Monsieur Albert est membre du comité d'audit et du comité de placements depuis le 6 mai 2021.

(2) Au 15 mars 2022, monsieur Albert respectait toujours le délai de cinq ans accordé pour atteindre la participation minimale requise et le montant de participation minimale additionnel requis à la suite de l'augmentation des honoraires de base en vigueur au 1^{er} octobre 2021.

(3) Au 9 mars 2021, monsieur Albert respectait toujours le délai de cinq ans accordé pour atteindre la participation minimale requise.

William F. Chinery



B. Math. (Hon), FICA, FSA, IAS.A

Âge : 67 ans

**Lieu de résidence :
Toronto (Ontario)
Canada**

Administrateur depuis mai 2021
Indépendant

A obtenu 99,92 %
de votes POUR
lors de l'assemblée annuelle 2021

William F. Chinery est administrateur de sociétés. Jusqu'au début de 2013, il était président et chef de la direction de Gestion d'actifs BlackRock Canada. Pendant ses 13 années chez BlackRock et son prédécesseur Barclays Global Investors, monsieur Chinery a été associé directeur des bureaux de Toronto et de San Francisco, assumant diverses responsabilités, notamment la direction des affaires institutionnelles pour l'Amérique latine et les Amériques. Avant BlackRock, il a occupé pendant six ans le poste de vice-président sénior des produits quantitatifs chez YMG Capital Management inc. où il était responsable de la gestion des produits d'allocation tactique d'actifs pour les régimes de retraite et les fonds communs de placement. Il a commencé sa carrière chez Mercer, où il avait la responsabilité du compte de certains des plus grands régimes de retraite au Canada. Il a également créé le cabinet de conseils en investissement de Mercer.

Monsieur Chinery est actuellement membre du conseil d'administration du Régime de retraite des enseignantes et enseignants de l'Ontario et président de son comité de placements. Il est également membre du comité de placements de GreenSky Capital inc.

Monsieur Chinery est Fellow de la Society of Actuaries et de l'Institut canadien des actuaires. Il est titulaire d'un diplôme honorifique en mathématiques de l'Université de Waterloo et a obtenu la certification IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Membre du conseil/des comités	Présence	Membre de conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices
Conseil d'administration	8/8 ⁽¹⁾ 100 %	s. o.
Comité de placements	3/3 ⁽¹⁾ 100 %	

Principales expertises

- Fonctions à caractère financier
- Fonctions de gestion de risques
- Fonctions de vente, distribution et expérience client
- Domaines d'affaires

Titres détenus	15 mars 2022	9 mars 2021
Actions ordinaires	-	-
UAD	1 324	-
Total – actions ordinaires et UAD	1 324	-
Valeur marchande totale – actions ordinaires et UAD	98 241 \$ ⁽²⁾	-
Participation minimale requise	420 000 \$	s. o.

(1) Monsieur Chinery est membre du conseil d'administration et du comité de placements depuis le 6 mai 2021.

(2) Au 15 mars 2022, monsieur Chinery respectait toujours le délai de cinq ans accordé pour atteindre la participation minimale requise et le montant de participation minimale additionnel requis à la suite de l'augmentation des honoraires de base en vigueur au 1^{er} octobre 2021.

Benoit Daignault



B.A.A., CFA

Âge : 58 ans

Lieu de résidence :
Hudson (Québec)
Canada

Administrateur depuis mai 2019
Indépendant

A obtenu 99,94 %
de votes POUR
lors de l'assemblée annuelle 2021

Benoit Daignault est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de EDC entre février 2014 et février 2019. Avant cette nomination, monsieur Daignault a occupé le poste de premier vice-président, Financement et Investissements, après avoir exercé les fonctions de premier vice-président, Développement des affaires. Avant son arrivée à EDC en 2004, monsieur Daignault a travaillé pendant plus de dix ans chez General Electric Capital, où il a exercé des fonctions à responsabilités croissantes, tant au Canada qu'aux États-Unis. Monsieur Daignault est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de HEC Montréal et possède le titre d'analyste financier agréé (CFA). Il a complété le Proteus Programme de la London Business School et le Senior Executive Program de l'Université Columbia. Il siège présentement au conseil d'administration du Conference Board du Canada ainsi qu'au comité avisier de COPAP inc., une société qui propose du financement et des solutions liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales.

Membre du conseil/des comités	Présence	Membre de conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices
Conseil d'administration	10/10 100 %	s. o.
Comité de placements	5/5 100 %	
Comité des ressources humaines et de rémunération	5/5 100 %	

Principales expertises

- Gestion de grandes sociétés
- Fonctions à caractère financier
- Domaines d'affaires
- Fonctions de gestion du talent

Titres détenus	15 mars 2022	9 mars 2021
Actions ordinaires	1 499	1 499
UAD	4 100	3 178
Total – actions ordinaires et UAD	5 599	4 677
Valeur marchande totale – actions ordinaires et UAD	415 446 \$ ⁽¹⁾	313 827 \$ ⁽²⁾
Participation minimale requise	420 000 \$	360 000 \$

(1) Au 15 mars 2022, monsieur Daignault respectait toujours le délai de cinq ans accordé pour atteindre le montant de participation minimale additionnel requis à la suite de l'augmentation des honoraires de base en vigueur au 1^{er} octobre 2021.

(2) Au 9 mars 2021, monsieur Daignault respectait toujours le délai de cinq ans accordé pour atteindre le montant de participation minimale additionnel requis à la suite de l'augmentation des honoraires de base en vigueur au 1^{er} octobre 2020.

Nicolas Darveau-Garneau



B. Math., MBA

Âge : 53 ans

**Lieu de résidence :
Los Gatos (Californie)
États-Unis**

Administrateur depuis mai 2018
Indépendant

A obtenu 97,33 %
de votes POUR
lors de l'assemblée annuelle 2021

Nicolas Darveau-Garneau est Chef, Stratégie et Croissance chez Coveo Solutions inc. (TSX : CVO), une société de logiciels d'intelligence artificielle appliquée de premier plan fournissant des solutions numériques aux entreprises. Monsieur Darveau-Garneau était auparavant Stratège en chef chez Google Search. Il a débuté chez Google en tant que directeur du bureau de Montréal et a ensuite été directeur des ventes, responsable d'une division de 1,2 milliard de dollars. Avant Google, monsieur Darveau-Garneau était entrepreneur Internet, consultant et investisseur. Depuis 1995, il a été cofondateur de nombreuses sociétés Internet, notamment Imx.com, BigDeal et Liquor.com. Monsieur Darveau-Garneau est aussi un investisseur providentiel à Silicon Valley en Californie. Il a été analyste d'affaires chez McKinsey & Co. à Montréal et analyste sénior chez Sanford C. Bernstein & Co., LLC à New York. Il est spécialisé dans le marketing et le développement de produits Internet. Il détient un MBA avec distinction de la Harvard Business School et un diplôme en mathématiques de l'Université de Waterloo. Depuis 2012, il a été administrateur de plusieurs sociétés sans but lucratif. Monsieur Darveau-Garneau siège actuellement aux conseils d'administration de Groupe TMX Limitée et de Alida Inc., une société de logiciels d'expérience client.

Membre du conseil/des comités	Présence	Membre de conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices
Conseil d'administration	10/10 100 %	Groupe TMX Limitée 2018 –
Comité des ressources humaines et de rémunération	5/5 100 %	

Principales expertises

- Fonctions de vente, distribution et expérience client
- Fonctions de gestion du talent
- Domaines d'affaires
- Fonctions de gestion des technologies de l'information

Titres détenus	15 mars 2022	9 mars 2021
Actions ordinaires	-	-
UAD	9 137	6 403
Total – actions ordinaires et UAD	9 137	6 403
Valeur marchande totale – actions ordinaires et UAD	677 965 \$	429 641 \$(1)
Participation minimale requise	526 470 \$(2)	482 940 \$(3)

- (1) Au 9 mars 2021, monsieur Darveau-Garneau respectait toujours le délai de cinq ans accordé pour atteindre le montant de participation minimale additionnel requis à la suite de l'augmentation des honoraires de base en vigueur au 1^{er} octobre 2020.
- (2) Monsieur Darveau-Garneau doit détenir des actions ordinaires ou des UAD pour une somme correspondant à trois fois ses honoraires annuels de base (trois fois 140 000 \$ US = 420 000 \$ US). Ce montant a été converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen annuel de 2021 de 1,2535 = 526 470 \$ CAN, conformément à la *Politique concernant l'actionnariat des administrateurs*.
- (3) Ce montant représente trois fois les honoraires annuels de base en date du 9 mars 2021 (trois fois 120 000 \$ US = 360 000 \$ US) convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change annuel moyen de 2020 de 1,3415 = 482 940 \$ CAN, conformément à la *Politique concernant l'actionnariat des administrateurs*.

Emma K. Griffin



B.A. (Oxon), M.A. (Oxon)

Âge : 49 ans

**Lieu de résidence :
Henley on Thames (Oxfordshire)
Royaume-Uni**

Administratrice depuis novembre 2016
Indépendante

A obtenu 99,72 %
de votes POUR
lors de l'assemblée annuelle 2021

Emma K. Griffin est administratrice de sociétés. Elle agit, depuis novembre 2017, en tant qu'administratrice de Claridge inc., une société d'investissement privée. Elle est également administratrice de Solotech, une organisation qui offre des services en audiovisuel et en technologies du divertissement et de St. James's Place plc, un gestionnaire de patrimoine FTSE 100. En octobre 2020, madame Griffin a rejoint le conseil d'administration de SDCL Energy Efficiency Income Trust plc, un investisseur dans le secteur de l'efficacité énergétique et, en décembre 2020, celui de ED&F Man Holdings Limited, un marchand de produits agricoles. De décembre 2015 à novembre 2018, elle a été administratrice et conseillère stratégique de Golder Associés, une organisation mondiale qui offre des services en matière d'environnement. De janvier 2016 à juin 2019, madame Griffin a également été administratrice de Aimia inc. De janvier 2014 à juin 2015, elle a été directrice générale et cofondatrice de Refined Selection Limited, une société de portefeuille mise sur pied pour investir dans le secteur des services professionnels et du recrutement. De 2002 à 2013, madame Griffin a été associée fondatrice de Oriel Securities, une maison de courtage de base reconnue pour son indépendance et ses conseils avisés, qui a été vendue à Stifel Financial Corp. à l'été 2014. Madame Griffin était également, jusqu'en novembre 2016, présidente du conseil d'administration du Catalyst Club de Cancer Research UK, une organisation novatrice qui vise à recueillir des fonds pour la recherche sur la médecine personnalisée. Elle est détentrice d'une maîtrise de l'Université d'Oxford.

Membre du conseil/des comités	Présence	Membre de conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices
Conseil d'administration	10/10 100 %	SDCL Energy Efficiency Income Trust plc 2020 –
Comité de placements (présidente)	5/5 100 %	St. James's Place plc 2020 –
Comité des ressources humaines et de rémunération	2/2 ⁽¹⁾ 100 %	Aimia inc. 2016 – 2019
Comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique	3/3 ⁽²⁾ 100 %	

Principales expertises

- Fonctions à caractère financier
- Gestion de grandes sociétés
- Gouvernance d'entreprise
- Fonctions de gestion de risques

Titres détenus	15 mars 2022	9 mars 2021
Actions ordinaires	555	555
UAD	5 178	2 702
Total – actions ordinaires et UAD	5 733	3 257
Valeur marchande totale – actions ordinaires et UAD	425 389 \$	218 545 \$ ⁽³⁾
Participation minimale requise	420 000 \$	360 000 \$

- (1) Madame Griffin n'est plus membre du comité des ressources humaines et de rémunération depuis le 6 mai 2021.
- (2) Madame Griffin est membre du comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique depuis le 6 mai 2021.
- (3) Au 9 mars 2021, madame Griffin respectait toujours le délai de cinq ans accordé pour atteindre les montants de participation minimale additionnels requis à la suite des augmentations des honoraires de base en vigueur aux 1^{er} octobre 2018 et 1^{er} octobre 2020.

Ginette Maillé



B.A.A., CPA, CA, IAS.A

Âge : 59 ans

Lieu de résidence :
Montréal (Québec)
Canada

Administratrice depuis juillet 2019
Indépendante

A obtenu 98,83 %
de votes POUR
lors de l'assemblée annuelle 2021

Ginette Maillé est au service d'Aéroports de Montréal depuis avril 2017 à titre de vice-présidente, Finances, administration et chef de la direction financière. Madame Maillé possède plus de 30 ans d'expérience financière, opérationnelle et stratégique au sein d'entreprises en démarrage et de grandes entreprises, privées et cotées en bourse (TSX et NASDAQ), œuvrant à l'échelle nationale et internationale. Elle a notamment été 14 ans à l'emploi de Pages Jaunes Limitée, où elle a occupé le poste de vice-présidente et chef de la comptabilité pour ensuite être promue au poste de première vice-présidente et chef de la direction financière. Elle a également occupé plusieurs fonctions de gestion dans le domaine des technologies de l'information, notamment sur le plan de la transformation numérique. Comptable professionnelle agréée, madame Maillé détient un baccalauréat en sciences comptables de l'Université du Québec à Montréal. Elle a siégé au conseil d'administration du Financial Executives International Canada (section du Québec) de 2014 à 2017. Elle siège actuellement au conseil d'administration de la fondation Le Chaînon.

Membre du conseil/des comités	Présence	Membre de conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices
Conseil d'administration	10/10 100 %	s. o.
Comité d'audit	7/7 100 %	

Principales expertises

- Fonctions à caractère financier
- Fonctions de gestion de risques
- Gouvernance d'entreprise
- Fonctions de gestion des technologies de l'information

Titres détenus	15 mars 2022	9 mars 2021
Actions ordinaires	-	-
UAD	3 721	1 585
Total – actions ordinaires et UAD	3 721	1 585
Valeur marchande totale – actions ordinaires et UAD	276 098 \$(¹)	106 354 \$(²)
Participation minimale requise	420 000 \$	360 000 \$

(1) Au 15 mars 2022, madame Maillé respectait toujours le délai de cinq ans accordé pour atteindre la participation minimale requise et les montants de participation minimale additionnels requis à la suite des augmentations des honoraires de base en vigueur aux 1^{er} octobre 2020 et 1^{er} octobre 2021.

(2) Au 9 mars 2021, madame Maillé respectait toujours le délai de cinq ans accordé pour atteindre la participation minimale requise et le montant de participation minimale additionnel requis à la suite de l'augmentation des honoraires de base en vigueur au 1^{er} octobre 2020.

Jacques Martin



B. Com., LL. B., MBA, IDP-C

Président du conseil

Âge : 66 ans

Lieu de résidence :

Larchmont (New York) États-Unis

Administrateur depuis janvier 2011

Indépendant

A obtenu 90,51 %

de votes POUR

lors de l'assemblée annuelle 2021

Jacques Martin est le président du conseil depuis septembre 2018. Administrateur de sociétés, il est actuellement membre du conseil d'administration de RGA Compagnie de réassurance-vie du Canada. Il a travaillé pendant 17 ans chez Goldman Sachs à Londres et à New York où, au moment de son départ en 2003, il occupait le poste de directeur général et de chef de la division des actions internationales. De 2004 à 2008, il était vice-président principal, Actions internationales, à New York, pour la Caisse de dépôt et placement du Québec. Il détient un baccalauréat en commerce de l'Université McGill et un baccalauréat en droit de l'Université de Montréal. Monsieur Martin détient également une maîtrise en administration des affaires (MBA) et un certificat en gouvernance corporative, tous deux de l'INSEAD. Il est membre du Barreau du Québec.

Membre du conseil/des comités	Présence	Membre de conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices
Conseil d'administration (président)	10/10 100 %	s. o.
Comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique (président)	5/5 100 %	
Comité des ressources humaines et de rémunération	5/5 100 %	

Principales expertises

– Domaines d'affaires

– Fonctions à caractère financier

– Fonctions de gestion du talent

– Responsabilité sociétale et
développement durable

Titres détenus	15 mars 2022	9 mars 2021
Actions ordinaires	10 000	10 000
UAD	1 427	290
Total – actions ordinaires et UAD	11 427	10 290
Valeur marchande totale – actions ordinaires et UAD	847 883 \$(¹⁾)	690 459 \$(²⁾)
Participation minimale requise	1 203 360 \$(³⁾)	1 086 615 \$(⁴⁾)

(1) Au 15 mars 2022, monsieur Martin respectait toujours le délai de cinq ans accordé pour atteindre les montants de participation minimale additionnels requis à la suite des augmentations des honoraires de base en vigueur aux 1^{er} octobre 2020 et 1^{er} octobre 2021.

(2) Au 9 mars 2021, monsieur Martin respectait toujours le délai de cinq ans accordé pour atteindre les montants de participation minimale additionnels requis à la suite de sa nomination comme président du conseil survenue le 6 septembre 2018 et à la suite des augmentations des honoraires de base en vigueur aux 1^{er} octobre 2018, 1^{er} octobre 2020 et 1^{er} octobre 2021.

(3) Monsieur Martin doit détenir des actions ordinaires ou des UAD pour une somme correspondant à trois fois ses honoraires annuels de base (trois fois 320 000 \$ US = 960 000 \$ US). Ce montant a été converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen annuel de 2021 de 1,2535 = 1 203 360 \$ CAN, conformément à la **Politique concernant l'actionariat des administrateurs**.

(4) Ce montant représente trois fois les honoraires annuels de base en date du 9 mars 2021 (trois fois 270 000 \$ US = 810 000 \$ US) convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change annuel moyen de 2020 de 1,3415 = 1 086 615 \$ CAN, conformément à la **Politique concernant l'actionariat des administrateurs**.

Monique Mercier



LL. B., M. Phil., Ad. E.

Âge : 65 ans

**Lieu de résidence :
Outremont (Québec)
Canada**

Administratrice depuis mai 2019
Indépendante

A obtenu 98,42 %
de votes POUR
lors de l'assemblée annuelle 2021

Monique Mercier est administratrice de sociétés. Au cours de sa carrière, elle a occupé plusieurs fonctions exécutives dans l'industrie des télécommunications et de la technologie. De 2014 jusqu'à son départ à la retraite en décembre 2018, elle a occupé le poste de vice-présidente à la direction, Affaires corporatives, chef des services juridiques et de la gouvernance chez TELUS. Elle était responsable des affaires juridiques et réglementaires, des relations gouvernementales, des médias, de l'immobilier et du développement durable. Elle a commencé sa carrière chez Stikeman Elliott en tant qu'avocate en fiscalité en 1984. Elle a ensuite travaillé chez BCE et Bell Canada International avant de passer chez Emergis en 1999, qui a été acquise par TELUS en 2008. Madame Mercier est titulaire d'un diplôme de la faculté de droit de l'Université de Montréal et d'une maîtrise en sciences politiques de l'Université d'Oxford, où elle a reçu la prestigieuse bourse du Commonwealth. En juin 2018, madame Mercier a reçu le prix d'excellence pour l'ensemble de ses réalisations lors de la remise des Prix des conseillers juridiques du Canada. En 2016, elle a été désignée « femme de l'année » par l'organisme Les Femmes en communications et technologie (FCT). En 2015, elle a fait son entrée dans le Temple de la renommée des 100 Canadiennes les plus influentes du Réseau des femmes exécutives. Madame Mercier siège notamment au conseil d'administration de la Banque du Canada, d'Innergex énergie renouvelable inc. et d'Alamos Gold inc. Elle redonne à la communauté par son implication auprès du conseil d'administration de la Fondation pour la recherche en chirurgie thoracique de Montréal.

Membre du conseil/des comités	Présence	Membre de conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices
Conseil d'administration	10/10 100 %	Alamos Gold inc. 2019 –
Comité d'audit	7/7 100 %	Innergex énergie renouvelable inc. 2015 –
Comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique	2/2 ⁽¹⁾ 100 %	
Comité des ressources humaines et de rémunération	3/3 ⁽²⁾ 100 %	

Principales expertises

- Gestion de grandes sociétés
- Fonctions légales et réglementaires
- Fonctions de gestion du talent
- Gouvernance d'entreprise

Titres détenus	15 mars 2022	9 mars 2021
Actions ordinaires	2 204	2 142
UAD	5 742	3 808
Total – actions ordinaires et UAD	7 946	5 950
Valeur marchande totale – actions ordinaires et UAD	589 593 \$	399 245 \$
Participation minimale requise	420 000 \$	360 000 \$

(1) Madame Mercier n'est plus membre du comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique depuis le 6 mai 2021.

(2) Madame Mercier est membre du comité des ressources humaines et de rémunération depuis le 6 mai 2021.

Danielle G. Morin



B. Sc., IAS.A

Âge : 66 ans

Lieu de résidence :
Longueuil (Québec)
Canada

Administratrice depuis mai 2014
 Indépendante

A obtenu 96,19 %
 de votes POUR
 lors de l'assemblée annuelle 2021

Danielle G. Morin possède une vaste expérience en finance, comptant notamment plus de 35 ans d'expérience dans plusieurs secteurs liés aux services financiers. Elle a travaillé à la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, de 1977 à 1990, et à La Compagnie Laurentienne-impériale, de 1990 à 1994, où elle a été première vice-présidente et chef de l'exploitation. Elle a ensuite travaillé au sein du Groupe Desjardins dans les domaines des fonds communs de placement et des rentes collectives avant de se joindre en 1999 à Canagex inc., une filiale de placement du Groupe Desjardins, à titre de vice-présidente, Finances et exploitation. En 2001, elle s'est jointe à l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public en tant que première vice-présidente responsable des opérations financières. Madame Morin a occupé le poste de première vice-présidente, Distribution et service à la clientèle à Investissements Standard Life inc. de 2006 à 2013. Madame Morin a également été administratrice d'ASSURIS, d'Investissements Standard Life inc., de l'Université Laval et de la Fondation de l'Université Laval. Elle est diplômée de l'Institut des administrateurs de sociétés et a obtenu son baccalauréat en sciences actuarielles à l'Université Laval. Elle a été Fellow de l'Institut canadien des actuaires de 1980 à 2019.

Membre du conseil/des comités	Présence	Membre de conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices
Conseil d'administration	10/10 100 %	s. o.
Comité d'audit (présidente)	7/7 100 %	
Comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique	5/5 100 %	

Principales expertises

- Domaines d'affaires
- Fonctions à caractère financier
- Fonctions de vente, distribution et expérience client
- Fonctions de gestion de risques

Titres détenus	15 mars 2022	9 mars 2021
Actions ordinaires	5 535	5 535
UAD	3 126	2 548
Total – actions ordinaires et UAD	8 661	8 083
Valeur marchande totale – actions ordinaires et UAD	642 646 \$	542 369 \$
Participation minimale requise	420 000 \$	360 000 \$

Marc Poulin



B. Sc., MBA

Âge : 60 ans

**Lieu de résidence :
Outremont (Québec)
Canada**

Administrateur depuis mai 2018
Indépendant

A obtenu 98,30 %
de votes POUR
lors de l'assemblée annuelle 2021

Marc Poulin agit actuellement à titre d'administrateur de sociétés. Monsieur Poulin a été gestionnaire de très haut niveau dans l'industrie de l'alimentation au Canada. Au cours de ses 19 dernières années chez Sobeys inc., il a occupé successivement les fonctions de vice-président, achat et mise en marché, vice-président exécutif et directeur général adjoint (Québec), président des opérations pour le Québec et, de 2012 à 2016, président et chef de la direction. Il a également agi à titre de président et chef de la direction de Empire Company Limited de 2012 à 2016. Auparavant, monsieur Poulin avait occupé des postes stratégiques de vice-président chez Groupe Vie Desjardins-Laurentienne et chez Culinar. Il est administrateur et membre du comité de ressources humaines de Quincaillerie Richelieu Itée. Il détient un baccalauréat en sciences actuarielles de l'Université Laval et un MBA de la J.L. Kellogg Graduate School of Management d'Evanston (Illinois).

Membre du conseil/des comités	Présence	Membre de conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices
Conseil d'administration	10/10 100 %	Quincaillerie Richelieu Itée 2013 –
Comité d'audit	3/3 ⁽¹⁾ 100 %	Groupe Sportscene inc. 2018 – 2022
Comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique	3/3 ⁽²⁾ 100 %	
Comité des ressources humaines et de rémunération (président)	5/5 100 %	

Principales expertises

- Gestion de grandes sociétés
- Fonctions de vente, distribution et expérience client
- Fonctions à caractère financier
- Fonctions de gestion du talent

Titres détenus	15 mars 2022	9 mars 2021
Actions ordinaires	4 500	4 500
UAD	5 431	3 924
Total – actions ordinaires et UAD	9 931	8 424
Valeur marchande totale – actions ordinaires et UAD	736 880 \$	562 250 \$
Participation minimale requise	420 000 \$	360 000 \$

(1) Monsieur Poulin n'est plus membre du comité d'audit depuis le 6 mai 2021.

(2) Monsieur Poulin est membre du comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique depuis le 6 mai 2021.

Suzanne Rancourt



B.A.A., CPA, CGA, IAS.A

Âge : 63 ans

Lieu de résidence :
Verdun, Île-des-Sœurs (Québec)
Canada

Administratrice depuis mai 2021
Indépendante

A obtenu 99,94 %
des votes POUR
lors de l'assemblée annuelle 2021

Suzanne Rancourt est administratrice de sociétés et compte plus de 30 ans d'expérience en consultation et en gestion dans le secteur des finances et des technologies de l'information. Elle a été vice-présidente, Audit interne et risques d'entreprise chez CGI de 2006 à 2016. Depuis son entrée en fonction chez CGI en 1985, elle a exercé des fonctions à responsabilités croissantes en consultation, stratégie et technologies de l'information, développement d'affaires, gestion de grands projets et fonctions corporatives dans un environnement mondial. Avant de rejoindre CGI, madame Rancourt avait amorcé sa carrière en tant qu'auditeur et avait travaillé en finance, comptabilité et opérations au sein d'organisations des secteurs financiers, de la distribution et du détail.

Madame Rancourt est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de l'Université du Québec à Montréal ainsi que d'une certification IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Elle est comptable professionnelle agréée (CPA, CGA). Madame Rancourt siège également aux conseils d'administration de WSP et de l'Institut des administrateurs de sociétés, section Québec.

Membre du conseil/des comités	Présence	Membre de conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices
Conseil d'administration	8/8 ⁽¹⁾ 100 %	Groupe WSP Global Inc. 2016 –
Comité d'audit	4/4 ⁽¹⁾ 100 %	
Comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique	3/3 ⁽¹⁾ 100 %	

Principales expertises

- Fonctions de gestion des technologies de l'information
- Fonctions de gestion de risques
- Fonctions à caractère financier
- Gouvernance d'entreprise

Titres détenus	15 mars 2022	9 mars 2021
Actions ordinaires	1 500	1 500
UAD	1 527	-
Total – actions ordinaires et UAD	3 027	1 500
Valeur marchande totale – actions ordinaires et UAD	224 603 \$ ⁽²⁾	100 650 \$
Participation minimale requise	420 000 \$	s. o.

(1) Madame Rancourt est membre du conseil d'administration, du comité d'audit et du comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique depuis le 6 mai 2021.

(2) Au 15 mars 2022, madame Rancourt respectait toujours le délai de cinq ans accordé pour atteindre la participation minimale requise et le montant de participation minimale additionnel requis à la suite de l'augmentation des honoraires de base en vigueur au 1^{er} octobre 2021.

Denis Ricard



B. Sc., FSA, FICA

Âge : 60 ans

**Lieu de résidence :
Pont-Rouge (Québec)
Canada**

Administrateur depuis septembre 2018
Non indépendant (direction)

A obtenu 99,93 %
de votes POUR
lors de l'assemblée annuelle 2021

Denis Ricard est président et chef de la direction de iA Groupe financier depuis septembre 2018. Il est un leader engagé qui valorise le développement des employés dans une organisation apprenante et socialement responsable.

Il a commencé sa carrière au sein de iA Groupe financier en 1985, après ses études en actuariat à l'Université Laval. Au fil des ans, il a occupé des postes variés aux responsabilités croissantes dans des secteurs allant de l'actuariat au développement des affaires jusqu'à la gestion de l'entreprise. Il détient le titre de Fellow de l'Institut canadien des actuaires (FICA) et de la Society of Actuaries (FSA).

Depuis de nombreuses années, monsieur Ricard est très impliqué dans la communauté. Il est membre du cabinet de campagne de la Fondation CERVO, qui soutient notamment les soins en santé mentale et la recherche en neurosciences. Il est également membre du cabinet de campagne de la Fondation IUCPO, dont la mission principale est la santé des personnes atteintes de maladies cardiovasculaires, respiratoires et de celles liées à l'obésité. Il agit aussi en tant que président d'honneur pour différents événements et campagnes philanthropiques, notamment pour le Musée des sciences et le Musée de la civilisation de la ville de Québec.

Membre du conseil/des comités	Présence	Membre de conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices
Conseil d'administration	10/10 100%	s. o.

Principales expertises

- Domaines d'affaires
- Gestion de grandes sociétés
- Fonctions à caractère financier
- Fonctions de gestion du talent

Titres détenus	15 mars 2022	9 mars 2021
Actions ordinaires	44 000	42 000
UAD	48 107	46 701
Total – actions ordinaires et UAD	92 107	88 701
Valeur marchande totale – actions ordinaires et UAD	6 834 339 \$	5 951 837 \$
Participation minimale requise ⁽¹⁾	2 850 000 \$	2 850 000 \$

(1) Monsieur Ricard doit détenir des actions ordinaires ou des UAD pour une somme correspondant à trois fois son salaire annuel de base, conformément à la **Politique concernant l'actionnariat des hauts dirigeants**.

Ouma Sananikone



B.A., M. Com.

Âge : 64 ans

Lieu de résidence :
New York (New York)
États-Unis

Nouvelle candidature
Indépendante

Ouma Sananikone occupe le poste d'administratrice de sociétés. Elle possède une vaste expérience de la finance, en particulier de la gestion des investissements et de l'ESG, couvrant toutes les catégories d'actifs, notamment les placements privés, les infrastructures, l'immobilier, les énergies renouvelables et les actifs réels, ayant passé plus de 30 ans dans le secteur, tant au niveau de la direction qu'au niveau de conseils d'administration. Elle a été chef de la direction d'Aberdeen Asset Management (Australie), chef de la direction du groupe EquitiLink (Australie, Nouvelle-Zélande, États-Unis, Canada et Royaume-Uni) ainsi que directrice générale fondatrice de BNP Investment Management (Australie).

Madame Sananikone siège actuellement aux conseils d'administration de Hafnia Ltd. (membre du groupe BWI), d'Innergex énergie renouvelable inc. (Canada, TSX : INE), d'Ivanhoe Cambridge (Canada), de Macquarie Infrastructure Holdings, LLC (États-Unis, NYSE : MIC) et de Xebec Adsorption Inc. (Canada, TSX : XBC). Elle a également été membre des conseils d'administration de la Caisse de dépôt et placement du Québec (Canada), de Smarte Carte (États-Unis), de Air-Serve Holdings, LLC (États-Unis), de Moto Hospitality Ltd (Royaume-Uni) et de State Super Corporation of NSW (Australie). Elle a également agi en tant que boursière honoraire des services financiers australiens aux États-Unis pour le compte du gouvernement australien.

Madame Sananikone s'est toujours engagée dans la communauté, en tant qu'administratrice d'un certain nombre d'organisations artistiques, éducatives et caritatives, dont le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés. Elle est titulaire d'un B.A. (économie et sciences politiques) de l'Australian National University et d'un Master of Commerce (économie) de l'University of New South Wales. Elle a reçu la médaille du Centenaire du gouvernement australien pour services rendus à l'industrie financière australienne.

Membre du conseil/des comités	Présence	Membre de conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices
Conseil d'administration	- -	Macquarie Infrastructure Holdings, LLC ⁽¹⁾ 2013 -
		Innergex énergie renouvelable inc. 2019 -
		Hafnia Ltd. 2019 -
		Xebec Adsorption Inc. 2021 -

Principales expertises

- Domaine d'affaires
- Fonctions à caractère financier
- Fonctions de gestion du talent
- Responsabilité sociétale et développement durable

Titres détenus

15 mars
2022

Actions ordinaires	-
UAD	-
Total – actions ordinaires et UAD	-
Valeur marchande totale – actions ordinaires et UAD	-
Participation minimale requise	s. o.

(1) Madame Sananikone siège actuellement au conseil d'administration de Macquarie Infrastructure Holdings, LLC (« MIC ») (NYSE : MIC), qui fait l'objet d'une transaction qui devrait être complétée d'ici le 30 juin 2022. Une fois que les approbations réglementaires auront été accordées et que la transaction aura été réalisée, MIC ne sera plus une société cotée en bourse et madame Sananikone se retirera de son conseil.

Rebecca Schechter



B. Com., MBA

Âge : 52 ans

**Lieu de résidence :
Needham (Massachusetts)
États-Unis**

Nouvelle candidature
Indépendante

Rebecca Schechter est cadre chez Optum, une entreprise leader dans le domaine des services de santé basés sur l'information et la technologie. Elle a occupé le poste de chef de la direction de United Behavioral Health, où elle a mené la transformation et l'amélioration des résultats de santé globaux dans les domaines de la couverture, de la prestation de soins et des capacités numériques. Elle a fait ses preuves en matière de croissance rentable et de transformation d'entreprises dans les domaines des avantages collectifs, de la retraite, des technologies financières et des soins de santé.

Avant de rejoindre Optum, madame Schechter a occupé le poste de vice-présidente exécutive, Assurance commerciale ainsi que celui de présidente de Liberty Mutual Benefits, où elle a dirigé une division axée sur l'assurance collective, l'assurance vie individuelle, les rentes et les avantages sociaux. Avant de rejoindre Liberty Mutual, Madame Schechter a travaillé pour State Street Corporation en tant que vice-présidente sénior, Gestion des actifs pour les entreprises, les organisations à but non lucratif et les employeurs du marché intermédiaire. Elle a également occupé des postes de direction en tant que chef de la gestion des risques, gestion des actifs et directrice générale sénior, commerce électronique. Avant de rejoindre State Street, elle a occupé des postes de direction chez Thompson Financial, ainsi qu'un rôle de consultante chez McKinsey.

Madame Schechter est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill et d'une maîtrise en administration des affaires de la Sloan School of Management du MIT. Madame Schechter siège au conseil d'administration de Jumpstart, un organisme à but non lucratif. De plus, elle est membre du Desautels Global Experts Panel de l'Université McGill et du comité consultatif exécutif du Boston Club.

Membre du conseil/des comités

Présence

Membre de conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices

Conseil d'administration

- -

s. o.

Principales expertises

- Gestion de grandes sociétés
- Domaines d'affaires
- Fonctions à caractère financier
- Fonctions de vente, distribution et expérience client

Titres détenus

15 mars
2022

Actions ordinaires	-
UAD	-
Total – actions ordinaires et UAD	-
Valeur marchande totale – actions ordinaires et UAD	-
Participation minimale requise	s. o.

Ludwig W. Willisch



Dipl.-Volksw.

Âge : 65 ans

**Lieu de résidence :
Old Greenwich (Connecticut)
États-Unis**

Administrateur depuis juillet 2021
Indépendant

Ludwig W. Willisch est un cadre supérieur et un administrateur de sociétés accompli cumulant 40 ans de réussites dans les domaines automobile, financier et économique. Monsieur Willisch a passé plus de 20 ans dans des postes à responsabilités croissantes chez BMW, y compris comme chef de BMW Japon, chef des ventes en Europe du Groupe BMW, président et chef de la direction de BMW Amérique du Nord LLC et chef du Groupe BMW, région des Amériques. Dans ce dernier rôle, il était responsable des ventes, du marketing, de la distribution et du service après-vente du Groupe BMW des Amériques (Amérique du Nord, du Sud et Caraïbes).

Monsieur Willisch détient un Diplom-Volkswirt (l'équivalent d'une maîtrise) en économie de l'Université de Cologne. Il a été membre des conseils de BMW (US) Holding Corp., de BMW NA et de Designworks/USA Inc. Il a aussi été vice-président du conseil de la Chambre de commerce germano-américaine et membre du conseil des fabricants pour le Secrétaire du Commerce des États-Unis. Monsieur Willisch est actuellement membre non exécutif du conseil de HYDAC Corp. à Bethlehem (Pennsylvanie). Il est membre du conseil consultatif automobile de Roechling SE à Mannheim, en Allemagne et membre du American Council on Germany (conseil américain sur l'Allemagne) à New York. Enfin, il est conseiller d'affaires pour Accenture, une entreprise de conseil.

De plus, monsieur Willisch siège également aux conseils d'administration de certaines filiales américaines de iA Groupe financier.

Membre du conseil/des comités	Présence	Membre de conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices
Conseil d'administration	6/6 ⁽¹⁾ 100 %	s. o.

Principales expertises

- Fonctions de vente, distribution et expérience client
- Domaines d'affaires
- Gestion de grandes sociétés
- Fonctions de gestion du talent

Titres détenus

15 mars
2022

Actions ordinaires	-
UAD	1 117
Total – actions ordinaires et UAD	1 117
Valeur marchande totale – actions ordinaires et UAD	82 881 \$ ⁽²⁾
Participation minimale requise	526 470 \$ ⁽³⁾

(1) Monsieur Willisch est membre du conseil d'administration depuis le 8 juillet 2021.

(2) Au 15 mars 2022, monsieur Willisch respectait toujours le délai de cinq ans accordé pour atteindre la participation minimale requise et le montant de participation minimale additionnel requis à la suite de l'augmentation des honoraires de base en vigueur au 1^{er} octobre 2021.

(3) Monsieur Willisch doit détenir des actions ordinaires ou des UAD pour une somme correspondant à trois fois ses honoraires annuels de base (trois fois 140 000 \$ US = 420 000 \$ US). Ce montant a été converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen annuel de 2021 de 1,2535 = 526 470 \$ CAN, conformément à la *Politique concernant l'actionariat des administrateurs*.

Compétences et expertises des membres du conseil d'administration

Les candidats aux postes d'administrateur présentent une large gamme de compétences et d'expertises qui répondent à nos besoins. Annuellement, le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique s'assure que ces candidats possèdent dans leur ensemble une expérience et un savoir-faire étendus de manière à ce que le conseil soit capable de remplir son mandat de façon efficace.

La grille ci-dessous présente les diverses compétences et expertises des administrateurs qui sont essentielles à nos activités.

Profil de compétences du conseil ⁽¹⁾	Mario Albert	William F. Chinery	Benoit Daignault	Nicolas Darveau-Garneau	Emma K. Griffin	Ginette Maillé	Jacques Martin	Monique Mercier
Domaines d'affaires	●	●	●	●			●	
Compétence-clés								
Gestion de grandes sociétés	●	●	●		●	●	●	●
Gouvernance d'entreprise	●	●	●	●	●	●	●	●
Expertises fonctionnelles								
Fonctions à caractère financier	●	●	●	●	●	●	●	●
Fonctions de gestion du talent		●	●	●			●	●
Fonction de vente, distribution et expérience client		●		●	●			
Fonctions de gestion des technologies de l'information	●			●		●		
Fonctions légales et réglementaires	●						●	●
Fonctions de gestion de risques	●	●			●	●	●	
Responsabilité sociétale et développement durable					●	●	●	●

(1) Définition des compétences :

Domaines d'affaires - Connaissance d'un ou plusieurs des marchés au sein desquels la Société évolue, incluant les services financiers, la vente et la distribution de produits financiers, la gestion de patrimoine, l'immobilier et les marchés financiers internationaux.

Compétences-clés - Expérience d'affaires dans un ou plusieurs des domaines suivants :

- **Gestion de grandes sociétés** : compétence dans la gestion de grandes sociétés (publiques ou hautement réglementées), la planification stratégique, le développement et la transformation organisationnelle (expérience de PDG ou similaire);
- **Gouvernance d'entreprise** : compétence en ce qui a trait aux pratiques de gouvernance des grandes sociétés.

Expertises fonctionnelles - Expertise dans une ou plusieurs des fonctions suivantes :

- **Fonctions à caractère financier** : expertise en matière de finance, comptabilité, actuariat, placements ou investissements;
- **Fonctions de gestion du talent** : expertise en matière de développement organisationnel, rémunération, développement du leadership, gestion du talent et planification de la relève;

Profil de compétences du conseil ⁽¹⁾	Danielle G. Morin	Marc Poulin	Suzanne Rancourt	Denis Ricard	Ouma Sananikone	Rebecca Schechter	Ludwig W. Willisch
Domaines d'affaires	●			●	●	●	●
Compétence-clés							
Gestion de grandes sociétés	●	●	●	●	●	●	●
Gouvernance d'entreprise	●	●	●	●	●		
Expertises fonctionnelles							
Fonctions à caractère financier	●	●	●	●	●	●	●
Fonctions de gestion du talent		●		●	●	●	●
Fonction de vente, distribution et expérience client	●	●		●		●	●
Fonctions de gestion des technologies de l'information			●			●	
Fonctions légales et réglementaires							
Fonctions de gestion des risques	●	●	●	●	●	●	
Responsabilité sociétale et développement durable			●		●		●

- Fonctions de vente, distribution et expérience client : expertise de la vente, de la distribution et de la relation entreprise/client;
- Fonctions de gestion des technologies de l'information : expertise en matière de stratégie numérique, services en ligne, gestion de l'information et sécurité de l'information numérique;
- Fonctions légales et réglementaires : expertise en matière de régimes juridiques complexes et des relations gouvernementales dans des industries hautement réglementées;
- Fonctions de gestion des risques : expertise dans l'identification, l'évaluation ainsi que l'atténuation et la surveillance des risques et contrôles y afférents;
- Responsabilité sociétale et développement durable : expérience des pratiques en matière de responsabilité sociétale d'entreprise, de développement durable et des incidences sur les diverses parties prenantes.

Rémunération des administrateurs

À l'exception du président et chef de la direction, qui ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur pour sa participation aux réunions du conseil d'administration ou aux réunions des comités du conseil, les administrateurs reçoivent la rémunération indiquée dans le tableau de la page 38.

Le tableau à la page 40 présente la rémunération totale versée aux administrateurs pour les services qu'ils ont fournis à iA Société financière et à iA Assurance en 2021. La rémunération est répartie également entre les deux sociétés.

Selon la politique en vigueur, la rémunération des administrateurs est analysée et révisée périodiquement par le comité de gestion 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 d'administration pour s'assurer que ladite rémunération correspond de façon réaliste aux responsabilités des administrateurs, soit concurrentielle et équitable, sans compromettre l'indépendance des administrateurs.

Une révision de la rémunération des administrateurs a été effectuée en 2020 et mise à jour en 2021. La firme de consultants Towers Watson Canada Inc. (« **Towers Watson** ») a été retenue et a assisté le comité dans son analyse. Cette analyse a consisté à revoir la composition du groupe de comparaison et à comparer la rémunération des membres non exécutifs du conseil d'administration avec celle du groupe de comparaison suivant :

Notre groupe de comparaison doit satisfaire aux critères de sélection suivants :

- À partir de la liste des sociétés de l'indice plafonné de la finance S&P/TSX (à l'exclusion des cinq grandes banques) :
 - (i) Toute société canadienne du secteur de l'assurance de personnes ; et
 - (ii) Toute société dont les revenus annuels ou la capitalisation boursière se situent entre 1,5 et 10 milliards de dollars.
- Toute autre société canadienne cotée en bourse du secteur de l'assurance de personnes non incluse dans l'indice.

Cannacord Genuity Group Inc.
Banque canadienne de l'Ouest
Banque Laurentienne du Canada
Banque Nationale du Canada
CI Financial Corp.

E-L Financial Corporation Limited
Element Fleet Management Corp.
Equitable Group Inc.
Financière Sun Life inc.
Great-West Lifeco Inc.

Groupe TMX limitée
Home Capital Group Inc.
Intact Corporation financière
Société financière IGM inc.
Société Financière Manuvie

En 2021, le groupe de comparaison a été mis à jour afin de remplacer Genworth MI Canada inc. et Fairfax Financial Holdings Limited par Cannacord Genuity Group Inc. et Equitable Group Inc. Ces changements étaient requis puisque Genworth et Fairfax ne répondaient plus aux critères de sélection du groupe de comparaison. L'analyse a démontré que la rémunération offerte aux administrateurs de iA Société

Notre structure de rémunération :

- est concurrentielle;
- est simple et facile à administrer;
- est équitable entre les comités; et
- assure la mobilité entre les comités.

financière demeurerait inférieure à celle du marché, si on compare avec le groupe de comparaison. Considérant l'ampleur de l'écart observé en 2020 et des enjeux potentiels de compétitivité que cela pourrait causer dans le recrutement et la rétention d'administrateurs de talents, des ajustements devaient rapidement être apportés. Cependant, en 2020, considérant la crise sanitaire liée à la COVID-19, le comité avait recommandé de combler seulement une partie de l'écart observé par rapport au marché. En 2021, un écart additionnel par rapport au marché a été observé. Étant donné la stabilité financière de la Société en ce qui a trait à la pandémie, le comité a jugé que d'autres ajustements devaient être apportés pour combler une partie additionnelle de l'écart résiduel et a recommandé une augmentation de la rémunération.

En vigueur depuis le 1^{er} octobre 2021 pour combler la part résiduelle de l'écart observé en 2020, mais non pour combler l'écart additionnel observé lors de l'analyse de 2021, les augmentations ci-dessous ont été recommandées par le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique et ont été acceptées par le conseil d'administration :

- La rémunération annuelle de base pour le président du conseil est passée de 270 000 \$ à 320 000 \$. De ce montant, 100 000 \$ sont versés en unités d'actions différées (UAD);
- La rémunération annuelle de base pour les administrateurs siégeant au conseil d'administration est passée de 120 000 \$ à 140 000 \$. De ce montant, 40 000 \$ sont versés en UAD.

Afin de maintenir la compétitivité de la politique de rémunération des administrateurs de iA Société financière par rapport au marché américain, et ainsi attirer et retenir des administrateurs résidant aux États-Unis, la rémunération offerte aux administrateurs américains est versée en dollars américains, sans égard au taux de change entre le dollar canadien et le dollar américain.

Finalement, en 2021, les responsabilités du comité de gouvernance et d'éthique (maintenant comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique) ont été revues pour ajouter la supervision de la gestion intégrée des risques. Considérant cette augmentation des responsabilités, la rémunération annuelle additionnelle versée au président et aux membres de ce comité a augmenté de 25 000 \$ à 35 000 \$ et de 15 000 \$ à 20 000 \$ respectivement.

Voici les différents éléments de la rémunération des membres du conseil et de ses comités pour l'année 2021 :

	Du 1 ^{er} janvier 2021 au 30 septembre 2021 (\$) ⁽¹⁾	Du 1 ^{er} octobre 2021 au 31 décembre 2021 (\$) ⁽¹⁾
Honoraires annuels de base du président du conseil	270 000	320 000
Honoraires annuels de base des administrateurs ⁽²⁾	120 000	140 000
Honoraires annuels additionnels des présidents des comités⁽³⁾		
Comité d'audit	35 000	35 000
Comité de placements	25 000	25 000
Comité des ressources humaines et de rémunération	25 000	25 000
Comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique	25 000	35 000
Honoraires annuels additionnels des membres des comités⁽⁴⁾		
Comité d'audit	20 000	20 000
Comité de placements	15 000	15 000
Comité des ressources humaines et de rémunération	15 000	15 000
Comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique	15 000	20 000
Jeton de présence aux réunions du conseil ou d'un comité si plus de deux réunions additionnelles (non prévues au calendrier approuvé par les administrateurs) par année ⁽⁵⁾	1 500 si en personne 1 000 si au téléphone	1 500 si en personne 1 000 si au téléphone
Jeton de présence pour prestation particulière hors réunions sur approbation du président du conseil	1 500	1 500
Allocation de déplacement ⁽⁶⁾	1 500	1 500

(1) Tous les honoraires d'un administrateur résidant aux États-Unis, y compris les jetons de présence et les allocations de déplacement, sont payés en devise américaine sans tenir compte du taux de change entre le dollar canadien et le dollar américain. Il est entendu que les honoraires pour les administrateurs résidant aux États-Unis sont les mêmes que ceux des autres administrateurs.

(2) Autres que le président du conseil.

(3) Le président du conseil ne reçoit pas ces honoraires.

(4) Le président du conseil et les présidents des comités ne reçoivent pas d'honoraires additionnels à titre de membres des comités.

(5) Si une réunion s'étale sur une période de deux jours, un jeton de présence est payé pour chacune des journées.

(6) S'applique à un administrateur qui est domicilié en dehors des provinces du Québec et de l'Ontario pour assister à une ou à des réunions du conseil et/ou des comités du conseil au Québec.

La rémunération des administrateurs est versée en espèces et en UAD. Une UAD est une écriture comptable, laquelle correspond à la valeur des actions ordinaires portée au crédit d'un compte au nom de l'administrateur et accumule des dividendes fictifs. Les UAD accumulées par un administrateur sont payables en espèces à une date déterminée après le départ de l'administrateur du conseil.

À l'exception du président du conseil qui reçoit 100 000 \$ de sa rémunération annuelle de base en UAD, l'ensemble des administrateurs reçoivent obligatoirement 40 000 \$ de leur rémunération annuelle de base en UAD. Le nombre d'UAD qui est octroyé est déterminé en divisant le montant de la rémunération payable en UAD par le prix de clôture moyen pondéré d'une action ordinaire de iA Société financière à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant la date d'octroi. Pour les administrateurs qui reçoivent leur rémunération en dollars américains, le montant payable en UAD sera converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen quotidien applicable à la date de l'octroi des UAD.

Si les administrateurs désirent recevoir la totalité ou une plus grande portion de leur rémunération en UAD, ils doivent en aviser la secrétaire de la Société avant le 31 décembre d'une année donnée, pour la rémunération qui est payable l'année suivante, à défaut de quoi, le choix applicable pour l'année en cours sera applicable pour l'année suivante.

En plus des honoraires susmentionnés, si un administrateur siège également au conseil d'administration de toute autre filiale de iA Groupe financier, cet administrateur aura également le droit de recevoir la même rémunération versée, le cas échéant, aux autres membres du conseil d'administration de cette ou de ces autres filiales. Pour 2021, seul monsieur Ludwig W. Willisch a reçu une rémunération supplémentaire pour avoir siégé au conseil d'administration de certaines filiales américaines et cette rémunération a été payée par ces filiales.

Les administrateurs ont aussi droit au remboursement des frais engagés pour assister aux réunions du conseil ou aux réunions des comités. Les administrateurs autres que le président et chef de la direction ne touchent pas de prestations de retraite et ne sont pas admissibles aux options d'achat d'actions.

Denis Ricard, président et chef de la direction de la Société, ne reçoit aucune rémunération pour sa fonction d'administrateur de la Société.

La Société et iA Assurance ont établi une police d'assurance collective qui garantit à chaque administrateur indépendant en fonction une assurance vie de 20 000 \$ sans frais et à chaque administrateur indépendant qui quitte ces conseils d'administration, après dix ans de service, une assurance vie de 10 000 \$, également sans frais.

La rémunération totale versée aux administrateurs relativement à l'exercice terminé le 31 décembre 2021 est la suivante :

	Honoraires ⁽¹⁾ touchés en espèces	Honoraires ⁽¹⁾ touchés sous forme d'UAD	Honoraires perçus totaux	Pourcentage pris sous forme d'UAD	Honoraires des conseils d'administration des filiales	Total
	\$	\$	\$	%	\$	\$
Mario Albert	12 286	135 577	147 863	92	-	147 863
William F. Chinery ⁽²⁾	0	93 185	93 185	100	-	93 185
Agathe Côté ⁽³⁾	49 167	5 000	54 167	9	-	54 167
Benoit Daignault	97 500	57 500	155 000	37	-	155 000
Nicolas Darveau- Garneau	0	176 399	176 399 ⁽⁴⁾	100	-	176 399 ⁽⁴⁾
Emma K. Griffin	0	166 290	166 290	100	-	166 290
Claude Lamoureux ⁽³⁾	47 419	5 000	52 419	10	-	52 419
Ginette Maillé	0	145 000	145 000	100	-	145 000
Jacques Martin	276 612	78 833	355 445 ⁽⁵⁾	22	-	355 445 ⁽⁵⁾
Monique Mercier	33 760	126 280	160 040	79	-	160 040
Danielle G. Morin	141 250	35 000	176 250	20	-	176 250
Marc Poulin	71 519	96 519	168 038	57	-	168 038
Suzanne Rancourt ⁽²⁾	0	107 500	107 500	100	-	107 500
Denis Ricard	0	0	0	0	-	0
Louis Têtu	0	141 250	141 250	100	-	141 250
Ludwig W. Willisch ⁽⁶⁾	0	79 719	79 719	100	33 845 ⁽⁷⁾	113 564 ⁽⁶⁾⁽⁷⁾
Total	729 513	1 449 052	2 178 565		33 845	2 212 410

- (1) Comprend les jetons de présence, s'il y a lieu, et les allocations de déplacement, mais n'inclut pas le remboursement des dépenses.
- (2) Monsieur Chinery et madame Rancourt sont membres du conseil d'administration depuis le 6 mai 2021.
- (3) Madame Côté et monsieur Lamoureux ne sont plus membres du conseil d'administration depuis le 6 mai 2021.
- (4) La rémunération de monsieur Darveau-Garneau, payable en dollars américains (140 000 \$ US), a été payée en UAD (ce montant a été converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen du dernier jour de chaque trimestre, soit, pour le premier trimestre de 2021, 33 750 \$ US au taux de 1,2575 = 42 441 \$ CAN, pour le second trimestre de 2021, 33 750 \$ US au taux de 1,2394 = 41 830 \$ CAN, pour le troisième trimestre de 2021, 33 750 \$ US au taux de 1,2741 = 43 001 \$ CAN et pour le quatrième trimestre de 2021, 38 750 \$ US au taux de 1,2678 = 49 127 \$ CAN, pour un total de 176 399 \$ CAN pour 2021).
- (5) La rémunération de monsieur Martin a été versée en dollars américains (282 500 \$ US) et convertie en dollars canadiens (pour la partie payable en espèces, le montant a été converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen à la date du paiement, soit, pour le premier trimestre de 2021, 55 000 \$ US au taux de 1,2565 = 69 108 \$ CAN, pour le second trimestre de 2021, 55 000 \$ US au taux de 1,2540 = 68 970 \$ CAN, pour le troisième trimestre de 2021, 55 000 \$ US au taux de 1,2372 = 68 046 \$ CAN et pour le quatrième trimestre de 2021, 55 000 \$ US au taux de 1,2816 = 70 488 \$ CAN, pour un total de 276 612 \$ CAN pour 2021. Pour la partie payable en UAD, le montant a été converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen du dernier jour de chaque trimestre, soit, pour le premier trimestre de 2021, 12 500 \$ US au taux de 1,2575 = 15 719 \$ CAN, pour le second trimestre de 2021, 12 500 \$ US au taux de 1,2394 = 15 493 \$ CAN, pour le troisième trimestre de 2021, 12 500 \$ US au taux de 1,2741 = 15 926 \$ CAN et pour le quatrième trimestre de 2021, 25 000 \$ US au taux de 1,2678 = 31 695 \$ CAN pour un total de 78 833 \$ CAN pour 2021.
- (6) Monsieur Willisch est membre du conseil d'administration depuis le 8 juillet 2021. Sa rémunération, payable en dollars américains (62 742 \$ US), a été payée en UAD (ce montant a été converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen du dernier jour de chaque trimestre, soit, pour le troisième trimestre de 2021, 27 742 \$ US au taux de 1,2741 = 35 346 \$ CAN et, pour le quatrième trimestre de 2021, 35 000 \$ US au taux de 1,2678 = 44 373 \$ CAN, soit un total de 79 719 \$ CAN pour 2021).
- (7) Monsieur Willisch siège également au conseil d'administration de certaines filiales américaines. Pour ce rôle, il a reçu une rémunération supplémentaire de 27 000 \$ US en 2021, payée par les filiales en dollars américains, et convertie en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen pour 2021 (1,2535 = 33 845 \$ CAN).

Politique concernant l'actionnariat des administrateurs

Notre *Politique concernant l'actionnariat des administrateurs* vise à encourager les administrateurs qui ne font pas partie de la direction à détenir des actions ordinaires ou des UAD pour un montant équivalant à trois fois les honoraires annuels de base payables à l'administrateur et, le cas échéant, converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen annuel en vigueur pour l'année qui précède la date de l'évaluation. 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 nouveau à la politique. Aux fins de la circulaire, les actions ordinaires et les UAD sont évaluées selon le prix de clôture des actions ordinaires la journée qui précède la date de la circulaire. Conformément à cette politique, il est interdit aux administrateurs de participer à des activités de monétisation ou à d'autres activités de couverture se rapportant aux actions de la Société ou de iA Assurance qu'ils possèdent de même qu'à la rémunération fondée sur les titres de la Société qui leur ont été attribués.

Détention minimum d'actions ordinaires
de la Société ou d'UAD par les
administrateurs indépendants

= **3 x** les honoraires
annuels de base

Réunions du conseil d'administration et de ses comités

Le tableau ci-dessous indique le nombre de réunions qu'a tenues le conseil et ses comités en 2021 de même que la participation globale des administrateurs à ces réunions.

	Réunions	Présences
Conseil d'administration	10	99,3 %
Comité d'audit	7	100 %
Comité des ressources humaines et de rémunération	5	100 %
Comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique	5	100 %
Comité de placements	5	100 %
Total	32	99,9 %

Composition des comités

Le tableau ci-dessous indique la composition des différents comités en date du 15 mars 2022.

	Comité d'audit	Comité des ressources humaines et de rémunération	Comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique	Comité de placements
Mario Albert	●			●
William F. Chinery				●
Benoit Daignault		●		●
Nicolas Darveau-Garneau		●		
Emma K. Griffin			●	● (présidente)
Ginette Maillé	●			
Jacques Martin		●	● (président)	
Monique Mercier	●	●		
Danielle G. Morin	● (présidente)		●	
Marc Poulin		● (président)	●	
Suzanne Rancourt	●		●	
Denis Ricard				
Louis Têtu			●	
Ludwig W. Willisich ⁽¹⁾				

(1) Monsieur Willisich n'est membre d'aucun comité du conseil d'administration, mais siège au conseil d'administration de certaines filiales américaines de IA Groupe financier.

Présences aux réunions des administrateurs

Le tableau ci-dessous présente un relevé des présences des administrateurs aux réunions du conseil d'administration et de ses comités.

Nom de l'administrateur	Conseil d'administration		Comité d'audit		Comité des ressources humaines et de rémunération		Comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique		Comité de placements		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Mario Albert ⁽¹⁾	10/10	100	4/4	100	-	-	-	-	3/3	100	100
William F. Chinery ⁽²⁾	8/8	100	-	-	-	-	-	-	3/3	100	100
Agathe Côté ⁽³⁾	3/3	100	3/3	100	-	-	-	-	2/2	100	100
Benoit Daignault	10/10	100	-	-	5/5	100	-	-	5/5	100	100
Nicolas Darveau-Garneau	10/10	100	-	-	5/5	100	-	-	-	-	100
Emma K. Griffin ⁽⁴⁾	10/10	100	-	-	2/2	100	3/3	100	5/5	100	100
Claude Lamoureux ⁽³⁾	3/3	100	-	-	-	-	2/2	100	2/2	100	100
Ginette Maillé	10/10	100	7/7	100	-	-	-	-	-	-	100
Jacques Martin ⁽⁵⁾	10/10	100	-	-	5/5	100	5/5	100	-	-	100
Monique Mercier ⁽⁶⁾	10/10	100	7/7	100	3/3	100	2/2	100	-	-	100
Danielle G. Morin	10/10	100	7/7	100	-	-	5/5	100	-	-	100
Marc Poulin ⁽⁷⁾	10/10	100	3/3	100	5/5	100	3/3	100	-	-	100
Suzanne Rancourt ⁽⁸⁾	8/8	100	4/4	100	-	-	3/3	100	-	-	100
Denis Ricard	10/10	100	-	-	-	-	-	-	-	-	100
Louis Têtu	9/10	90	-	-	-	-	5/5	100	-	-	93,3
Ludwig W. Willisch ⁽⁹⁾	6/6	100	-	-	-	-	-	-	-	-	100
Total	137/138	99,3	35/35	100	25/25	100	28/28	100	20/20	100	99,9

- (1) Monsieur Albert est membre du comité d'audit et du comité de placements depuis le 6 mai 2021.
- (2) Monsieur Chinery est membre du conseil d'administration et du comité de placements depuis le 6 mai 2021.
- (3) Madame Côté et monsieur Lamoureux ne sont plus membres du conseil d'administration depuis le 6 mai 2021.
- (4) Madame Griffin n'est plus membre du comité des ressources humaines et de rémunération et est membre du comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique depuis le 6 mai 2021.
- (5) Monsieur Martin n'est plus membre d'office de tous les comités depuis le 3 novembre 2021. Depuis cette date, à titre de président du conseil, il peut assister à titre d'invité à toutes les réunions des comités desquels il n'est pas membre. En 2021, il a assisté à toutes les réunions des comités.
- (6) Madame Mercier n'est plus membre du comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique et est membre du comité des ressources humaines et de rémunération depuis le 6 mai 2021.
- (7) Monsieur Poulin n'est plus membre du comité d'audit et est membre du comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique depuis le 6 mai 2021.
- (8) Madame Rancourt est membre du conseil d'administration, du comité d'audit et du comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique depuis le 6 mai 2021.
- (9) Monsieur Willisch est membre du conseil d'administration depuis le 8 juillet 2021.

Renseignements supplémentaires

À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de la Société, aucun candidat à un poste d'administrateur de la Société :

- a) n'est, à la date de la circulaire, ou n'a été, au cours des dix années précédant cette date, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société, y compris la Société, qui a fait l'objet :
 - (i) pendant que le candidat était administrateur, chef de la direction ou chef des finances; ou
 - (ii) après que le candidat eut cessé d'exercer les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances et découlant d'un événement survenu pendant qu'il exerçait ces fonctions;d'une des ordonnances suivantes qui a été en vigueur plus de 30 jours consécutifs : une ordonnance d'interdiction d'opérations, une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou une ordonnance qui refuse à la société en question le droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières;
- b) n'est, à la date de la circulaire, ou n'a été, au cours des dix années précédant cette date, administrateur ou membre de la haute direction d'une société, y compris la Société, qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir l'actif; ou
- c) n'a, au cours des dix années précédant la date de la circulaire, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir son actif;

à l'exception de ce qui est indiqué ci-dessous :

- (i) Madame Ginette Maillé était chef de la direction financière lorsque Yellow Media Inc. a restructuré son capital. Un plan d'arrangement a été approuvé par le tribunal en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, aux termes duquel les anciens titres de Yellow Media Inc. et tous les droits s'y rattachant ont été annulés et échangés contre, selon le cas, une somme en espèces et des actions ordinaires et des bons de souscription de la compagnie, ainsi que de nouveaux billets garantis de premier rang et de nouvelles débentures échangeables subordonnées de Yellow Media Inc. L'arrangement a pris effet le 20 décembre 2012.

- (ii) Madame Emma K. Griffin est administratrice de ED&F Man Holdings Limited (« **ED&F Man** ») qui a commencé un plan de restructuration en vertu de la partie 26A de la *Companies Act 2006* (Royaume-Uni) le 3 février 2022. Le 24 février 2022, le tribunal a autorisé ED&F Man à convoquer sept assemblées pour les catégories d'actionnaires et de créanciers concernés. Le 16 mars 2022, les actionnaires et créanciers concernés voteront, selon leurs catégories, sur le plan de restructuration proposé. L'audience finale d'homologation est actuellement prévue pour le 23 mars 2022 (sujet à changement).

En outre, à notre connaissance, aucun administrateur n'a fait l'objet d'amendes ou de sanctions imposées par un tribunal en vertu de la législation en valeurs mobilières ou par une autorité de réglementation en valeurs mobilières ou n'a conclu de règlement amiable avec une autorité de réglementation en valeurs mobilières ou n'a été l'objet de toute autre amende ou sanction imposée par un tribunal ou un organisme de réglementation qui serait vraisemblablement considérée comme importante par un porteur raisonnable ayant à décider s'il convient de voter pour un candidat à un poste d'administrateur.

Gouvernance

Nous considérons qu'il est essentiel de suivre au quotidien les meilleures pratiques de gouvernance afin de favoriser la croissance de la Société, d'accroître la valeur pour toutes les parties prenantes et de conserver leur confiance ainsi que celle des clients et des investisseurs. Ces meilleures pratiques de gouvernance sont conformes à nos valeurs fondamentales et favorisent la poursuite de notre raison d'être, de notre mission et de notre ambition.

Notre raison d'être

Que nos clients soient en confiance et sécurisés par rapport à leur avenir.

Notre mission

Assurer le bien-être financier de nos clients en leur offrant des protections personnelles et des solutions d'investissement qui les aideront à atteindre leurs objectifs de vie.

Notre ambition

Être la compagnie répondant le mieux aux attentes de nos clients, le tout en partenariat avec nos distributeurs.

Nos cinq valeurs

Travail d'équipe

Le travail d'équipe est la pierre angulaire du succès du groupe. Nous mettons tout en œuvre afin que chaque employé puisse exercer une influence positive sur son équipe.

Climat de haute performance

Nous nous faisons un devoir de respecter les plus hautes normes de qualité tout en faisant preuve d'efficacité. Nous voyons à nous responsabiliser dans l'accomplissement de notre travail et dans le développement de nos façons de faire.

Amélioration continue

Un esprit résolument axé vers l'amélioration continue nous amène à remettre en question nos méthodes de travail et à identifier des occasions d'amélioration continue des processus.

Constamment à l'avant-garde, nous avons adopté, en 2010, les principes phares du *Lean management*. En nous appropriant cette philosophie du travail, nous avons

l'ambition de devenir la compagnie répondant le mieux aux attentes de ses clients, le tout en partenariat avec nos distributeurs, ainsi que l'employeur recherché pour offrir une carrière stimulante.

Respect des individus et des distributeurs

Dans nos actions et nos décisions, nous tenons compte des opinions, des besoins et des attentes des différents intervenants. Nous traitons nos partenaires et nos clients avec considération, diplomatie et humilité.

Mentalité de service

Notre mentalité de service est sans contredit orientée vers nos clients et nos partenaires. Nous visons à être proactifs et à l'écoute de leurs besoins et attentes.

Nos pratiques en matière de gouvernance

Cadre de gouvernance

La Société a toujours accordé une très haute importance à la mise en place et au maintien d'une gouvernance saine et prudente, dans son intérêt et celui de ses parties prenantes. Le ***Cadre de gouvernance*** met en relation la culture d'intégrité et la raison d'être de la Société avec sa structure de gouvernance ainsi qu'avec ses principales politiques et pratiques en matière de gouvernance. Le ***Cadre de gouvernance*** est revu et révisé annuellement et est disponible sur notre site Internet au ia.ca.

Pratiques, politiques et Code de conduite professionnelle

Nous avons recours aux meilleures pratiques de gouvernance afin de préserver l'indépendance du conseil et sa capacité à surveiller efficacement les activités de la Société. Ces pratiques sont basées sur une solide culture d'intégrité et d'éthique, ainsi que sur une méthode saine et prudente de gestion des risques.

Notre ***Code de conduite professionnelle*** et certaines de nos politiques qui soutiennent nos pratiques de gouvernance et qui touchent spécifiquement les administrateurs et les dirigeants sont décrits ci-dessous.

Chacun des administrateurs et des dirigeants a reçu un exemplaire de ces politiques et du ***Code de conduite professionnelle***. Annuellement, chaque administrateur et chaque dirigeant signe une attestation où il reconnaît avoir respecté le ***Code de conduite professionnelle***.

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 d'administration 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.

En vertu de notre *Politique relative à l'indépendance du conseil d'administration*, le conseil doit être indépendant de la Société. De fait, **tous les administrateurs sont indépendants de la Société, à l'exception de monsieur Denis Ricard**, qui a une relation directe importante avec la Société puisqu'il en est le président et chef de la direction.

La politique a pour objectifs de (i) clarifier les situations qui font en sorte qu'un administrateur ne puisse être qualifié d'indépendant, (ii) assurer que le conseil et ses comités disposent de l'indépendance requise pour assumer leurs fonctions de prise de décisions et de surveillance efficacement, et (iii) établir un processus de contrôle continu qui permet d'évaluer et d'assurer l'indépendance des administrateurs.

Aux fins de la *Politique relative à l'indépendance du conseil d'administration*, un administrateur est considéré comme indépendant s'il n'a pas de relation importante, directe ou indirecte, avec la Société ou l'une de ses filiales. Une relation est qualifiée d'importante lorsque le conseil d'administration pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance du jugement d'un administrateur. Dans la détermination de cette qualification, le conseil doit tenir compte de tous les faits et circonstances qu'il juge pertinents.

De plus, cette politique prévoit diverses mesures permettant d'assurer que le conseil dispose de l'indépendance requise pour assumer efficacement ses fonctions de prise de décisions et de surveillance, notamment :

- la nécessité pour le président du conseil d'administration d'être un administrateur indépendant;
- l'obligation que la majorité des administrateurs du conseil d'administration de la Société soient indépendants;
- la limitation à deux du nombre d'administrateurs pouvant siéger ensemble au conseil d'un autre émetteur assujéti, à moins d'obtenir le consentement du président du conseil;
- le fait qu'un administrateur ne devrait pas servir pour une période de plus de 15 ans;
- un processus d'évaluation annuelle aux termes duquel le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique, composé entièrement d'administrateurs indépendants, étudie toutes les relations qui pourraient constituer une relation importante ainsi que tout élément qui pourrait contrevenir aux obligations prévues à la politique.

Politique concernant la diversité au sein du conseil d'administration

Afin 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 des candidates aux postes d'administrateur, le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique et le conseil recrutent les meilleurs candidats possible, tout en visant à améliorer la diversité en fonction des objectifs établis. La notion de diversité inclut non seulement la diversité hommes/femmes, mais également la diversité quant à l'origine ethnique, la provenance géographique, l'identité culturelle, l'orientation sexuelle et l'âge. Pour plus d'information au sujet de la diversité au sein du conseil d'administration, veuillez vous référer à la section intitulée « Nos pratiques encadrant la composition et le renouvellement du conseil d'administration ».

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. Notre politique s'applique à tous nos employés, nos administrateurs et à tous ceux qui sont autorisés à parler au nom de la Société. Le comité de divulgation, un comité de direction, 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

L'une des pierres angulaires des marchés financiers canadiens consiste à donner à tous ceux qui investissent dans les titres de sociétés cotées en bourse un accès égal à l'information susceptible d'avoir une influence sur leurs décisions d'investissement.

Pour que le public ait confiance dans l'intégrité des marchés, l'information importante relative à l'entreprise et aux affaires des émetteurs assujettis, comme la Société et iA Assurance, doit être communiquée en temps opportun, simultanément à tous les participants du marché.

Notre politique établit, entre autres, certaines règles relatives aux transactions et opérations sur les titres de la Société et de iA Assurance par les initiés et les employés de la Société, de iA Assurance et des filiales du groupe.

Politique sur la gestion des risques liés à la fraude et autres pratiques associées à la criminalité financière

Notre politique établit les assises du programme de gestion des risques liés à la fraude et aux autres pratiques associées à la criminalité financière au sein de la Société et de ses filiales. Elle traite, entre autres, des questions liées à la comptabilité, aux contrôles de vérification interne ou d'audit. Elle s'applique à tous nos employés, dirigeants et administrateurs. La gestion des risques liés à la fraude et 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.

Cette politique et le *Code de conduite professionnelle* encouragent les employés à signaler toute pratique contraire à l'éthique ou douteuse adoptée par la Société ou par ses employés. La dernière révision de cette politique a été effectuée en mai 2020.

Code de conduite professionnelle

Ce code rigoureux s'applique particulièrement aux employés, aux dirigeants et aux administrateurs de la Société et de ses filiales 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.

Chaque nouvel employé et administrateur est tenu de lire et de s'engager à respecter le **Code de conduite professionnelle** avant d'entrer en fonction. Chaque administrateur, dirigeant et employé est tenu de confirmer annuellement par écrit qu'il a relu le **Code** et qu'il s'y est conformé pendant l'année.

Notre **Code de conduite professionnelle** est révisé et mis à jour de façon périodique. La dernière révision a été effectuée à l'automne 2020. Le **Code de conduite professionnelle** est disponible sur notre site Internet au ia.ca et sur celui de SEDAR au sedar.com.

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 » a été mise en place.

La Ligne d'intégrité est un outil de signalement qui permet aux employés et aux fournisseurs de la Société et de ses filiales 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 et peuvent se faire de façon anonyme et confidentielle. Tout signalement est acheminé au vice-président, Audit interne et à la vice-présidente et cheffe des Services juridiques

La direction présente annuellement au comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique un rapport sur le respect du **Code de conduite professionnelle**. Aucune déclaration de changement important concernant la conduite des administrateurs ou des membres de la haute direction n'a été requise ou déposée en 2021.

Nous avons également un code de conduite à l'intention de nos fournisseurs. Ce code établit nos principes et nos attentes quant à la façon dont les fournisseurs des biens et services et leurs représentants et employés doivent faire affaire et traiter avec nous. Les fournisseurs qui désirent établir une relation d'affaires avec nous doivent s'assurer de toujours agir de manière éthique, intègre et honnête dans le cadre de cette relation.

Transactions avec des personnes liées ou intéressées

La Société étant une société de gestion de portefeuille exerçant ses activités par l'entremise de filiales, les transactions pouvant donner lieu à une situation de conflits d'intérêts sont plus susceptibles de survenir dans ces filiales. Les sociétés d'assurance du groupe sont régies par la **Loi sur les assureurs** (Québec). Cette loi prévoit un cadre strict pour toutes les transactions entre un assureur et une personne qui lui est intéressée au sens de cette loi (une personne intéressée comprend notamment les administrateurs et les dirigeants de l'assureur, ainsi que les personnes qui leurs sont

liées). Dans le cadre de transactions entre un assureur et une personne qui lui est intéressée, l'assureur doit se comporter de la même façon que si cela était fait dans des conditions de concurrence normale. La transaction ne peut être moins avantageuse pour l'assureur que si elle avait été conclue dans de telles conditions. De plus, pour certains types de transactions, tels que l'acquisition de titres ou le transfert d'actifs, le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique de chacune de nos sociétés d'assurance du groupe doit, lorsque le montant excède le seuil prévu par leurs règles de déontologie, recommander à son conseil d'administration d'approuver ou non la transaction.

Les conflits d'intérêts sont également visés par le *Code de conduite professionnelle* de la Société, lequel requiert de toute personne qui le signe qu'elle déclare toute situation pouvant constituer un conflit d'intérêts. De plus, un questionnaire est transmis annuellement aux administrateurs et aux dirigeants de la Société afin d'identifier les personnes qui leurs sont liées ainsi que les situations de conflits d'intérêts qui pourraient survenir. Nos *Procédures pour les administrateurs et dirigeants en cas de conflits d'intérêts* sont également transmises aux administrateurs et aux dirigeants de la Société au même moment. Conformément à ces procédures et à la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec), tout administrateur ou dirigeant qui se retrouve en situation de conflits d'intérêts ou qui a un intérêt dans une transaction avec la Société doit dénoncer son intérêt dès qu'il en a connaissance et, dans le cas d'un administrateur, s'abstenir de voter sur la question si celle-ci est présentée au conseil d'administration.

Conformément à son mandat, le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique de la Société reçoit annuellement un rapport sur les conflits d'intérêts, l'indépendance des administrateurs et le respect du *Code de conduite professionnelle*. Dans le cadre de l'étude de ce rapport, le comité prend connaissance des situations qui peuvent constituer des conflits d'intérêts.

Mandats et descriptions de postes

Dans le but de bien délimiter les rôles et responsabilités de tous, et ce, dans un souci de bonne gouvernance, le conseil a établi des mandats ou des descriptions de postes écrits pour :

- le conseil d'administration;
- chacun des comités du conseil;
- le président et chef de la direction;
- le président du conseil; et
- le président de chacun des comités.

Les mandats du conseil, des comités et du président du conseil sont disponibles sur notre site Internet au ia.ca. Une copie du mandat du conseil d'administration est également jointe en annexe.

Les postes de président du conseil et de président et chef de la direction sont séparés et le président du conseil est un administrateur indépendant.

En vertu de son mandat, le président et chef de la direction, monsieur Denis Ricard, est responsable de la gestion générale de la Société et de ses filiales dans les limites des pouvoirs que lui confère le conseil d'administration et conformément aux lois et aux règlements applicables, en vue d'accomplir les objectifs stratégiques et d'affaires de la Société.

Plus particulièrement, le chef de la direction :

- formule et soumet au conseil d'administration le plan stratégique de la Société, y compris les plans d'affaires et les budgets annuels;
- établit la structure organisationnelle de la Société de concert avec le conseil d'administration;
- assure l'établissement d'un cadre efficace de gestion intégrée des risques et d'un programme de conformité ;
- établit un plan pour assurer la continuité des affaires et planifier la relève de la haute direction;
- recrute les membres de la haute direction, établit leurs responsabilités, définit leurs objectifs et veille à leur évaluation et à leur développement ;
- supervise la mise en place et la mise en œuvre de politiques liées aux initiatives environnementales, sociales et de gouvernance (initiatives ESG) de la Société.

Le président du conseil, monsieur Jacques Martin, est un administrateur indépendant. Dans le cadre de son rôle et de ses responsabilités, il :

- s'assure que le conseil d'administration supervise de façon indépendante les affaires de la Société;
- dirige les travaux du conseil;
- veille à son efficacité;
- préside toutes les réunions du conseil, y compris les réunions à huis clos, de même que les assemblées annuelles des actionnaires.

Le président du conseil supervise, en collaboration avec le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique, les processus de recrutement, d'orientation des nouveaux administrateurs et de formation continue, d'évaluation et de rémunération des administrateurs. Il veille également à ce qu'aucun administrateur ne participe à une discussion sur un sujet à l'égard duquel il a un intérêt important ni n'exerce son droit de vote à cet égard.

Pour leur part, 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 de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique, en collaboration avec le président du conseil.

Planification et développement de la relève

La Société accorde une grande importance au fait d'assurer une solide continuité dans sa haute direction. Pour ce faire, il est primordial de bien planifier la relève tant au niveau du président et chef de la direction qu'au niveau des autres membres de la haute direction. Pour cette raison, le président et chef de la direction a la responsabilité d'établir un plan pour assurer la continuité des affaires et de planifier la relève à la haute direction. Le comité des ressources humaines et de rémunération, pour sa part, est responsable de passer périodiquement en revue le plan de relève pour le président et chef de la direction et les membres de la haute direction et de soumettre ses recommandations au conseil quant à ce plan. Chaque année, le comité examine donc soigneusement les options de remplacement à court, moyen et long termes pour le poste de président et chef de la direction et les autres postes de la haute direction. Cet examen inclut l'étude des profils des personnes prévues pour les différents scénarios de remplacement (court, moyen et long termes), l'évolution de leur développement de carrière depuis la dernière étude du comité et leur positionnement quant à l'exécution des fonctions prévues pour ces personnes.

La Société privilégie également une période de transition plus ou moins longue pour tout changement au poste de président et chef de la direction. Lors de l'entrée en fonction de monsieur Denis Ricard, la période de transition s'était échelonnée sur plusieurs mois. Cela a permis d'assurer la stabilité de la Société et une continuité de ses activités.

Le développement de la relève à la haute direction s'appuie sur un processus rigoureux, continu et collaboratif et est suivi régulièrement par le comité exécutif. Les employés ciblés comme relève sont d'abord évalués sur un profil de leader d'avenir. Selon les besoins des employés et selon leur expérience, différents moyens de développement sont offerts, notamment des mandats propices au développement dans le travail, du mentorat, du coaching, de la mobilité, une exposition au comité exécutif ou au conseil d'administration ou un programme de développement.

Réunions à huis clos

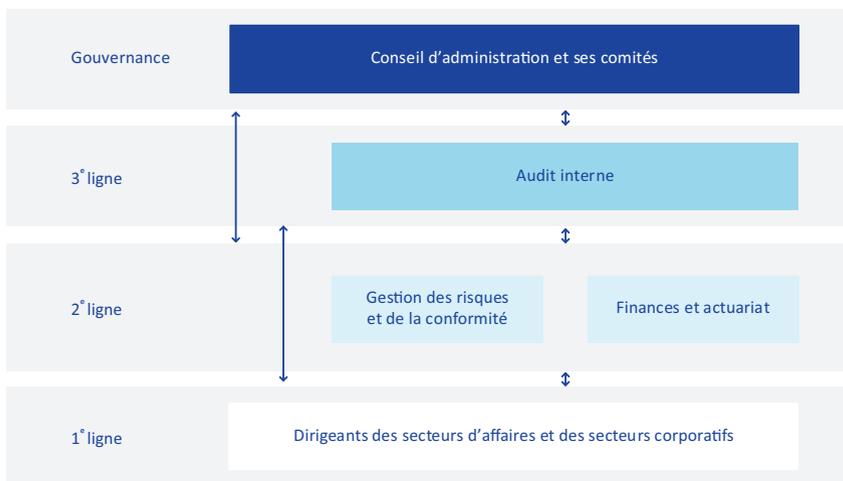
Il est important pour la bonne gouvernance que les administrateurs indépendants puissent discuter librement de sujets qui concernent la Société, le tout dans le but de s'acquitter de leur rôle de supervision en toute indépendance.

Pour ce faire, notre *Politique relative à l'indépendance du conseil d'administration* prévoit qu'après chaque réunion, le conseil tient une séance à huis clos à laquelle seuls les administrateurs indépendants peuvent assister. Aucun membre de la direction n'est alors présent.

Les administrateurs indépendants tiennent systématiquement des réunions à huis clos à la fin de chaque réunion du conseil prévue au calendrier. Les membres des comités du conseil se réunissent également en l'absence de la direction à la fin de chacune de ces réunions.

Gestion des risques

La Société a un cadre de gestion intégrée des risques qui est appliqué sur une base continue et qui est pris en considération dans l'élaboration des stratégies d'affaires de la Société et de l'ensemble de ses activités. Le cadre de gestion intégrée des risques de la Société fournit au conseil une assurance raisonnable que tous les éléments requis sont en place au sein de l'entreprise pour assurer une gestion efficace des risques. Le conseil, assisté de ses différents comités, assure la surveillance globale du cadre et de son efficacité. Il approuve et supervise les politiques qui régissent le cadre et l'appétit pour le risque, qui sont mises en place afin de détecter, de gérer et de signaler les principaux risques associés aux activités de la Société. Le conseil approuve l'énoncé d'appétit et le niveau de tolérance au risque que la Société est disposée à accepter afin d'atteindre ses objectifs d'affaires et de croissance.



Pour s'acquitter de ses responsabilités, le conseil s'appuie sur le modèle de gouvernance éprouvé des « trois lignes de défense » qui est implanté au sein de l'organisation. En première ligne de défense se retrouvent le président et chef de la direction de même que les dirigeants des secteurs d'affaires et des secteurs corporatifs. Ils sont responsables de sélectionner et d'exécuter les stratégies d'affaires en s'assurant de respecter l'appétit pour le risque et la tolérance au risque établis par la Société tout en veillant à un bon équilibre à long terme entre le risque encouru et le rendement généré. Ils sont également responsables d'assurer la mise en application des politiques et des procédures, d'identifier, de communiquer et de gérer les risques qui menacent l'atteinte des objectifs établis dans leurs champs de responsabilités respectifs. Ils sont ultimement responsables de la gestion quotidienne des risques.

En deuxième ligne se retrouvent les secteurs des Finances et de l'Actuariat, dirigés par le vice-président exécutif, chef des finances et actuaire en chef, ainsi que les fonctions Gestion des risques et Conformité, chapeautées par le vice-président exécutif et chef de la gestion des risques et par le chef de la conformité. Les fonctions Gestion des risques et Conformité comprennent également la Surveillance des risques d'investissement, la

Gouvernance des données et la Sécurité de l'information. Cette deuxième ligne de défense est chargée de coordonner l'application et le respect du cadre de gestion intégrée des risques au sein de la Société et de veiller à ce que les politiques et procédures appropriées soient établies et mises en œuvre efficacement par la première ligne de défense. À cette fin, elle coordonne, encadre et soutient la première ligne de défense dans l'évaluation rigoureuse des risques significatifs auxquels la Société est exposée. Elle travaille conjointement avec la première ligne pour assurer une gestion prudente et disciplinée en préservant la réputation et la pérennité de la Société. Les deux premières lignes de défense ont également la responsabilité de tenir le conseil d'administration régulièrement informé au sujet des principaux risques auxquels la Société est exposée et des mesures qui sont prises pour gérer ces risques.

Le chef de la gestion des risques et son équipe travaillent en étroite collaboration avec les autres fonctions de deuxième ligne ainsi qu'avec la première ligne de défense afin d'assurer la promotion d'une culture de saine gestion des risques à travers l'organisation. Sur la base d'une vue holistique des risques et en considérant les interrelations pouvant exister entre ceux-ci, il communique les informations pertinentes à la haute direction ainsi qu'au conseil d'administration.

En troisième ligne de défense, l'audit interne évalue l'efficacité du cadre de gestion intégrée des risques, recommande des améliorations aux intervenants impliqués dans le processus et fait état de la situation au comité d'audit du conseil d'administration.

Le conseil revoit périodiquement des comptes rendus sur les risques importants et émergents ainsi que sur l'évolution des activités susceptibles de modifier le profil de risques de la Société. Plus particulièrement, le conseil examine les rapports de la première ligne de défense à l'égard des principaux risques ainsi que des mesures qui ont été prises pour les mitiger. Il surveille également la mise en œuvre des améliorations au cadre de gestion intégrée des risques. À cette fin, il examine les rapports que présente la deuxième ligne de défense. Ces rapports traitent notamment de la surveillance du profil de risques de la Société, en lien avec son appétit pour le risque, ainsi que de l'efficacité des contrôles et des autres mesures d'atténuation mises en place en première ligne. Par ailleurs, le conseil doit superviser la réalisation du programme de gestion de la conformité, lequel permet d'assurer le respect des exigences légales liées à la Société et à ses activités. Enfin, le conseil s'appuie sur l'Audit interne, qui lui fournit une assurance objective quant à l'efficacité des processus d'affaires et à la gestion des risques exercée par les deux premières lignes.

Une description plus complète du cadre de gestion des risques se trouve dans le *Rapport annuel 2021*, qui est publié sur notre site Internet au ia.ca.

Développement durable

Nos engagements en matière de développement durable

Notre ambition en développement durable est d'être une société qui contribue à une croissance durable et au bien-être de ses clients, de ses employés, de ses partenaires, de ses investisseurs et des communautés. Pour y arriver, nous priorisons activement cinq des dix-sept Objectifs de développement durable établis par les Nations Unies, soit :

- Bonne santé et bien-être;
- Travail décent et croissance économique;
- Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre;
- Villes et communautés durables;
- Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques.

Nous intégrons ensuite les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») dans nos diverses actions afin d'assurer la durabilité de notre modèle d'affaire, de nos services et de nos produits. C'est cette même ambition qui a poussé iA Groupe financier à être signataire des Principes d'investissement responsable (PRI) des Nations Unies, puisque cet engagement s'ancre parfaitement dans nos principes et nos valeurs.

Notre contribution pour une finance durable

En 2021, l'organisation a grandement contribué à la promotion de la finance durable. En plus d'être signataire de la Déclaration de la place financière québécoise pour une finance durable, iA Groupe financier est l'une des entreprises du secteur financier canadien qui a fait activement pression pour que le Canada accueille l'International Sustainability Standards Board (ISSB).

De plus, la Société a mis l'accent sur une intégration accrue des facteurs ESG et sur le déploiement de plusieurs nouvelles réalisations en matière de finance durable. En effet, nous nous sommes notamment engagés auprès des sociétés de gestion d'actifs avec lesquelles nous faisons affaire à les accompagner dans leur processus d'intégration de ces facteurs. Dans une volonté d'amélioration continue, que ce soit dans nos processus, nos produits ou dans nos services, iA Groupe financier a adopté et publié une politique d'investissement responsable. Cette politique fournit un cadre et des conseils pour intégrer les considérations et les activités de gérance d'une manière cohérente et complète. Nous avons également adopté une directive de vote par procuration basée sur la reconnaissance que les facteurs ESG sont des éléments importants à prendre en considération dans la gestion des portefeuilles.

Finalement, soulignons que iA Groupe financier a lancé huit nouveaux fonds d'investissement socialement responsables au cours des dernières années, ce qui porte maintenant à 18 le nombre total de fonds socialement responsables offerts par l'organisation.

Notre participation environnementale

Les changements climatiques sont au cœur de nos priorités. C'est la raison pour laquelle nous avons mis sur pied un groupe de travail sur les changements climatiques afin d'implanter le projet « *Vers un avenir sans carbone* ». L'objectif de ce projet est d'établir une stratégie de décarbonisation à long terme, c'est-à-dire : (1) de réduire les émissions de gaz à effet de serre (« GES ») de nos activités; et (2) de compenser les émissions restantes. De plus, iA Groupe financier publiera, à la fin du premier trimestre 2022, un énoncé de positionnement sur les changements climatiques.

iA Groupe financier est carboneutre depuis 2020 et s'est fixé une cible de réduction de 20 % des émissions de GES par employé d'ici 2025.

Nos impacts sociaux

En parallèle à ces travaux, iA Groupe financier a poursuivi ses efforts envers ses parties prenantes pour créer des retombées positives.

Pour nos clients, nous avons, à titre d'exemple, offert des produits spéciaux telle une assurance médicale pour les expatriés. Nous avons également amélioré l'accessibilité de notre produit d'assurance pour les nouveaux immigrants, comme l'assouplissement de la souscription d'assurance vie pour les personnes ayant immigré depuis moins d'un an.

Pour nos employés, nous sommes à déployer un programme Travailler de n'importe où, adapté à la nouvelle réalité du marché du travail qui ne cesse d'évoluer. iA Groupe financier souhaite progresser en ce sens en mettant la flexibilité au cœur du modèle de travail.

Par ailleurs, la diversité et l'inclusion, tout comme les droits humains, sont des parties intégrantes de ces projets. Cela a mené à des formations sur l'inclusion pour l'ensemble des employés, ainsi qu'à l'adoption d'un *Énoncé de principe sur les droits de la personne*.

Pour nos fournisseurs, nous avons amélioré notre *Code de conduite des fournisseurs* afin d'assurer l'intégration des facteurs sociaux et environnementaux dans nos partenariats.

Pour les communautés, plus de 7,5 millions de dollars ont été remis à différents organismes de charité canadiens. De plus, nous avons contribué sans relâche et de toutes les manières possibles à l'immense mobilisation sociale pour tenter de mitiger les effets de la pandémie, et ce, depuis ses débuts, par de nombreuses mesures déployées auprès de nos employés, de nos clients et des communautés.

Nos pratiques de gouvernance

Nous avons activement publié plusieurs de nos pratiques pour améliorer nos divulgations envers l'ensemble de nos parties prenantes. En ce sens, nous avons intégré les recommandations du Groupe de travail sur les informations financières liées au climat qui sont reflétées dans notre *Rapport de développement durable* et dans notre *Rapport de gestion*, tous deux disponibles sur notre site Internet ia.ca.

Finalement, nous cherchons continuellement à déterminer, à mesurer et à mieux communiquer les facteurs ESG qui peuvent influencer la création de valeur durable pour toutes nos parties prenantes. C'est pourquoi nous avons revu notre structure organisationnelle en matière de développement durable. Aujourd'hui et plus que jamais, le développement durable est transversal, à tous les niveaux de l'entreprise et par toutes les personnes. Cette nouvelle structure nous permet de rehausser nos standards en matière de gouvernance pour assurer notre pérennité organisationnelle.

Pour plus d'informations sur les réalisations de iA Groupe financier, veuillez consulter notre *Rapport de développement durable 2021*, disponible sur notre site Internet ia.ca.

Engagement auprès des actionnaires

Le conseil d'administration et la direction favorisent grandement l'interaction avec les actionnaires 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.

Conseil d'administration

- Depuis l'assemblée annuelle de 2010, le conseil demande volontairement aux porteurs d'actions ordinaires de participer à un scrutin consultatif sur l'approche de la Société relative à la rémunération de la haute direction.
- Les administrateurs se rendent disponibles afin de rencontrer sur demande des investisseurs.

Le conseil d'administration reconnaît que l'engagement avec les actionnaires est une pratique en constante

évolution, et il revoit périodiquement ses actions dans ce domaine afin de s'assurer qu'elles sont efficaces et qu'elles conviennent aux parties prenantes.

En 2021, le président du conseil d'administration a rencontré de manière virtuelle un certain nombre d'investisseurs institutionnels afin de discuter notamment de la stratégie de la Société, de sa gouvernance et de sa vision en matière de développement durable.

Les actionnaires qui désirent communiquer avec les administrateurs ou les rencontrer sont invités à nous faire parvenir leur demande par écrit à l'adresse électronique suivante : secretariat_corporatif@ia.ca. Il est aussi possible de communiquer avec les administrateurs en écrivant à l'adresse suivante :

Président du conseil
iA Société financière inc.
1080, Grande Allée Ouest
C. P. 1907, succursale Terminus
Québec (Québec) G1K 7M3

Résultats du scrutin consultatif sur l'approche de la Société relative à la rémunération de la haute direction

Appui à l'égard de cette approche (%)

Assemblée annuelle 2021 → **88,58**

Assemblée annuelle 2020 → **92,10**

Assemblée annuelle 2019 → **89,66**

Haute direction

Malgré la pandémie de COVID-19, la haute direction de la Société a maintenu le rythme de ses engagements avec les actionnaires, en communiquant avec ces derniers et avec d'autres parties prenantes de diverses façons, notamment par l'entremise de ce qui suit :

Documents accessibles au public

- Le *Rapport annuel* et les rapports trimestriels;
- La diffusion de communiqués de presse portant sur les résultats trimestriels et sur tout autre sujet d'intérêt;
- La *Circulaire d'information* annuelle pour la sollicitation de procurations;
- La *Notice annuelle*;
- Le *Rapport de développement durable* annuel.

Conférences et présentations

- L'assemblée annuelle;
- Les conférences téléphoniques trimestrielles avec les analystes financiers, auxquelles tous les actionnaires ont accès;
- L'évènement virtuel pour les investisseurs tenu le 10 mars 2021;
- La participation à des conférences de l'industrie et à d'autres événements;
- Les webdiffusions en direct et en différé des conférences téléphoniques trimestrielles afin de présenter les résultats financiers et de l'assemblée annuelle des actionnaires;
- Des rencontres virtuelles ou par téléphone sur demande;
- Le site Internet ia.ca, notamment la section « Relations avec les investisseurs ».

Les actionnaires qui désirent communiquer avec les hauts dirigeants ou les rencontrer sont invités à nous faire parvenir leur demande par écrit à l'adresse électronique suivante : investisseurs@ia.ca.

En 2021, les événements suivants ont eu lieu :

Date	Evenement	Lieu
21 janvier 2021	24 ^e Conférence annuelle à l'intention des investisseurs institutionnels, région de l'Ouest de la Banque CIBC	Virtuel
3 mars 2021	BMO 8th Annual Wealth Management Forum	Virtuel
25 mars 2021	19 ^e conférence annuelle sur les services financiers de Banque Nationale Marchés financiers	Virtuel
16 juin 2021	11 ^e conférence annuelle tenue au Québec de Financière Banque Nationale	Virtuel
9 septembre 2021	Sommet financier de la Banque Scotia 2021	Virtuel
22 septembre 2021	Rencontres individuelles additionnelles à la suite du Sommet financier de la Banque Scotia 2021	Virtuel
9 et 10 novembre 2021	Roadshow virtuel organisé par Financière Banque Nationale	Virtuel
10 novembre 2021	Réunion de groupe organisée par Financière Banque Nationale	Virtuel
2021	Conférences téléphoniques avec des analystes financiers	Virtuel
2021	Conférences téléphoniques avec des investisseurs institutionnels	Virtuel
2021	Appels de présentation avec des investisseurs	Virtuel

Relations avec les investisseurs

Notre service des Relations avec les investisseurs se fait un plaisir et un devoir de fournir aux actionnaires une foule d'informations, notamment les résultats financiers, les informations relatives aux dividendes et aux cotes de crédit, ainsi que les conférences et les présentations.

Ce service publie aussi une Infolettre destinée aux investisseurs par laquelle il communique les dernières informations financières.

Ces informations se trouvent sur notre site Internet au ia.ca, dans la section « À propos », sous l'onglet « Relations avec les investisseurs ».

Diversité et inclusion en emploi

La diversité et l'inclusion sont essentielles pour la croissance

Chez iA Groupe financier, nous reconnaissons la diversité et l'inclusion comme des facteurs essentiels de notre innovation et de notre croissance. Pour concrétiser ces valeurs que nous prônons depuis toujours, nous travaillons activement pour former une équipe aussi diversifiée que la clientèle que nous servons.

En valorisant le travail d'équipe, le respect des individus et la qualité du service, nous tenons à ce que nos employés s'épanouissent dans un environnement où règnent notamment la confiance, la solidarité et l'authenticité. Autant de gages de succès qui les mèneront à réaliser leur plein potentiel.

Notre comité sur la diversité et l'inclusion (D+I), créé en 2020, a progressivement mis en place des programmes qui en favorisent le rayonnement. Ces programmes, nos réalisations pour l'année 2021 ainsi que nos plans d'action pour 2022 sont détaillés ci-dessous.

Mission

Nos différences nous rendent uniques, et d'autant plus forts. C'est pourquoi, chez iA Groupe financier, nous tenons à soutenir et à célébrer la diversité. Nous visons à fournir un lieu de travail reconnu comme étant inclusif pour tous. Cette culture, nous la créons ensemble au quotidien.

Énoncé de mission

Le mandat du comité D+I couvre toutes les formes de diversité et fait de l'inclusion une cible d'importance égale pour toutes les formes de diversité. Ainsi, le comité, auquel siègent des représentants des différents secteurs de iA Groupe financier, a clairement choisi l'énoncé de mission suivant :

Chez iA Groupe financier, nous soutenons et célébrons la diversité. Nous nous efforçons de fournir un milieu de travail reconnu comme inclusif pour tous, sans égard à l'origine ethnique, la nationalité, la langue, les croyances religieuses, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, la situation familiale ou un handicap physique ou mental.

Nos réalisations 2021

Amener à l'action par la sensibilisation et l'éducation

De nombreuses activités de sensibilisation et d'éducation ont eu lieu tout au long de 2021, tant pour les employés que pour les gestionnaires. Ces activités, détaillées ci-dessous, nous ont permis de :

- Sensibiliser davantage nos employés à l'importance de la diversité et de l'inclusion;
 - o Conférences vidéos (*town halls*) du président et chef de la direction ciblées sur la diversité et l'inclusion avec les employés;
 - o Création d'un calendrier qui souligne les dates importantes en lien avec la diversité et l'inclusion et d'une page intranet Diversité et inclusion afin de partager des ressources tous les mois;
 - o Place importante accordée à la diversité et à l'inclusion à l'ordre du jour de la rencontre des cadres (conférenciers et panels de discussions interactifs);
- Mettre en place, partout chez iA Groupe financier, des formations sur les préjugés inconscients et sur les façons de briser ou d'éliminer ces préjugés en partenariat avec la firme Catalyst une organisation à but non lucratif spécialisée dans le domaine de la diversité et de l'inclusion;
 - o Tous les gestionnaires ont suivi la formation virtuelle de deux heures en petits groupes, visant à mettre fin aux préjugés inconscients pour un leadership inclusif. Cette formation était animée par Catalyst. Elle visait notamment à aider les participants à :
 - Comprendre les préjugés inconscients et leur impact;
 - Prendre conscience des préjugés internes, interpersonnels et à l'échelle de l'organisation, et envisager d'y remédier;
 - Déterminer des mesures à prendre et les mettre en pratique pour créer une culture plus inclusive;
 - o Une première vague d'employés (70 %⁽¹⁾) ont suivi la formation en ligne *Introduction à la diversité et l'inclusion* visant à sensibiliser sur les préjugés inconscients et à explorer le thème de la communication inclusive. En 2022, cette formation sera étendue à la grandeur de l'entreprise et nous l'ajouterons comme formation obligatoire dans notre programme d'accueil et d'intégration des nouveaux employés.

⁽¹⁾ Parmi les employés de iA Société financière, iA Gestion de patrimoine, PPI, iAAH, Investia, représentant environ 90 % de iA Groupe financier.

Favoriser le succès par un niveau d'inclusion accru

Avec l'aide de Catalyst, nous avons pris le pouls de nos employés. Nous avons organisé plusieurs groupes de discussion et réalisé de nombreuses entrevues avec nos leaders en plus d'avoir mené un sondage à l'intention de l'ensemble de nos employés. Nous avons obtenu un excellent taux de réponse (45%) comparativement au marché (taux qui se situe davantage entre 40 et 42%). Une telle analyse nous a permis de comprendre où nous pouvons apporter des changements pour générer les retombées les plus positives. Par ces démarches nous avons également déterminé trois zones d'amélioration :

Culture

La description de la culture iA chez les employés est différente selon la géographie, qu'on soit au Québec, à Toronto, à Vancouver ou au Texas. De plus, les femmes et les groupes sous-représentés, sentent que des actions doivent être posées pour qu'ils se sentent plus inclus afin d'apporter leur pleine personnalité au travail.

Développement de carrière

Les employés ont notamment exprimé le besoin d'un développement de carrière plus important, de soutien et de parcours professionnels.

Allyship (être un allié)

Les employés, quels que soient leur sexe, leur race ou leur origine ethnique, aimeraient que leurs gestionnaires agissent comme des alliés à leur égard.

En plus des points à améliorer, nos démarches ont mis en lumière certains aspects positifs manifestes dans l'entreprise, tels que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (soutenu par les ajustements faits en raison de la COVID-19), ainsi que des expériences fortes autour de certains comportements de leadership inclusif, comme l'appropriation, la curiosité, le courage et l'humilité. Les employés font preuve d'un fort engagement professionnel et leur intention de rester chez iA Groupe financier est manifeste.

Assurer notre relève par la diversité des genres

Cibles pour une plus grande équité des genres

À la fin de 2020, les objectifs et les répartitions de ressources suivants ont été établis pour l'initiative Diversité et inclusion (D+I) et des mesures ciblées ont été mises en place. Le comité D+I a recommandé les cibles suivantes pour la représentation des femmes à des postes au sein de la Direction principale de iA Groupe financier (telle que définie ci-dessous), cibles qui ont été approuvées à la fois par le comité exécutif et par le conseil d'administration :

— Dès maintenant et à l'avenir, nommer des femmes à des postes au sein de la Direction principale de iA Groupe financier dans une proportion de 40 % à 60 % ; et

- D’ici 2025, atteindre une plus grande équité des genres au sein de la Direction principale de iA Groupe financier en ayant une proportion de femmes et d’hommes comprise entre 40 % et 60 %;

Nous croyons que de telles cibles sont inclusives des genres et qu’aucun groupe ne sera perçu comme avantagé ou désavantagé.

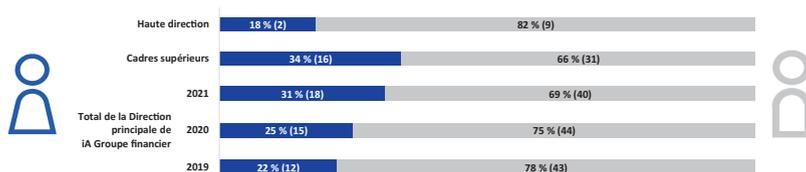
Représentation des femmes en croissance à la Direction principale de iA Groupe financier

Chez iA Groupe financier, nous avons récemment accru nos mesures pour assurer une participation et une progression toujours plus importante des femmes dans la direction de l’entreprise. Depuis 2020, notamment, nous avons ajusté notre bassin de référence afin qu’il représente la haute direction et les cadres supérieurs de l’entreprise ainsi que les cadres supérieurs des principales filiales qui composent le Groupe (« **Direction principale de iA Groupe financier** »).

L’ajustement de notre bassin de référence s’ajoute à différentes mesures déjà en place qui favorisent la représentation féminine au sein de la Direction principale de iA Groupe financier. Ces mesures touchent notamment les pratiques de recrutement (cadres supérieurs et intermédiaires), la formation et le perfectionnement et les aménagements de travail flexibles.

Au 31 décembre 2021, la Direction principale de iA Groupe financier était composée de 31 % de femmes par rapport à 25 % l’année précédente. De plus, en 2021, 36 % des nouvelles nominations à des postes de direction au sein de iA Groupe financier ont été attribuées à des femmes, comparativement à 44 % en 2020 et 22 % en 2019, un pourcentage qui a considérablement augmenté en deux ans. Nous poursuivrons nos efforts avec conviction pour augmenter le nombre de femmes à des postes de direction.

Répartition femmes/hommes au sein de la Direction principale de iA Groupe financier au 31 décembre 2021



Note : Le chiffre entre parenthèses indique le nombre de personnes.

À compter de 2022, nous recueillerons des données et analyserons la composition de nos effectifs quant aux autres formes de diversité.

À propos du conseil d'administration

Mission du conseil

Le conseil a pour mission de superviser de façon indépendante la planification stratégique et les affaires internes de la Société.

Deux fonctions fondamentales du conseil

Le rôle du conseil repose sur deux fonctions fondamentales : la prise de décisions et la surveillance. Le conseil peut s'acquitter de ses responsabilités définies dans son mandat directement ou par l'intermédiaire d'un comité.

1

La fonction de prise de décisions

L'élaboration, de concert avec la haute direction, de la culture d'entreprise, des objectifs stratégiques et de l'appétit pour le risque ainsi que l'adoption des politiques fondamentales et l'approbation des principales décisions d'affaires.

2

La fonction de surveillance

La supervision des décisions prises, de la gestion effectuée par la direction, de la gestion des risques, de la pertinence des systèmes et des contrôles internes et de la mise en œuvre de politiques et de correctifs.

Politique d'orientation et de formation des administrateurs

Notre *Politique d'orientation et de formation des administrateurs* a pour objectif de prévoir l'orientation des nouveaux administrateurs afin de les informer des activités de la Société, de ses stratégies d'affaires et d'autres sujets pertinents.

À cet effet, nous leur proposons un programme d'intégration et d'orientation. Ce programme vise à intégrer la connaissance de l'entreprise, le cadre dans lequel elle exerce ses activités et les rôles et responsabilités d'administrateurs de sociétés publiques. Il donne également accès à l'information dont les administrateurs ont besoin pour s'acquitter de leurs tâches. En vertu de ce programme, les nouveaux administrateurs assistent à des séances d'information en compagnie du président du conseil, des présidents des comités du conseil, du président et chef de la direction, du vice-président exécutif, chef des finances et actuaire en chef, de la secrétaire de la Société ainsi que d'autres membres clés de la haute direction afin de compléter le survol des secteurs d'activité.

Afin de tenir les membres du conseil au courant des activités de la Société, des séances d'information ont lieu régulièrement pendant les réunions du conseil et des comités et, à l'occasion, lors de réunions spéciales. Ces séances portent, entre autres, sur la stratégie commerciale, l'évolution des activités commerciales, la gestion des risques, les

technologies de l'information et d'autres sujets pertinents pour le conseil ou le comité concerné. En 2021, la Société a sondé les membres du conseil d'administration à propos de leurs intérêts sur différents sujets de formation afin d'orienter l'offre de formation sur les besoins du conseil d'administration.

Nous encourageons les administrateurs à participer à des programmes de formation continue. Le conseil est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés, un organisme qui offre des séances et des activités de formation continue destinées aux administrateurs. La Société rembourse les dépenses raisonnables des administrateurs lorsque ceux-ci assistent à des activités de formation continue, à condition que le président du conseil les ait approuvées à l'avance.

Formation continue

En 2021, les administrateurs ont participé à des sessions d'information et de formation concernant les sujets mentionnés ci-dessous.

Formation continue des administrateurs pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2021

Date	Sujet	Participants
Janvier 2021	Portrait 2020 et nos prévisions pour 2021 et au-delà (iA Valeurs mobilières)	Comité de placements
Février 2021	Développements récents en gouvernance - Lignes directrices sur le vote par procuration pour 2021	Comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique
Juillet 2021	Revue des paramètres de performance de la comptabilité actuarielle	Comité de placements
Juillet 2021	Introduction à la norme IFRS 17	Conseil d'administration
Juillet 2021	Cadre stratégique de développement durable - Présentation TCFD	Comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique
Septembre 2021	Introduction à la norme IFRS 17 - Session interactive (Questions que devrait poser le comité d'audit à la direction et aux auditeurs à propos de IFRS 17)	Comité d'audit
Septembre 2021	Retour sur les exigences de la norme IFRS 17	Conseil d'administration
Septembre 2021	IFRS 17 - Session interactive (questions et réponses)	Comité d'audit
Septembre 2021	Évolution numérique : tendances mondiales dans le secteur de l'assurance?	Conseil d'administration
Novembre 2021	Pressions inflationnistes et exposition des bilans	Comité de placements
Décembre 2021	IFRS 17 - Session interactive (De la théorie à la pratique : changements dans les états financiers et les indicateurs clés de performance (ICP))	Conseil d'administration

En 2022, iA Groupe financier continuera à proposer des sessions d'information et de formation à ses administrateurs, lesquelles seront axées sur la surveillance par le conseil des changements climatiques, sur les normes d'audit externe, sur les normes IFRS 9 et IFRS 17 et sur les technologies de l'information.

Évaluation du conseil

Le comité de gestion 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. Le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique veille à ce qu'une telle évaluation soit effectuée périodiquement afin de favoriser l'amélioration continue de la performance du conseil et de ses comités.

La performance du conseil est le résultat d'un effort collectif qui implique plusieurs facteurs, dont :

- la qualité de l'information et le soutien fourni par la direction en temps opportun;
- la diversité des perspectives et la qualité des interventions des administrateurs pour permettre au conseil de jouer pleinement son rôle de supervision et de conseil stratégique;
- le leadership du président du conseil et du président et chef de la direction pour que le conseil consacre son temps aux enjeux les plus importants.

L'évaluation de la performance du conseil a pour objectifs :

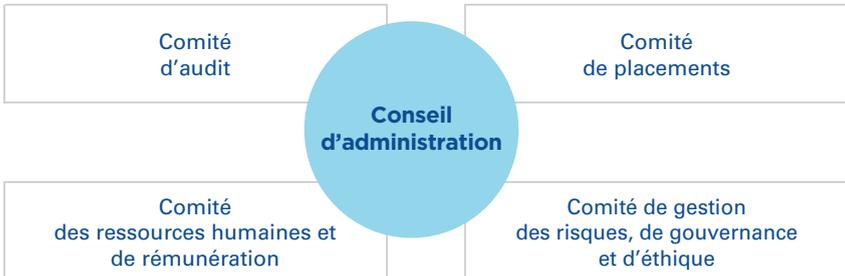
- de revoir dans quelle mesure les divers facteurs mentionnés ci-dessus agissent de concert de manière à contribuer à une performance optimale du conseil; et
- d'identifier les mesures qui contribueraient le mieux à l'amélioration continue du conseil et de ses comités.

Processus d'évaluation

- Les administrateurs sont appelés à commenter leur propre performance ainsi que celle du conseil, des comités et des présidents des comités par le biais d'une évaluation qui traite notamment de la composition, du fonctionnement, des rôles et responsabilités du conseil et des comités.
- Une évaluation distincte de la performance du président du conseil d'administration est aussi effectuée par chaque administrateur.
- Dans le cadre du processus, le président du conseil rencontre tous les administrateurs indépendants de façon individuelle. Lors de ces rencontres, les activités du conseil et des comités, ainsi que l'apport de l'administrateur rencontré, sont discutés.
- À l'exception de sa propre évaluation, le président du conseil est responsable de recueillir les résultats des différentes évaluations et d'en faire rapport au comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique, ainsi qu'au conseil, et de soumettre au conseil les recommandations quant aux améliorations souhaitées.
- Des membres déterminés du comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique sont responsables de recueillir les résultats de l'évaluation du président du conseil, de le rencontrer pour en discuter et de faire rapport au comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique.
- Le processus est mené une fois tous les deux ans. Le prochain processus d'évaluation est prévu pour 2022.

Rapport des comités

Le conseil est assisté dans l'exercice de ses fonctions par quatre comités permanents :



Certains administrateurs sont membres de plus d'un comité, ce qui favorise une compréhension globale du mandat des comités et des enjeux liés aux différents secteurs d'activité de la Société. Le président du conseil peut être nommé membre des comités du conseil et a le droit d'assister, en tant qu'invité, à toutes les réunions des comités auxquels il n'est pas nommé. Les comités ont la responsabilité d'examiner les aspects prévus à leur mandat et toute autre responsabilité qui leur est confiée par le conseil d'administration et d'en faire rapport à celui-ci. Chaque président de comité fait état au conseil, après chaque réunion du comité qu'il préside, des délibérations et des recommandations nécessaires à la prise de décisions par le conseil. À l'occasion, le conseil peut aussi créer des comités spéciaux pour combler ses besoins lorsque la situation l'exige.

En 2021, le conseil d'administration a réévalué la façon dont les responsabilités de surveillance de la gestion des risques seraient partagées entre les comités du conseil. À la suite de cette réévaluation, le comité de gouvernance et d'éthique a été renommé comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique et s'est vu attribuer la plupart des responsabilités de surveillance de la gestion des risques. Par conséquent, certaines responsabilités en matière de surveillance de la gestion des risques qui étaient auparavant attribuées au comité d'audit sont maintenant attribuées au comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique. La composition du comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique a également été revue afin d'assurer une représentation de chaque comité du conseil. Actuellement, tous les présidents des comités sont membres du comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique.

Les rapports présentés ci-après vous permettront de mieux comprendre les travaux des comités du conseil au cours du dernier exercice et de constater comment les comités se sont acquittés de leur mandat durant cette période. Considérant que les changements de responsabilités mentionnés ci-dessus ont eu lieu au cours de l'année 2021, les rapports peuvent énumérer certains éléments qui étaient remplis par un comité avant que les changements de responsabilités n'aient lieu.

Conseillers en rémunération

Le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique et le comité des ressources humaines et de rémunération ont le pouvoir de retenir, lorsqu'ils le juge à propos, les services de conseillers pour les appuyer dans l'exercice de leurs fonctions et leur fournir l'information nécessaire sur les tendances et les pratiques exemplaires en matière de politiques et de programmes de rémunération dans le marché de la Société.

Rémunération des administrateurs et des hauts dirigeants

En 2021, le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique a retenu les services de Towers Watson pour étudier et analyser la rémunération des administrateurs. Veuillez consulter la section « Rémunération des administrateurs » pour l'information complète sur l'étude effectuée par Towers Watson pour la rémunération des administrateurs. Le comité des ressources humaines et de rémunération a aussi retenu les services de Towers Watson pour : (i) évaluer la rémunération au marché des hauts dirigeants désignés et proposer, au besoin, des ajustements pour mieux aligner la rémunération globale des hauts dirigeants désignés sur la politique de rémunération de la Société; (ii) soutenir la Société dans la révision de ses régimes d'intéressement à court et long termes; et (iii) revoir la conformité de certaines composantes de rémunération afin d'apporter des modifications là où un écart a été observé. La Société a recours aux services de Towers Watson depuis 2015 pour des mandats qui touchent la rémunération des hauts dirigeants désignés.

	2021	2020
Towers Watson Canada Inc.		
Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs	130 726 \$	143 889 \$
Autres honoraires (honoraires liés à la rémunération des employés non-membres de la haute direction)	306 700 \$	96 894 \$
Hugessen Consulting Inc.		
Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction (honoraires liés à l'intégration de critères ESG à la rémunération)	0 \$	3 302 \$
Autres honoraires	-	-

Autres mandats

En 2021, la Société a retenu les services de Towers Watson pour procéder à plusieurs analyses afin : (i) d'assurer l'alignement de la rémunération chez iA Société financière sur la politique de rémunération des employés et de proposer des modifications là où un écart a été observé; et (ii) soutenir la Société dans la mise en place d'un régime d'unités d'actions incessibles (« **UAI** »).

Comité d'audit

Le comité d'audit a pour mandat d'appuyer le conseil d'administration à l'égard de ses responsabilités ayant trait à la divulgation de l'information financière de la Société aux actionnaires et aux autres parties prenantes, à l'environnement de contrôle interne, à la conformité et à la lutte contre la criminalité financière, au responsable de l'audit interne, à l'auditeur externe, ainsi qu'au chef des finances et actuaire en chef de la Société. Entre autres, le comité doit veiller à ce que les processus soient en place pour fournir l'assurance raisonnable que l'information financière est fiable et que les états financiers de la Société sont préparés conformément aux normes d'information financière et aux exigences légales et réglementaires applicables. Le comité d'audit est également responsable de la surveillance de certains programmes spécifiques reliés aux risques en matière de technologies de l'information, de criminalité financière et de protection des renseignements personnels.

Le comité d'audit est présentement formé des cinq personnes suivantes :



Mario Albert

Ginette Maillé

Monique Mercier

Danielle G. Morin
(présidente)

Suzanne Rancourt

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.

Le conseil est d'avis que les membres du comité d'audit possèdent ensemble les connaissances, l'expérience et le profil nécessaires pour remplir le mandat du comité. Chacun de ses membres possède les compétences financières au sens attribué à cette expression dans les règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Les membres du comité ont acquis les connaissances et l'expérience nécessaires pour s'acquitter de leurs tâches à titre de membres du comité en ayant occupé des postes de chef de la direction, de chef des finances, de haut dirigeant ou d'administrateur au sein d'autres sociétés ou en raison de leur parcours académique.

Réunions

- Au cours du dernier exercice, le comité d'audit a tenu sept réunions dont deux réunions spéciales.
- À chaque réunion, le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction.
- À chaque réunion, le comité a rencontré, à huis clos et séparément, (i) le président et chef de la direction, (ii) le vice-président exécutif, chef des finances et actuaire en chef et (iii) le vice-président, Audit Interne. Il a également rencontré l'auditeur externe à chacune des réunions trimestrielles au cours desquelles les états financiers ont été approuvés.
- Le comité a rencontré à huis clos, à au moins une reprise, sans la présence de la direction, les personnes suivantes séparément : (i) le vice-président exécutif, Technologies de l'information et Opérations de placement; (ii) la vice-présidente et chef de la gestion des risques; (iii) la vice-présidente, Finances, rapports financiers; (iv) la chef de la conformité; (v) le vice-président et chef de la sécurité de l'information; et (vi) le vice-président, Optimisation numérique et chef de la direction des données.

Réalisations 2021

Au cours de l'année 2021, le comité d'audit a :

Divulgarion de l'information financière

- ✓ Vérifié que les processus étaient en place pour fournir l'assurance raisonnable que l'information financière était fiable et conforme aux exigences réglementaires.
- ✓ Examiné les états financiers intermédiaires et annuels, les résultats des examens de l'audit externe sur ceux-ci, les rapports de gestion ainsi que les communiqués de presse et, à cet égard, a recommandé leur approbation au conseil.
- ✓ Recommandé au conseil la publication de la *Notice annuelle*.
- ✓ Surveillé l'efficacité des contrôles internes et des procédures de vérification quant à la communication au public de l'information financière relative à la Société.
- ✓ Surveillé régulièrement la progression des travaux en lien avec l'implantation des normes IFRS 9 et IFRS 17.
- ✓ Surveillé l'impact des acquisitions sur les résultats financiers.
- ✓ Examiné le rapport du chef de la conformité sur la certification des documents financiers.

Cadre de gestion intégrée des risques et contrôles internes

- ✓ Examiné la correspondance importante avec les autorités de surveillance et fait le suivi des engagements pris à leur endroit.
- ✓ Examiné les rapports sur le statut des activités de conformité.

- ✓ Examiné les rapports périodiques sur la gestion des risques réglementaires et opérationnels, y compris les risques en matière de technologies de l'information.
- ✓ Examiné les rapports sur les risques et la gestion de la continuité des activités.
- ✓ Examiné l'indépendance et évalué la performance de la vice-présidente et chef de la gestion des risques et de la chef de la conformité.

Surveillance de programmes spécifiques

- ✓ Examiné le rapport annuel sur la lutte contre la criminalité financière et le blanchiment d'argent.
- ✓ Examiné les rapports périodiques sur les programmes de sécurité de l'information et de gouvernance des données, y compris sur la cybersécurité et autres risques technologiques.
- ✓ Examiné le rapport sur la gouvernance et la performance des projets en technologies de l'information.
- ✓ Examiné les incidents de cybersécurité.
- ✓ Évalué la performance du chef de la sécurité de l'information et du chef de la direction des données.
- ✓ Examiné le rapport annuel sur la protection des renseignements personnels.

Audit interne

- ✓ Approuvé l'univers d'audit, le plan d'audit et le budget de l'Audit interne.

- ✓ Examiné les rapports et les activités de l'Audit interne.
- ✓ Examiné le rapport de l'Audit interne sur les signalements liés à la criminalité financière et à la fraude.
- ✓ Examiné l'indépendance de l'Audit interne.
- ✓ Approuvé le salaire, le montant du boni octroyé ainsi que les paramètres du boni de l'auditeur interne.
- ✓ Examiné l'auto-évaluation et les rapports d'évaluation indépendants externes sur la qualité de la fonction d'audit interne.

Auditeur externe

- ✓ Recommandé la nomination de l'auditeur externe.
- ✓ Approuvé le plan d'audit externe.
- ✓ Examiné le rendement et la qualité des vérifications externes et discuté des résultats de cette évaluation avec l'auditeur externe.
- ✓ Vérifié l'indépendance de l'auditeur externe.
- ✓ Revu et approuvé les services rendus par l'auditeur externe et ses honoraires.

- ✓ Examiné les rapports de l'auditeur externe.
- ✓ Approuvé les mandats de l'auditeur externe pour les services non liés à l'audit.

Chef des finances et actuaire en chef

- ✓ Examiné le rapport sur l'examen par les pairs de certains travaux actuariels pour l'exercice s'étant terminé le 31 décembre 2020.
- ✓ Examiné les révisions annuelles et trimestrielles des hypothèses actuarielles et des réserves actuarielles.
- ✓ Évalué la performance du vice-président exécutif, chef des finances et actuaire en chef.

Autres travaux

- ✓ Recommandé au conseil d'approuver la révision du mandat *du comité d'audit*.
- ✓ Examiné les rapports sur les litiges.
- ✓ Surveillé qu'il y avait coordination entre l'Audit interne, l'audit externe et la gestion des risques.

En 2021, le comité d'audit a tenu diverses sessions interactives et de formation sur l'intégration des normes IFRS 9 et IFRS 17. Ces formations ont permis aux membres du comité d'audit d'améliorer leurs connaissances sur les impacts de la transition vers les normes IFRS 9 et IFRS 17.

Le comité peut retenir, lorsqu'il le juge à propos, les services de conseillers indépendants pour l'appuyer dans l'exercice de ses fonctions et il doit s'acquitter des autres responsabilités qui lui sont confiées par le conseil.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 décembre 2021.

De l'information additionnelle sur le comité d'audit est fournie à la section « Comité d'audit » de la **Notice annuelle** déposée auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et qui se trouve sur le site Internet de SEDAR au sedar.com.

Présenté au nom du comité
Danielle G. Morin, présidente

Comité de placements

Le comité de placements a pour mandat d'appuyer le conseil d'administration dans ses responsabilités ayant trait à la surveillance de la gestion, de la conformité et de la gestion des risques des placements. Le comité approuve les politiques de placements, participe à l'examen, à l'approbation et à la supervision des activités de placement de la Société, supervise la gestion des risques inhérente à la gestion de placements et surveille les stratégies de placement.

Le comité de placements est présentement formé des quatre personnes suivantes :



Mario Albert

William F. Chinery

Benoit Daignault

Emma K. Griffin
(présidente)

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.

Le conseil est d'avis que les membres du comité de placements possèdent ensemble les connaissances, l'expérience et le profil nécessaires pour remplir le mandat du comité.

Réunions

- Au cours du dernier exercice, le comité de placements a tenu cinq réunions dont une réunion spéciale.
- À chaque réunion, le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction.
- À chaque réunion, le comité a rencontré à huis clos séparément : (i) le président et chef de la direction; et (ii) le vice-président exécutif et chef des placements.

Réalisations 2021

Au cours de l'année 2021, le comité de placements a :

Supervision des placements

- ✓ Surveillé les objectifs financiers et les orientations de placement établies par la direction.
- ✓ Examiné différents rapports sur les stratégies d'investissement.
- ✓ Examiné différents rapports sur les initiatives stratégiques.
- ✓ Examiné différents rapports sur la performance trimestrielle et annuelle des portefeuilles d'investissement.
- ✓ Examiné différents rapports de la direction sur l'évaluation et la nature des placements.
- ✓ Examiné différents rapports sur la qualité des portefeuilles d'investissement et des placements à risque ou sous surveillance.
- ✓ Examiné différents rapports relatifs à la répartition stratégique d'actifs et à la construction de portefeuilles.
- ✓ Examiné différents rapports sur le comportement des portefeuilles d'investissement dans le contexte de la pandémie de COVID-19.
- ✓ Examiné les rapports sur l'intégration des facteurs ESG aux processus décisionnels d'investissement.
- ✓ Examiné différents rapports sur les processus et la gouvernance en place pour différents portefeuilles d'investissement.
- ✓ Recommandé au conseil la révision de la **Politique de placements**.
- ✓ Approuvé ou recommandé les placements pour lesquels l'approbation du comité de placements ou du conseil était requise selon la **Politique de placements**.

Conformité des placements

- ✓ Examiné les rapports sur la conformité des placements avec la **Politique de placements**, y compris les rapports sur les dépassements ponctuels et récurrents.
- ✓ Approuvé les dépassements récurrents anticipés à la **Politique de placements**.

Gestion des risques des placements

- ✓ Examiné différents rapports de la direction sur la gestion des risques relatifs aux placements, notamment ceux qui concernent la gestion des risques de liquidité, de taux d'intérêt, de marchés boursiers, de devises, de l'usage de produits dérivés, de l'utilisation de l'effet de levier et de l'exposition au crédit d'entreprise.
- ✓ Examiné et surveillé les principaux risques liés aux placements de la Société.

Autres travaux

- ✓ En collaboration avec la direction de la Société, participé à l'amélioration des rapports soumis au comité afin de permettre une surveillance plus efficace des enjeux stratégiques, des risques et des éléments clés sous la gouverne du comité.
- ✓ Surveillé régulièrement le progrès des travaux relatifs aux normes IFRS 9 et IFRS 17.
- ✓ Examiné la **Politique d'investissement responsable** de la filiale qui est le principal gestionnaire de portefeuilles et d'actifs de iA Groupe financier.
- ✓ Recommandé au conseil d'administration la révision du mandat du comité de placements.

Le comité peut retenir, lorsqu'il le juge à propos, les services de conseillers indépendants pour l'appuyer dans l'exercice de ses fonctions et il doit s'acquitter des autres responsabilités qui lui sont confiées par le conseil.

À chaque exercice financier, le comité prévoit des sessions de formation dans le cadre de ses réunions. En 2021, le comité a reçu de la formation sur l'économie et les marchés financiers, sur les paramètres de performance de la comptabilité actuarielle et sur les pressions inflationnistes et l'exposition aux bilans.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Présenté au nom du comité
Emma K. Griffin, présidente

Comité des ressources humaines et de rémunération

Le comité des ressources humaines et de rémunération a pour mandat d'appuyer le conseil à l'égard des responsabilités relatives à la nomination, la rémunération, l'évaluation, la relève, le développement des ressources, l'expérience employée ainsi qu'à l'égard de la surveillance des politiques et programmes de la Société en matière de ressources humaines. Le comité supporte également le conseil afin de promouvoir une saine gouvernance et gestion des risques reliées aux ressources humaines.

Le comité des ressources humaines et de rémunération est présentement formé des cinq personnes suivantes :



Benoît Daignault

Nicolas Darveau-Garneau

Monique Mercier

Jacques Martin

Marc Poulin
(président)

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.

Le conseil est d'avis que les membres du comité des ressources humaines et de rémunération possèdent les compétences nécessaires pour comprendre les principes et les pratiques en matière de ressources humaines et de rémunération, soit à titre d'ancien chef de la direction d'une société inscrite en bourse, soit à titre de haut dirigeant et qu'ils possèdent ensemble les connaissances, l'expérience et le profil nécessaires pour remplir le mandat du comité.

Réunions

- Au cours du dernier exercice, le comité des ressources humaines et de rémunération a tenu cinq réunions, dont une réunion spéciale.
- À chaque réunion, le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction.
- À deux occasions, le comité a rencontré à huis clos le président et chef de la direction.

Réalisations 2021

Au cours de l'année 2021, le comité des ressources humaines et de rémunération a :

Nomination des membres de la haute direction

- ✓ Recommandé au conseil les nominations pour des postes de membres de la haute direction et pour les postes de vice-président et leur adhésion au régime excédentaire de retraite.
- ✓ Examiné l'évaluation faite par le président et chef de la direction du rendement de chacun des membres de la haute direction.

Rémunération des employés, des cadres et des hauts dirigeants

- ✓ Approuvé les objectifs pour 2021 la bonification annuelle des employés, des cadres et des hauts dirigeants.
- ✓ Recommandé au conseil le versement du boni annuel pour les employés, les cadres et les hauts dirigeants.
- ✓ Approuvé le paiement des UAR au terme du cycle triennal 2018-2020.
- ✓ Approuvé les octrois d'UAR au terme du cycle triennal 2021-2023.
- ✓ Approuvé les salaires de base pour les cadres supérieurs pour 2021.
- ✓ Approuvé les octrois d'options.
- ✓ Recommandé au comité d'audit le paiement du boni annuel à l'auditeur interne et son salaire de base pour 2021.
- ✓ Examiné la politique de rémunération pour les postes de vice-présidents et vice-présidents exécutifs.
- ✓ Examiné la conformité, la situation financière et l'évolution des régimes de retraite de la Société.
- ✓ Recommandé au conseil la révision de la politique de financement du régime de retraite.

- ✓ Examiné le rapport annuel sur la conformité, la situation financière et l'évolution des régimes de retraite de la Société.
- ✓ Approuvé la divulgation concernant la rémunération dans la présente circulaire.
- ✓ Approuvé la politique salariale pour le personnel non-cadre et les cadres intermédiaires pour 2022.
- ✓ Approuvé l'intégration d'un critère ESG (environnement, social et de gouvernance) dans la rémunération de la haute direction en vue d'une implantation dans le régime d'intéressement à court terme.
- ✓ Surveillé l'application des programmes et des politiques de rémunération.
- ✓ Examiné le programme d'équité salariale.

Évaluations

- ✓ Évalué la performance du président et chef de la direction.
- ✓ Approuvé le salaire et le boni attribués au président et chef de la direction.
- ✓ Examiné l'évaluation faite par le président et chef de la direction du rendement de chacun des membres de la haute direction.

Relève, développement des ressources et expérience employé

- ✓ Révisé le plan de relève ainsi que le plan de développement de ressources pour le président et chef de la direction et les membres de la haute direction.

- ✓ Examiné les initiatives de la direction pour le développement des talents à long terme.
- ✓ Reçu le rapport annuel sur le plan de relève.
- ✓ Examiné et surveillé la stratégie et les priorités établies en termes d'expérience employé.
- ✓ Surveillé les mesures prises par la direction pour assurer le bien-être des employés dans le contexte de la pandémie de COVID 19.
- ✓ Examiné la stratégie et les initiatives de la direction pour favoriser la diversité et l'inclusion au sein de la Société.

Gouvernance et gestion des risques en matière de ressources humaines

- ✓ Évalué et surveillé les risques associés aux politiques et aux pratiques de la Société en matière de ressources humaines y compris ceux liés à la rémunération, à la relève et à la diversité. L'évaluation a démontré qu'aucun élément de nos programmes de rémunération ne comporte un haut niveau de risque.

Le comité peut retenir, lorsqu'il le juge à propos, les services de conseillers indépendants pour l'appuyer dans l'exercice de ses fonctions et il doit s'acquitter des autres responsabilités qui lui sont confiées par le conseil.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Présenté au nom du comité
Marc Poulin, président

- ✓ Examiné l'impact des principaux programmes de transformation sur les ressources humaines.
- ✓ Surveillé la rémunération et les autres pratiques en matière de ressources humaines afin de maintenir la compétitivité dans un environnement caractérisé par la rareté des talents.
- ✓ Mandaté Towers Watson Canada Inc. afin d'évaluer la rémunération des cadres et des hauts dirigeants afin de maintenir la compétitivité dans les années à venir.

Autres travaux

- ✓ Examiné le rapport annuel relatif à l'évaluation des critères de probité et de compétence des membres du conseil d'administration, des membres de la haute direction et des fonctions de supervision.
- ✓ Examiné les rapports sur les dépenses du président du conseil.
- ✓ Recommandé au conseil la révision de la *Politique concernant l'actionnariat des dirigeants*.

Comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique

Le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique a pour mandat d'appuyer le conseil dans ses responsabilités ayant trait à la surveillance de la gouvernance de la Société et du cadre de la gestion intégrée des risques, incluant la surveillance des risques lié aux programmes spécifiques. Le comité s'assure que la gouvernance de la Société est liée à ses orientations stratégiques, fondée sur une approche systémique et une culture d'entreprise éthique, transparente et responsable qui est cohérente avec les valeurs et les intérêts à long terme de la Société et de ses parties prenantes. Il appuie également le conseil en matière d'éthique et développement durable (facteurs ESG).

Le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique est présentement formé des six personnes suivantes :



Emma K. Griffin

Danielle G. Morin

Jacques Martin
(président)

Marc Poulin

Suzanne Rancourt

Louis Têtu

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.

Le conseil est d'avis que les membres du comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique possèdent ensemble les connaissances, l'expérience et le profil nécessaires pour remplir le mandat du comité.

Réunions

- Au cours du dernier exercice, le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique a tenu cinq réunions.
- À chaque réunion, le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction.
- À chaque réunion, le comité a rencontré à huis clos le président et chef de la direction.
- Le comité a rencontré à huis clos, à au moins une reprise, sans la présence de la direction, les personnes suivantes séparément : (i) le vice-président exécutif, chef des finances et actuaire en chef; (ii) la vice-présidente et chef de la gestion des risques ou (après septembre 2021) le vice-président exécutif et chef de la gestion des risques; (iii) le vice-président et chef de la sécurité de l'information; et (iv) le chef de la direction des données.

Réalisations 2021

Au cours de l'année 2021, le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique a :

Responsabilités liées à la gouvernance

Cadre et politiques en matière de gouvernance

- ✓ Approuvé la divulgation concernant la gouvernance dans la présente circulaire.
- ✓ Recommandé au conseil la révision du mandat du comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique.
- ✓ Recommandé au conseil la révision du *Cadre de gouvernance*.
- ✓ Recommandé au conseil la révision du mandat du conseil d'administration.
- ✓ Reçu des mises à jour sur les développements récents en gouvernance d'entreprise.

Développement durable

- ✓ Examiné le Rapport de développement durable.
- ✓ Examiné le cadre stratégique pour le développement durable.
- ✓ Examiné les rapports portant sur les progrès et les priorités de la Société en matière de développement durable et de critères ESG pour 2021 et effectué un compte rendu au conseil.
- ✓ Reçu des rapports portant sur la stratégie de la Société en matière de changements climatiques et de l'émission des GES.
- ✓ Reçu des rapports portant sur la mise en œuvre du cadre Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD).

- ✓ Examiné le rapport périodique en matière de développement durable.

Composition et renouvellement du conseil

- ✓ Recommandé au conseil la révision de la Politique concernant la composition et le renouvellement du conseil d'administration.
- ✓ Recommandé au conseil la composition des différents comités du conseil ainsi que la nomination des présidents de ceux-ci.
- ✓ Recommandé au conseil de fixer le nombre d'administrateurs dont l'élection est recommandée lors de l'assemblée annuelle.
- ✓ Recommandé au conseil la candidature de nouveaux administrateurs

Formation des administrateurs

- ✓ Examiné les résultats du sondage mené au sujet de l'offre de formation continue au conseil.

Rémunération des administrateurs

- ✓ Examiné l'approche de la Société en matière de rémunération des administrateurs, des membres et des présidents des comités ainsi que du président du conseil et recommandé au conseil d'approuver les ajustements.
- ✓ Recommandé au conseil la révision de la *Politique concernant l'actionnariat des administrateurs*.

Responsabilités liées à l'éthique

Normes de conduite des administrateurs, des dirigeants et des employés

- ✓ Examiné le rapport annuel relatif aux conflits d'intérêts, à l'indépendance des administrateurs et au respect *du Code de conduite professionnelle*, y compris les transactions entre parties liées.
- ✓ Examiné les rapports semestriels sur la Ligne d'intégrité.

Responsabilités liées à la gestion des risques

Surveillance du cadre de gestion des risques

- ✓ Examiné les rapports périodiques sur les risques stratégiques et émergents.
- ✓ Examiné les rapports périodiques sur la gestion des risques réglementaires et opérationnels, y compris les risques en matière de technologie de l'information

- ✓ Recommandé au conseil la révision de l'*Énoncé d'appétit et de tolérance au risque*.
- ✓ Examiné l'évaluation interne des risques et de la solvabilité de la Société (EIRS).

Surveillance de programmes spécifiques

- ✓ Examiné les rapports périodiques en matière de sécurité de l'information et la gouvernance des données, incluant le programme de cybersécurité et autres risques technologiques.
- ✓ Examiné les incidents de cybersécurité.

Autres responsabilités

- ✓ Recommandé au conseil d'approuver les priorités du président et chef de la direction pour 2021.
- ✓ Examiné le rapport annuel sur les couvertures d'assurance, incluant la police d'assurance responsabilité des administrateurs

Le comité peut retenir, lorsqu'il le juge à propos, les services de conseillers indépendants pour l'appuyer dans l'exercice de ses fonctions et il doit s'acquitter des autres responsabilités qui lui sont confiées par le conseil.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Présenté au nom du comité
Jacques Martin, président

Rémunération de la haute direction

Notre approche en matière de rémunération de la haute direction est résolument axée sur la performance et les impératifs concurrentiels. Il est important pour nous de maintenir une rémunération qui soit à la fois attrayante, pondérée et réfléchie.

Message aux actionnaires

Chers actionnaires,

En matière de rémunération de la haute direction, iA Groupe financier a toujours privilégié une approche axée sur la performance et les impératifs concurrentiels. Il est important aussi de maintenir une rémunération qui soit à la fois attrayante, pondérée et réfléchie, tout en demeurant à l'écoute des actionnaires.

Régimes d'intéressement à moyen et à long termes

Pour l'année écoulée, en raison de l'incertitude liée à la COVID-19, aucune modification n'a été apportée au programme de rémunération. Cependant, en cours d'année, nous avons repris nos travaux, entrepris en 2019, pour évaluer nos programmes de rémunération à moyen et long termes interrompus par la pandémie.

Ainsi, nous avons fait appel à une société-conseil spécialisée pour effectuer une révision de la rémunération globale des membres du comité exécutif de iA Groupe financier. L'objectif de cette révision était d'évaluer si la politique actuelle de rémunération est compétitive par rapport au marché et conforme aux meilleures pratiques dans ce domaine pour une entreprise de cette taille, en tenant compte aussi des nouvelles réalités fiscales.

Les résultats de cette analyse approfondie ont donné lieu à des recommandations visant à revoir la composition des régimes d'intéressement à moyen et à long termes des hauts dirigeants.

Des ajustements ont donc été apportés à la composition de ces régimes afin de s'assurer d'un bon équilibre entre la rétention, l'alignement sur la performance financière de l'entreprise et, en fin de compte, l'alignement sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Une attention particulière a été apportée à l'alignement de la composition de ces régimes aux meilleures pratiques ainsi qu'aux attentes des actionnaires et des organismes de gouvernance.

Bien que les incitatifs à moyen et à long termes comprennent toujours des options d'achat d'actions et des unités d'actions liées au rendement (UAR), les UAR constitueront désormais environ 70 % de cet ensemble, tandis que les options d'achat d'actions en représenteront environ 30 %.

Là où cela était approprié, nous avons également ajusté le niveau de bonification pour tenir compte de l'évolution du marché. Ces changements seront en vigueur en 2022.

Il est important de préciser que ce rééquilibrage du contenu des régimes d'intéressement à moyen et à long termes des hauts dirigeants n'a engendré aucun coût significatif pour la Société.

Les critères ESG dans la rémunération des hauts dirigeants

Rappelons qu'à notre assemblée annuelle de 2019, des actionnaires nous ont demandé de réfléchir à l'intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (« **ESG** ») dans la rémunération des hauts dirigeants. Après avoir effectué une analyse détaillée des pratiques en cette matière dans notre marché de référence, nous avons pris la décision de donner suite à cette demande.

C'est ainsi qu'une composante ESG est entrée en vigueur en 2021 dans la rémunération variable des hauts dirigeants, soit dans l'établissement du boni annuel qui leur est versé. La composante ESG qui a été retenue est l'indice de recommandation de la clientèle (« **IRC** »), soit une unité de mesure qui tient compte de la satisfaction des clients et qui s'inscrit parfaitement bien dans les valeurs et la raison d'être de la Société.

Depuis quelques années, iA Groupe financier mesure régulièrement l'IRC dans chacun de ses secteurs d'activité et a développé ainsi des mécanismes des plus rigoureux de recherche, de calcul et d'analyse de l'IRC.

En intégrant cette mesure ESG dans le régime de boni annuel des hauts dirigeants, nous nous sommes assurés de créer un lien additionnel entre la rémunération de la haute direction et l'importance de la satisfaction des clients.

En 2021, l'IRC s'est situé à un niveau supérieur à la cible, ce qui a engendré une hausse du boni versé aux hauts dirigeants pour cette année. Nous accueillons ce résultat avec joie, car il témoigne de la pertinence des stratégies et des mesures déployées par la haute direction de la Société à différents niveaux et en particulier en matière d'expérience client.

Nous nous faisons un devoir d'être à l'écoute des actionnaires dans une démarche transparente et évolutive dans tous les domaines, dont la rémunération des hauts dirigeants, et cela, en vue de soutenir la vision et les priorités stratégiques de la Société.

Le président du conseil



Jacques Martin

Le président du comité des ressources humaines et de rémunération



Marc Poulin

Analyse de la rémunération

Le comité des ressources humaines et de rémunération a pour mandat de recommander au conseil la stratégie en matière de rémunération et de réviser annuellement les politiques de rémunération des employés, de la haute direction et du président et chef de la direction. Le comité a donc structuré le programme et les politiques de rémunération de la haute direction en vue de soutenir la vision et les priorités stratégiques de la Société.

Nous estimons que la réussite de iA Société financière dans l'atteinte de ses objectifs dépend de l'engagement et de la performance de notre équipe et que la rémunération des cadres est un outil qui joue un rôle important dans notre succès et dans l'augmentation de la valeur pour les actionnaires.

L'analyse qui suit vous fournit une description et une explication sommaire du programme de rémunération de la haute direction et de chacune de ses composantes.

Processus décisionnel

Notre processus décisionnel fait appel à la direction, au comité des ressources humaines et de rémunération ainsi qu'aux recommandations de conseillers en rémunération externes et doit être approuvé par le conseil d'administration.

Les conditions salariales et les bonus des membres de la haute direction sont établis en fonction d'une comparaison avec ce qui est octroyé dans le domaine des services financiers au Canada. Les objectifs de chaque dirigeant désigné sont établis au début de l'année. Le comité des ressources humaines et de rémunération évalue le rendement du président et chef de la direction en fonction des objectifs de celui-ci et après consultation des membres du conseil. Sous la supervision du conseil, le président et chef de la direction évalue le rendement des autres dirigeants désignés.

Pour l'année 2021, les dirigeants désignés sont :

Denis Ricard

Président et chef de la direction

Jacques Potvin

Vice-président exécutif, chef des finances et actuaire en chef

Michael L. Stickney

Vice-président exécutif et chef de la croissance

Alain Bergeron

Vice-président exécutif et chef des placements

Pierre Miron

Vice-président exécutif et chef de la transformation

Groupes de comparaison pour la rémunération

Annuellement, le comité des ressources humaines et de rémunération évalue le positionnement dans le marché de notre programme de rémunération. L'évaluation s'effectue à l'aide d'un groupe de comparaison qui sert de marché de référence. Le groupe de comparaison est composé de sociétés canadiennes du secteur financier, excluant les cinq grandes banques canadiennes, choisies en tenant compte notamment des revenus, des bénéfices nets et de la capitalisation boursière.

À la fin de l'année 2021, le comité des ressources humaines et de rémunération a examiné le positionnement de la rémunération des dirigeants désignés sur le marché par rapport au groupe de comparaison de la Société, en fonction d'une évaluation effectuée par un cabinet indépendant. Dans un premier temps, une évaluation du groupe de comparaison a été effectuée et des ajustements ont été approuvés pour assurer l'alignement sur les critères de sélection. À la suite de cette évaluation, Genworth et Fairfax ont été remplacés par Equitable Group Inc. et Canaccord Genuity Group dans notre groupe de comparaison.

Les sociétés suivantes composent notre groupe de comparaison actuel:

Canaccord Genuity Group Inc.
Banque Canadienne de l'Ouest
Banque Laurentienne du Canada
Banque Nationale du Canada
CI Financial Corp.

E-L Financial Corporation Limited
Element Fleet Management Corp.
Equitable Group Inc.
Financière Sun Life inc.
Great-West Lifeco Inc.

Groupe TMX limitée
Home Capital Group Inc.
Intact Corporation financière
Société financière IGM inc.
Société Financière Manuvie

Notre groupe de comparaison doit respecter les critères de sélection suivants :

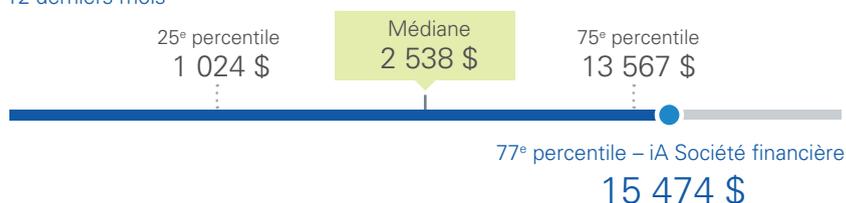
- À partir de la liste des sociétés de l'indice plafonné de la finance du S&P/TSX (excluant les 5 grandes banques) :
 - (i) toute société canadienne du secteur de l'assurance de personnes; et
 - (ii) toute société ayant des revenus annuels ou une capitalisation boursière entre 1,5 et 10 milliards de dollars;
- Toute autre société canadienne listée à la bourse du secteur de l'assurance de personnes non incluse dans l'indice.

Où nous situons-nous par rapport à notre groupe de comparaison?

Le graphique ci-dessous indique notre rang par rapport à notre groupe de comparaison. Nous comparons notre actif total, notre capitalisation boursière et notre bénéfice total avec ceux du groupe de comparaison en matière de rémunération, selon les données les plus récentes. Le graphique ci-dessous illustre la pertinence de l'utilisation de ce groupe à titre comparatif pour la rémunération.

Revenus totaux (en millions)

12 derniers mois



Actifs totaux (en millions)

12 derniers mois



Capitalisation boursière (en millions)

31 décembre 2021



Groupe de comparaison pour évaluer la performance de notre régime d'intéressement à moyen terme

Par ailleurs, pour évaluer la performance de notre régime d'intéressement à moyen terme nous utilisons un groupe de comparaison composé de sociétés choisies en tenant compte des secteurs d'activité (assurance ou gestion de patrimoine) et de la capitalisation boursière (les compagnies doivent être cotées en bourse). Le groupe de comparaison pour évaluer la performance de notre régime d'intéressement à moyen terme est légèrement différent de celui pour évaluer le positionnement dans le marché

de notre programme de rémunération, puisqu'il comporte aussi un certain nombre de compagnies d'assurance américaines qui sont de réels concurrents pour des secteurs d'activité comparables à ceux de la Société considérant notre présence grandissante dans ce pays.

Genworth MI Canada, qui a officiellement changé de nom pour devenir Sagen MI Canada, a été vendue à Brookfield Business Partners en 2021 et a été radiée de la cote de la Bourse de Toronto le 6 avril 2021. Par conséquent, Genworth MI Canada a été retirée du groupe de comparaison. De plus, bien que Fairfax ait été retirée du groupe de comparaison quant à la rémunération, elle demeure un pair approprié aux fins de l'évaluation du rendement total pour les actionnaires de la Société par rapport à un groupe de sociétés et a donc été maintenue dans le groupe de comparaison pour l'évaluation de la performance de notre régime d'intéressement à moyen terme.

Le groupe de comparaison pour l'évaluation de la performance 2021 de notre plan d'intéressement à moyen terme est le suivant :

Banque Laurentienne du Canada Banque Nationale du Canada
Banque canadienne de l'Ouest
CI Financial Corp.
Element Fleet Management Corp.
Fairfax Financial Holdings Limited

Financière Sun Life inc.
Great-West Lifeco Inc.
Groupe TMX limitée
Home Capital Group Inc.
Intact Corporation financière
Lincoln National Corporation

Principal Financial Group Inc.
Société financière IGM inc.
Société Financière Manuvie
Globe Life Inc.
Unum Group

Politique sur la récupération de la rémunération variable

La politique 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.

Si les états financiers de la Société doivent être redressés en raison de la négligence grossière, de l'inconduite délibérée ou d'une fraude d'un haut dirigeant, le conseil d'administration ou le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique peut, à son entière discrétion, exiger de ce haut dirigeant 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 (boni annuel, UAD, UAR et options d'achat d'actions).

De plus, le conseil d'administration ou le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique peut exiger le remboursement ou l'annulation d'une partie ou de la totalité de la rémunération variable versée au, octroyée au ou acquise par le président et chef de la direction ou le vice-président exécutif, chef des finances et actuaire en chef au cours des douze derniers mois, à la suite d'une conduite volontairement trompeuse ou d'une négligence grossière de celui-ci ayant entraîné, ou étant raisonnablement susceptible d'entraîner, des conséquences économiques négatives pour la Société ou une atteinte à la réputation de celle-ci peu importe si ses états financiers doivent ou non être redressés.

Composantes de la rémunération

Le tableau suivant présente les cinq composantes du programme de rémunération de la haute direction pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2021 :

Composantes de la rémunération		Type	Période de rémunération	Base de détermination	Objectifs
Rémunération directe					
Fixe	Salaires de base	En espèces	1 an	En comparaison avec le marché de référence, le rendement individuel et l'équité interne. Correspond au niveau de responsabilités, aux habiletés et à l'expérience.	Rétention et équité
Variable	Régime d'intéressement à court terme – boni annuel	En espèces	1 an	En comparaison du marché de référence. Attribution effective reposant à la fois sur le rendement de la Société, les rendements sectoriel et individuel.	Rétention et différenciation
		Unités d'actions différées (« UAD »)	Jusqu'à la retraite des hauts dirigeants ou jusqu'à la cessation d'emploi	Possibilité pour les hauts dirigeants de reporter, en partie ou en totalité, leur boni annuel sous forme d'UAD rachetables en espèces uniquement à la cessation d'emploi, à la prise de la retraite ou au décès. Versement tenant compte du réinvestissement des dividendes fictifs pendant l'existence des UAD et de la juste valeur marchande des actions ordinaires au moment du rachat.	Reconnaître la contribution et l'implication des hauts dirigeants dans l'atteinte des résultats de la Société et assurer l'alignement avec les intérêts des porteurs d'actions ordinaires de la Société
Variable	Régime d'intéressement à moyen terme	Unités d'actions liées au rendement (« UAR »)	3 ans	Octroyées annuellement, en fonction du rendement individuel et du rendement de la Société. Valeur finale reposant sur le prix de l'action ordinaire à la date d'acquisition et le niveau de rendement atteint par la Société.	Aligner les efforts de l'équipe de direction sur la réalisation d'objectifs de rendement financier ambitieux
Variable	Régime d'intéressement à long terme	Options d'achat d'actions	10 ans, avec un droit d'exercice des options de 25 % par année pendant 4 ans débutant un an après la date d'octroi	Octroyées annuellement, en fonction du rendement individuel et du rendement de la Société. Valeur finale reposant sur l'écart entre le prix de l'action ordinaire à la date de l'octroi et à la date de la levée.	Rétention à long terme et différenciation Favorise l'alignement de la rémunération des hauts dirigeants de la Société sur la croissance de la valeur pour les porteurs d'actions ordinaires
Rémunération indirecte					
Régimes de retraite et d'avantages sociaux		Régime collectif d'assurance vie et maladie et régime de retraite	Continue	En comparaison avec le marché de référence.	Fidélisation

Les composantes de la rémunération varient en fonction de l'échelon du dirigeant. Une partie importante de la rémunération globale est à risque afin d'assurer le lien avec les intérêts des porteurs d'actions ordinaires de la Société et des autres principaux intervenants. Les paiements versés en vertu des régimes de rémunération variable dépendent de la capacité du dirigeant à influencer sur les résultats à court et à long termes et de son niveau hiérarchique.

Le tableau ci-dessous présente la répartition de la rémunération totale directe cible pour les quatre éléments suivants : le salaire de base, le régime d'intéressement à court terme, le régime d'intéressement à moyen terme et le régime d'intéressement à long terme. Les régimes de retraite et les avantages sociaux en sont exclus.

Échelon	Salaire de base	Boni annuel cible	Unités d'actions liées au rendement cible	Options d'achat d'actions cible	Rémunération totale	
					Portion totale de la rémunération qui varie	Portion totale de la rémunération qui est fixe
Président et chef de la direction	34 %	34 %	10 %	21 %	66 %	34 %
Vice-président exécutif	41 %	25 %	12 %	22 %	59 %	41 %

Modification à la combinaison de la rémunération d'intéressement à moyen et à long termes

À la fin de l'année 2021, le conseil d'administration a approuvé une modification de la combinaison de la rémunération à moyen terme (UAR) et à long terme (options) des hauts dirigeants de la Société afin d'augmenter la proportion des UAR et de réduire celle des options. Par conséquent, pour les attributions octroyées en 2022, la proportion cible de la composition de la rémunération sera d'environ 70 % pour les UAR et de 30 % pour les options. Ce changement a été effectué en tenant compte des récentes mesures fiscales au Canada, des meilleures pratiques du marché et des attentes des actionnaires. Au final, la nouvelle combinaison devrait contribuer à renforcer une meilleure philosophie de rémunération au rendement en faisant mieux correspondre les résultats de la rémunération au rendement financier de l'entreprise, tout en maintenant les intérêts des membres de la haute direction alignés sur ceux des actionnaires.

Salaire de base

Le salaire de base sert à rétribuer les employés pour le rôle qu'ils jouent au sein de la Société. Les salaires de base et les échelles de salaire, y compris les minimums, les valeurs médianes et les maximums, sont étalonnés par rapport à des rôles comparables dans des sociétés du groupe de comparaison et, à l'interne, par rapport à des rôles similaires. Les salaires de base pour tous les employés sont révisés annuellement et rajustés, s'il y a lieu, en fonction du rendement personnel, des compétences, des responsabilités et des données sur la concurrence.

En 2021, le salaire de base et la rémunération variable cible des dirigeants désignés n'ont pas été augmentés, sauf dans le cas de Pierre Miron, qui a vu ses responsabilités augmenter lors de sa nomination à un nouveau rôle au sein de l'organisation. Cette mesure a été prise à la suite des efforts continus en matière de gestion des dépenses tout au long de la pandémie de COVID-19.



Le comité des ressources humaines et de rémunération examine et recommande au conseil d'administration :

- les hausses du salaire de base du président et chef de la direction;
- à la suite des recommandations faites par le président et chef de la direction, les hausses salariales des membres de la haute direction et la hausse salariale globale de tous les autres membres du personnel.

Régime d'intéressement à court terme (boni annuel)

Le régime d'intéressement à court terme récompense les hauts dirigeants pour l'atteinte d'objectifs stratégiques et opérationnels à court terme. Il encourage l'obtention de résultats supérieurs en se basant sur le rendement par rapport à des objectifs annuels déterminés à l'avance auxquels la Société, les secteurs et les individus doivent satisfaire.

Les objectifs du régime sont les suivants :

- Promouvoir notre mission auprès des dirigeants;
- Favoriser l'atteinte d'une performance supérieure globale quant aux objectifs de la Société;
- Inciter à une productivité plus élevée;
- Reconnaître la contribution et l'implication des dirigeants dans l'atteinte de nos résultats; et
- Offrir une rémunération qui nous positionne de façon concurrentielle au sein de notre marché de référence.

Le régime d'intéressement à court terme comporte cinq mesures de rendement :

Mesure	Motif du choix de la mesure
Rendement des capitaux propres	Alignement sur les intérêts des porteurs d'actions ordinaires
Nouvelles affaires	Soutenir nos objectifs en matière de croissance
Contrôle des coûts	Favoriser la saine gestion des frais généraux
Objectifs sectoriels	Aligner les objectifs de chaque secteur sur notre plan d'affaires
Composante individuelle	Favoriser le leadership stratégique chez les hauts dirigeants

Les bonis fixés varient selon un pourcentage du salaire de base et sont alignés sur des cibles incitatives médianes de sociétés qui appartiennent au groupe de comparaison. Les bonis fixés pour tous les niveaux sont revus chaque année afin qu'ils demeurent concurrentiels en tout temps. Le boni minimal aux termes du régime est de zéro, ce qui est le cas lorsque le rendement de la Société, des secteurs ou des individus est inférieur au seuil de rendement minimum. Le boni maximal offert est de deux fois la cible, ce qui est le cas lorsque les objectifs, fondés sur notre plan d'affaires pour l'exercice financier, sont largement dépassés. Ces objectifs sont ambitieux, mais peuvent être atteints.

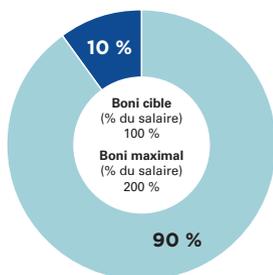
Depuis 2021, un modificateur ESG est appliqué à la formule du boni. Le modificateur pourra réduire ou augmenter le boni payable selon le niveau de performance du taux cible de l'IRC. Le modificateur est utilisé comme un multiplicateur au mécanisme de calcul du boni et peut varier entre -10 % et +10 %. L'application du modificateur ne peut donner lieu à un boni supérieur au maximum annuel cible, soit 200 %.

La figure ci-dessous illustre la formule utilisée pour le calcul du paiement du boni annuel.

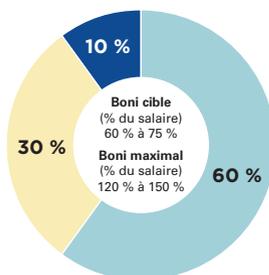


La pondération représentative du boni annuel pour l'année 2021 pour le président et chef de la direction et les vice-présidents exécutifs était la suivante :

Président et chef de la direction



Vice-présidents exécutifs



- Pondération du rendement des activités (Société) 90 %
- Pondération du rendement des activités (Société) 60 %
- Composantes individuelles 10 %
- Pondération du rendement des activités (secteur) 30 %
- Composantes individuelles 10 %

Le boni cible est fondé sur quatre objectifs :

1 La réalisation des objectifs de rentabilité

2 Le développement des affaires

3 Le contrôle des coûts

4 Des critères particuliers à chaque dirigeant désigné, tels que les objectifs sectoriels et les mesures individuelles

Les critères particuliers pour le président et chef de la direction sont évalués par les membres du comité des ressources humaines et de rémunération. Sous la supervision du conseil, les critères particuliers pour les autres dirigeants désignés sont évalués par le président et chef de la direction. La pondération du boni annuel pour 2021 pour chaque dirigeant désigné était la suivante :

Dirigeant désigné	Boni cible	Pondération du rendement des activités		Composantes individuelles
		Société	Secteur	
	% du salaire	%	%	%
DENIS RICARD	100	90	0	10
JACQUES POTVIN	60	30	60	10
MICHAEL L. STICKNEY	75	75	15	10
ALAIN BERGERON	75	50	40	10
PIERRE MIRON⁽¹⁾	75	60	30	10

(1) Le boni cible de monsieur Miron en pourcentage du salaire de base a été ajusté de 55 % à 75 % en août 2021 à la suite de sa nomination à un nouveau rôle au sein de l'organisation.

Les objectifs pour le boni cible sont audacieux, mais peuvent être atteints et sont conformes à la stratégie générale. Ils font l'objet de contrôles à l'aide de divers scénarios de rendement, afin de s'assurer que les versements potentiels sont alignés sur la stratégie.

Le boni cible est versé lorsque les résultats financiers sont alignés sur le plan d'affaires et que l'évaluation qualitative satisfait pleinement aux attentes. Le rendement de chacun des objectifs peut varier entre 50 % et 200 % du boni cible en fonction de seuils minimal et maximal préétablis.

Le versement du boni est conditionnel à l'atteinte d'unprofit déclencheur:



Le boni est réduit si le profit est inférieur à 80 % du budget de l'année;



Aucun boni n'est versé si le profit est inférieur à 70 %.

La détermination des objectifs aux fins du régime de boni tient compte de la planification stratégique approuvée par le conseil, ainsi que des objectifs communiqués aux marchés financiers. Les objectifs pour l'année 2021 étaient les suivants :

	Minimum	Cible	Maximum
Rendement des capitaux propres ⁽¹⁾	9 %	12,1 %	12,9 %
Nouvelles affaires ⁽²⁾	Variable selon le secteur d'activité et en fonction des résultats de 2020	Budget	Budget + entre 5 % et 30 % variable selon le secteur d'activité
Contrôle des coûts ⁽²⁾	103 % du budget	Budget	94 % du budget

(1) Le rendement des capitaux propres aux actionnaires ordinaires (*ROE*) est une mesure non conforme aux normes IFRS classée comme mesure financière supplémentaire. Pour obtenir plus de renseignements sur cette mesure, voir la section « Renseignements financiers non conformes aux IFRS et autres mesures financières » du *Rapport de gestion 2021*, section qui est par la présente intégrée par renvoi dans les présentes et qui peut être consultée sur SEDAR au sedar.com ou sur le site Internet de iA Groupe financier à l'adresse ia.ca.

(2) Les montants des objectifs individuels de chacun des membres de la haute direction en ce qui a trait aux nouvelles affaires et au contrôle des coûts constituent des renseignements confidentiels dont la communication serait grandement préjudiciable aux intérêts de la Société. La communication de ces montants et des résultats quantitatifs fournirait des données hautement confidentielles aux concurrents de la Société ainsi que des renseignements stratégiques clés qui ne sont pas connus du public et qui risqueraient d'orienter les marchés d'une manière inappropriée. Par conséquent, ces montants ne sont pas divulgués de manière absolue, mais en pourcentages.

Unités d'actions différées (UAD)

Les dirigeants peuvent choisir de convertir une partie ou la totalité de leur boni annuel sous forme d'UAD. Pour ce faire, les dirigeants doivent en aviser la Société avant le 31 décembre de l'année civile qui précède celle pour laquelle le boni annuel est payé, à défaut de quoi le boni leur sera payé en espèces. Lorsque les bonis sont déterminés, le montant choisi est converti en UAD au prix de clôture moyen pondéré d'une action ordinaire de iA Société financière à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant la date de conversion. Les UAD accumulent des dividendes fictifs et sont payables en espèces uniquement au moment de la cessation d'emploi, de la prise de retraite ou au décès.

Régime d'intéressement à moyen terme (UAR)

Les hauts dirigeants sont admissibles à un régime d'intéressement à moyen terme basé sur des unités d'actions liées au rendement. Les attributions d'UAR sont à la discrétion du comité des ressources humaines et de rémunération après que ce dernier ait pris connaissance de la recommandation du président et chef de la direction (sauf en ce qui concerne ses propres UAR). Lors de l'attribution de nouvelles UAR, les attributions antérieures ne sont pas prises en compte, car celles-ci servent à encourager une performance supérieure pendant la période d'acquisition et à aligner les efforts de l'équipe de direction sur la réalisation d'objectifs de performance financière ambitieux.

Les objectifs de ce régime sont les suivants :

- Renforcer la philosophie de rémunération en fonction du rendement de la Société en récompensant ceux qui exécutent la stratégie d'affaires avec succès et qui atteignent les objectifs clés;
- Aligner les intérêts de la haute direction sur ceux des porteurs d'actions ordinaires;
- Mesurer le rendement à moyen terme pour compléter le rendement annuel, tel que mesuré dans le régime d'intéressement à court terme, et le rendement à long terme, tel que mesuré par le Régime d'options d'achat d'actions de iA Société financière; et
- Offrir une rémunération concurrentielle pour attirer et retenir des personnes de talent au sein de la haute direction.

Pour l'information sur l'atteinte de ces objectifs, veuillez vous reporter à la section intitulée « Paiement des attributions d'UAR de 2019 ».

L'acquisition de chaque attribution d'UAR s'effectue en fonction d'un cycle de rendement basé sur trois exercices financiers, commençant le 1^{er} janvier de l'année de l'octroi et se terminant le 31 décembre de la troisième année.

L'acquisition est ainsi assujettie à la fois à une période de trois années et à un facteur de rendement. La valeur d'attribution de chaque UAR correspond à la moyenne arithmétique des cours moyens pondérés de notre action (inscrite sous le symbole IAG à la Bourse de Toronto) pour les 20 premiers jours de négociation de la période de référence.

L'acquisition des UAR est basée sur un facteur de rendement à double facette, soit 25 % en fonction du rendement total destiné aux porteurs d'actions ordinaires par rapport à celui du groupe cible (« **RTA** ») et 75 % en fonction du rendement du bénéfice net de la Société au cours des trois années. La cible du bénéfice net total est établie annuellement en prévision de chaque attribution d'UAR.

Le tableau suivant présente, pour les trois derniers exercices, les UAR octroyées, la cible à atteindre pour déterminer la valeur réelle des UAR qui seront acquises à l'issue de la période de référence et le calendrier d'acquisition.

Cible triennale visée (période de référence)	Nombre d'UAR octroyées	Nombre d'UAR en circulation au 31 décembre 2021 ⁽¹⁾	Niveau de rendement	Échelle de rendement du bénéfice net	Rendement total destiné aux porteurs d'actions ordinaires Rang percentile du RTA relatif	Coefficient de rendement
2021-2023	48 960	47 480	Égal ou supérieur au maximum	2 600 M\$	1 à 35	150 %
				2 525 M\$	36 à 45	125 %
			Cible	2 450 M\$	46 à 55	100 %
				2 175 M\$	56 à 65	75 %
			Seuil	1 900 M\$	66 à 75	50 %
			Inférieur au seuil	s. o.	s. o.	0 %
2020-2022	31 995	30 867	Égal ou supérieur au maximum	2 400 M\$	1 à 35	150 %
				2 325 M\$	36 à 45	125 %
			Cible	2 250 M\$	46 à 55	100 %
				2 025 M\$	56 à 65	75 %
			Seuil	1 800 M\$	66 à 75	50 %
			Inférieur au seuil	s. o.	s. o.	0 %
2019-2021	48 537	36 818	Égal ou supérieur au maximum	2 250 M\$	1 à 35	150 %
				2 175 M\$	36 à 45	125 %
			Cible	2 100 M\$	46 à 55	100 %
				1 875 M\$	56 à 65	75 %
			Seuil	1 650 M\$	66 à 75	50 %
			Inférieur au seuil	s. o.	s. o.	0 %

(1) Un montant équivalent aux dividendes versés sur les actions ordinaires est converti en UAR additionnelles. Cette colonne indique donc le nombre d'UAR octroyées initialement plus le nombre d'UAR additionnelles attribuées à titre de dividendes moins le nombre d'UAR qui ont été annulées.

La valeur de versement de chaque UAR acquise à l'issue de la période de rendement correspond à la moyenne arithmétique des cours moyens pondérés de l'action ordinaire de la Société pour les 20 derniers jours de négociation de cette période multipliée par le facteur de rendement. Cette valeur de versement est payable en espèces seulement.

À compter de 2022, l'acquisition des UAR fera l'objet d'un changement. En effet, 50 % de l'acquisition sera désormais fondé sur le rendement total destiné aux porteurs d'actions ordinaires en comparaison avec le groupe cible (« **RTA** ») et 50 % sur le rendement du bénéfice net de la Société sur trois ans. Le paiement maximal, quant à lui, passera de 150 % à 200 %. Ces changements ont été effectués afin d'aligner davantage les résultats de la rémunération sur la création de valeur pour les actionnaires.

Régime d'intéressement à long terme (options d'achat d'actions)

Nous avons établi un régime d'options d'achat d'actions de iA Société financière destiné aux membres de la direction et aux employés à temps plein ou à d'autres prestataires de services de la Société et de ses filiales qui sont désignés de temps à autre par le conseil d'administration ou par tout comité du conseil qui possède une compétence en la matière.

- Depuis l'adoption du Régime d'options d'achat d'actions de iA Société financière en février 2001, 11 350 000 actions ont été réservées à des fins d'octroi, soit 10,55 % des actions ordinaires en circulation au 31 décembre 2021.
- Excluant les options qui ont été annulées, un total de 9 926 983 options ont été octroyées par le comité des ressources humaines et de rémunération aux termes du Régime, et 1 668 733 étaient en cours au 31 décembre 2021, représentant respectivement 9,23 % et 1,55 % des actions ordinaires en circulation au 31 décembre 2021.
- Au cours de l'exercice financier terminé le 31 décembre 2021, nous avons octroyé 310 000 options, ce qui représente 0,29 % du total des actions ordinaires émises et en circulation à cette date.
- Au 31 décembre 2021, après considération des octrois effectués en 2021, il restait un total de 1 423 017 options d'achat d'actions qui pouvaient être émises aux termes du Régime, ce qui représentait 1,32 % des actions ordinaires en circulation.

Le Régime d'options d'achat d'actions de iA Société financière permet au comité des ressources humaines et de rémunération d'accorder des options d'achat d'actions aux hauts dirigeants de la Société à titre de rémunération à long terme.

Le Régime d'options d'achat d'actions de iA Société financière a pour objectifs de :

- Mettre à la disposition de la Société un mécanisme d'actionnariat pour attirer, retenir et motiver les hauts dirigeants dont les compétences, le rendement et la loyauté envers la Société et certaines de ses filiales sont essentiels à la réussite, à l'image et à la réputation ou aux activités de ces dernières;
- Encourager le développement et permettre une implantation réussie de la stratégie de croissance continue de la Société;
- Associer une partie de la rémunération des hauts dirigeants à la création de valeur économique pour les porteurs d'actions ordinaires; et
- Appuyer la structure de rémunération qui vise à rémunérer la performance des hauts dirigeants.

Les octrois sont approuvés par le comité des ressources humaines et de rémunération après que ce dernier eut pris connaissance de la recommandation du président et chef de la direction.

Au moment de l'octroi, le comité des ressources humaines et de rémunération détermine le nombre d'actions ordinaires qui font l'objet de l'octroi, le prix de levée, la date d'expiration des options et la date à partir de laquelle celles-ci peuvent être levées.

Le nombre d'options est fixé en fonction de l'incidence attendue de la participation du haut dirigeant visé sur le rendement et le développement stratégique de la Société ainsi qu'en fonction d'une analyse comparative du marché de référence. Lorsque de nouvelles options d'achat d'actions sont octroyées, les attributions antérieures ne sont pas prises en considération puisque les attributions sont utilisées afin d'inciter une performance supérieure pour l'année en cours et afin d'aligner les intérêts à long terme des hauts dirigeants sur ceux des porteurs d'actions ordinaires.

De façon générale, pour les hauts dirigeants, il est prévu que le comité accorde des options tous les ans au mois de février. Le nombre d'options octroyées annuellement à chacun des hauts dirigeants est déterminé en fonction de sa rémunération, de son potentiel, de son niveau hiérarchique et de sa participation à nos résultats. Aucune option ne peut être octroyée pour une durée de plus de dix ans, et le prix de levée de chaque option est égal au prix moyen pondéré des actions ordinaires négociées à la Bourse de Toronto au cours des cinq jours de négociation précédant la date d'octroi des options.

De plus, le Régime d'options d'achat d'actions de iA Société financière stipule que le nombre maximal d'actions ordinaires qui peut être réservé à des fins d'émission à une personne au titre de la levée d'options d'achat d'actions octroyées aux termes du Régime ou aux termes de toute autre entente de rémunération en actions ne peut dépasser 1,4 % du nombre d'actions en circulation au moment de l'octroi.

Également, le Régime prévoit que le nombre maximal d'actions ordinaires qui peut être émis à des initiés, à tout moment, au titre de la levée d'options d'achat d'actions aux termes du Régime et aux termes de toute autre entente de rémunération en actions ne peut, à moins d'obtenir l'approbation des porteurs d'actions ordinaires, dépasser 10 % du nombre d'actions en circulation.

Il est également prévu que le nombre d'actions émises aux termes du Régime et de toute autre entente de rémunération au cours d'une période d'un an ne peut dépasser 10 % du nombre d'actions ordinaires en circulation dans le cas d'initiés ou 1,4 % du nombre d'actions en circulation dans le cas des actions émises à tout initié et aux personnes qui lui sont liées.

À la levée des options, la Société peut choisir d'émettre des actions ordinaires ou d'effectuer un paiement en espèces, sous réserve d'un montant maximum en espèces fixé par le comité.



Sauf indication contraire du comité des ressources humaines et de rémunération au moment de l'octroi, les options peuvent être levées en totalité ou en partie en tout temps, à la condition que :

- aucune option ne soit levée avant le premier anniversaire de l'octroi; et
- un maximum de 25 %, de 50 %, de 75 % et de 100 % du nombre total d'actions ordinaires au titre de l'option puisse être acquis au premier, au deuxième, au troisième et au quatrième anniversaire, respectivement, de l'octroi.

Nous ne fournissons pas d'aide financière afin de permettre la levée d'options octroyées aux termes du Régime d'options d'achat d'actions de iA Société financière. Le Régime d'options d'achat d'actions de iA Société financière prévoit que les options ne sont pas cessibles.

Dans certaines circonstances, la date d'expiration des options est devancée de sorte que les options acquises à la date d'un événement précis ne pourront pas être levées après cette date d'expiration anticipée. À moins que le comité n'en décide autrement, les options qui n'étaient pas acquises à la date de l'événement en question cessent d'exister et ne pourront jamais être levées.

Le comité des ressources humaines et de rémunération peut, sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation et des porteurs d'actions ordinaires, s'il y a lieu et à son gré, modifier le Régime d'options d'achat d'actions de iA Société financière et les modalités des options qui doivent être octroyées par la suite et, sans limiter la généralité de ce qui précède, apporter des modifications afin de se conformer aux lois et aux règlements applicables, à la condition que ces modifications ne changent pas les options en circulation ni ne portent préjudice aux droits de leurs porteurs.



Ces événements et ces dates d'expiration anticipées sont :

- Dans le cas d'un participant qui démissionne ou qui est congédié de façon justifiée, l'expiration anticipée survient à la date de la démission ou du congédiement;
- Dans le cas d'un décès, l'expiration anticipée survient six mois suivant le décès; et
- Dans le cas d'une cessation d'emploi pour toute autre raison, l'expiration anticipée survient trois ans suivant la cessation d'emploi. Le comité peut, dans ces circonstances, modifier le nombre d'options acquises à la date de l'événement.

Le comité des ressources humaines et de rémunération peut, sans avoir à obtenir l'approbation des porteurs d'actions ordinaires mais, sous réserve d'une approbation réglementaire, s'il y a lieu et à sa seule discrétion, apporter certaines modifications au Régime ou aux options d'achat d'actions aux termes du Régime qui ne sont pas prévues au Régime, y compris, sans s'y limiter, les modifications de nature « interne » ou administrative, les modifications qui clarifient toute disposition du Régime et les modifications nécessaires au respect des lois, des règles, des règlements ou des politiques applicables en matière de valeurs mobilières, un changement aux dispositions visant l'acquisition d'une option d'achat d'actions, un changement aux dispositions visant la cessation d'une option d'achat d'actions qui ne donne pas lieu à une prolongation au-delà de sa date d'expiration initiale et la suspension ou la résiliation du Régime.

Depuis 2018, nous avons réduit de façon importante le nombre de participants au Régime d'options d'achat d'actions, ce qui a pour résultat d'amoindrir l'effet de dilution de ce Régime. Alors que nous avons l'habitude d'attribuer environ 500 000 options d'achat d'actions par année, ce nombre a été réduit à environ 300 000 depuis 2018. La majorité des participants qui ne reçoivent plus d'options d'achat d'actions sont maintenant admissibles au régime d'intéressement à moyen terme. De plus, il y aura des réductions supplémentaires en 2022 avec l'introduction d'une nouvelle combinaison de rémunération à moyen et à long termes.

Le tableau suivant indique le nombre d'options en circulation pouvant être exercées aux termes du Régime d'options d'achat d'actions de iA Société financière en date du 31 décembre 2021.



Nombre d'options attribuées réduit

Options en circulation au cours du dernier exercice financier

Type de régime	Nombre d'actions devant être émises lors de l'exercice des options ou des bons ou droits en circulation	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation	Nombre d'actions restantes à émettre en vertu des régimes de rémunération à base d'actions (à l'exclusion des actions indiquées dans la première colonne)
Régimes de rémunération à base d'actions approuvés par les porteurs d'actions ordinaires	1 668 733	54,39 \$	1 423 017
Régimes de rémunération à base d'actions non approuvés par les porteurs d'actions ordinaires	S. O.	S. O.	S. O.

Taux d'épuisement

Le tableau ci-dessous présente le taux d'épuisement au cours des trois derniers exercices. Le taux d'épuisement correspond au nombre total d'options attribuées au cours de chaque exercice exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation durant l'exercice applicable.

	2021	2020	2019
Nombre d'options attribuées	310 000	285 000	348 000
Nombre moyen pondéré d'actions en circulation pour l'exercice applicable	107 425 956	107 023 621	106 852 579
Taux d'épuisement	0,29 %	0,27 %	0,33 %

À compter de 2022, les options représenteront environ 30 % de la composition de la rémunération d'intéressement à moyen et à long termes, ce qui représente une réduction importante par rapport aux années précédentes.

Régimes d'avantages sociaux et de retraite et avantages indirects

Les hauts dirigeants participent au régime d'avantages sociaux au même titre que les autres employés.

Celui-ci inclut une assurance vie, une assurance maladie et dentaire, une assurance invalidité à court terme et à long terme, une assurance en cas de décès ou de mutilation par accident et une assistance voyage d'urgence.

Alors que la Société assume la majeure partie des coûts associés à ces avantages sociaux, les employés (y compris les hauts dirigeants) doivent aussi cotiser à ce régime. Le régime d'avantages sociaux est comparable aux régimes offerts par les sociétés qui font partie du groupe de comparaison. Les hauts dirigeants bénéficient aussi d'avantages indirects dans le cadre de leur rémunération, dont la valeur varie selon l'échelon hiérarchique occupé et est comparable aux avantages offerts par les sociétés du groupe de comparaison.

Les hauts dirigeants participent également à un régime de retraite à prestations déterminées agréé et sont habilités à recevoir des montants de rentes de retraite complémentaires aux termes des régimes de retraite complémentaires. D'autres sections de la circulaire fournissent davantage de détails sur ces régimes.

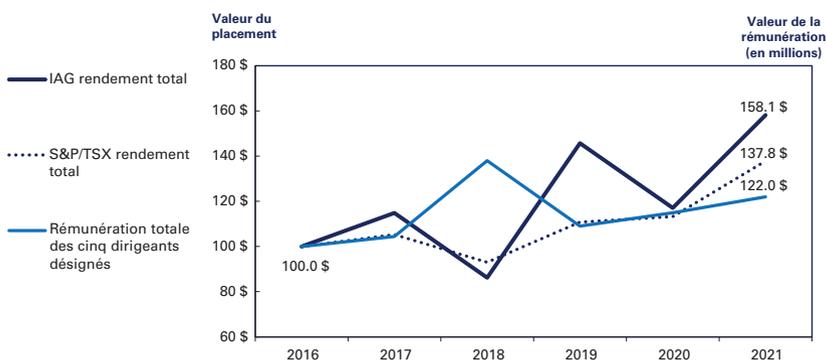
Corrélation entre la rémunération de la haute direction et les rendements pour les actionnaires

Les actions ordinaires sont inscrites à la Bourse de Toronto, sous le symbole IAG. Les premières actions IAG ont été émises par iA Assurance le 3 février 2000 à un prix de 7,875 \$ en tenant compte du fractionnement à raison de deux pour un effectué en 2005. Depuis le 1^{er} janvier 2019, moment de la prise d'effet de l'arrangement en vertu duquel les actions ordinaires de iA Assurance ont été échangées contre des actions ordinaires nouvellement émises de iA Société financière, les actions IAG sont inscrites au nom de iA Société financière.

Le graphique présenté ci-après permet de comparer le rendement total cumulatif des actions ordinaires par rapport au rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX au cours des cinq derniers exercices se terminant le 31 décembre 2021. Le graphique suppose que la valeur initiale du placement dans les actions ordinaires et de l'indice composé S&P/TSX était de 100,00 \$ le 31 décembre 2016 et que les dividendes ont été réinvestis.

Le graphique présente également la rémunération totale versée annuellement aux dirigeants désignés au cours de la période indiquée. Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'identité et la rémunération des dirigeants désignés, veuillez vous reporter à la section « Tableau sommaire de la rémunération ».

Rendement total cumulatif du titre de IAG au cours des cinq derniers exercices comparé à celui de l'indice composé S&P/TSX



Comme il est décrit dans le rapport sur l'analyse de la rémunération qui figure dans la circulaire, une partie importante de la rémunération directe totale touchée par les dirigeants désignés au cours de toute année est composée d'une rémunération variable prévue aux termes des régimes d'intéressement à court, moyen et à long termes. Ces régimes visent à aligner l'intérêt des dirigeants désignés sur l'intérêt de nos porteurs d'actions ordinaires.

Le tableau suivant montre, sous forme de pourcentage du revenu net après impôts, les montants de rémunération en espèces et en actions ordinaires gagnés par les dirigeants désignés en 2019, 2020 et 2021.

	2021	2020	2019
	1,24 %	1,58 %	1,33 %

Actionnariat des dirigeants

Nous avons adopté une politique qui oblige certains dirigeants clés à détenir des actions ordinaires ou des UAD d'une valeur correspondant à un multiple de leur salaire de base établi comme suit :

		Multiple du salaire annuel de base
Président et chef de la direction	→	3 x
Vice-président exécutif et poste équivalent	→	2 x
Vice-président principal et poste équivalent	→	1 x

Chaque nouveau dirigeant dispose de cinq années à compter de son embauche ou de la date de sa nomination, selon la dernière de ces occurrences, pour satisfaire à cette exigence. En date de la circulaire, les dirigeants désignés se conforment à la politique. En vertu de la *Politique concernant l'actionnariat des hauts dirigeants*, il est interdit à ces derniers de participer à des activités de monétisation ou à d'autres activités de couverture en lien avec les actions de la Société qu'ils possèdent de même qu'en lien avec les attributions reçues au titre de la rémunération fondée sur les titres de la Société. Le président et chef de la direction s'est engagé à ne pas vendre de titres détenus en vertu de la *Politique concernant l'actionnariat des hauts dirigeants* pendant une période d'un an suivant la fin de son lien d'emploi avec la Société.

Le tableau suivant fait état, en date du 15 mars 2022, du nombre et de la valeur des actions ordinaires et des UAD détenues par les dirigeants désignés. La valeur des actions ordinaires et des UAD est établie en multipliant le prix de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le 14 mars 2022 (74,20 \$) par le nombre d'actions ordinaires et de UAD détenues par le dirigeant désigné à cette date.

	Actions ordinaires		UAD		Valeur totale des titres	Exigence en matière d'actionnariat
	Nombre	\$	Nombre	\$	\$	
DENIS RICARD	44 000	3 264 800	48 107	3 569 539	6 834 339	satisfaite
JACQUES POTVIN	7 234	536 763	10 287	763 295	1 300 058	satisfaite
MICHAEL L. STICKNEY	38 200	2 834 440	1 290	95 718	2 930 158	satisfaite
ALAIN BERGERON	-	-	3 010	223 342	223 342	satisfaite ⁽¹⁾
PIERRE MIRON	3 400	252 280	4 796	355 863	608 143	satisfaite ⁽²⁾

(1) Monsieur Bergeron est vice-président exécutif et chef des placements depuis le 3 septembre 2019. Au 15 mars 2022, il respectait toujours le délai de cinq ans accordé pour atteindre la participation minimale requise.

(2) Monsieur Miron est vice-président exécutif et chef de la transformation depuis août 2021. Du mois de septembre 2018 au mois d'août 2021, il occupait le poste de vice-président exécutif, Technologies de l'information. Au 15 mars 2022, il respectait toujours le délai de cinq ans accordé pour atteindre la participation minimale requise.

Détails de la rémunération individuelle

DENIS RICARD



**Président et
chef de la direction**

Denis Ricard est président et chef de la direction de iA Groupe financier depuis septembre 2018. Il est un leader engagé, qui valorise le développement des personnes, dans une organisation apprenante et socialement responsable.

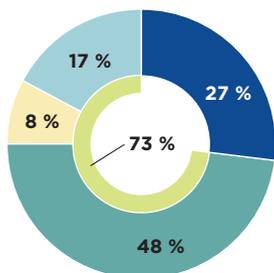
Monsieur Ricard est responsable de la planification stratégique et veille à la croissance durable de la Société, en tenant compte des intérêts des actionnaires, des clients, des employés et des communautés où elle est présente. Il est reconnu en tant que bâtisseur d'équipe chevronné, passionné par de nouveaux défis et dévoué aux objectifs à long terme de iA Groupe financier.

Rémunération directe totale pour les trois derniers exercices

	2021	2020	2019
Salaire de base	950 000 \$	950 000 \$	842 960 \$
Régime d'intéressement à court terme	1 714 427 \$	1 227 891 \$	947 858 \$
Régime d'intéressement à moyen terme	284 995 \$	284 984 \$	252 893 \$
Régime d'intéressement à long terme ⁽¹⁾	592 800 \$	763 200 \$	492 600 \$
Rémunération directe totale	3 542 222 \$	3 226 075 \$	2 536 311 \$

(1) Valeur estimée des options d'achat d'actions calculée à l'aide du modèle Black-Scholes : 9,88 \$ en février 2021, 12,72 \$ en février 2020 et 8,21 \$ en février 2019.

Rémunération directe totale



- Salaire de base (27 %)
- Régime d'intéressement à court terme (48 %)
- Régime d'intéressement à moyen terme (8 %)
- Régime d'intéressement à long terme (17 %)
- Portion totale de la rémunération variable (73 %)

Historique de la rémunération du président et chef de la direction

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération vise l'alignement de la rémunération sur les intérêts des porteurs d'actions ordinaires. La rémunération liée au régime d'intéressement à moyen terme et au régime d'intéressement à long terme constitue l'une des façons d'y parvenir.

Le tableau ci-après indique la rémunération directe totale attribuée à notre président et chef de la direction au cours des cinq derniers exercices (monsieur Denis Ricard de 2018 à 2021 et monsieur Yvon Charest en 2017) ainsi que sa valeur réelle actuelle comparativement à la valeur pour les porteurs d'actions ordinaires.

	Rémunération directe totale		Valeur d'un montant de 100 \$	
	Valeur au moment de l'attribution ⁽¹⁾	Valeur réelle au 31 décembre 2021 ⁽²⁾	Valeur pour le président et chef de la direction ⁽³⁾	Valeur pour les porteurs d'actions ordinaires ⁽⁴⁾
2017	2 443 322 \$	2 623 675 \$	107,38 \$	155,98 \$
2018	2 283 290 \$	2 443 522 \$	107,02 \$	136,43 \$
2019	2 536 311 \$	3 681 743 \$	145,16 \$	181,47 \$
2020	3 226 075 \$	2 363 169 \$	73,25 \$	107,41 \$
2021	3 542 222 \$	3 715 342 \$	104,89 \$	138,11 \$

(1) Comprend le salaire et la rémunération variable attribuée à la fin de l'exercice pour le rendement de l'exercice.

(2) La valeur réelle au 31 décembre 2021 comprend ce qui suit :

- Le salaire et les bonis annuels en espèces reçus durant l'année d'attribution;
- La valeur réelle tirée des UAR et des options exercées qui ont été octroyées durant l'année d'attribution, au moment de leur acquisition;
- La valeur au 31 décembre 2021 des UAR qui ont été octroyées durant l'année d'attribution, mais qui n'ont pas été acquises; ou
- La valeur dans le cours, au 31 décembre 2021, des options d'achat d'actions octroyées durant l'année d'attribution qui ne sont pas acquises ou qui ont été acquises, mais non exercées.

(3) Représente, pour monsieur Charest ou monsieur Ricard, la valeur réelle de chaque tranche de 100 \$ de rémunération directe totale attribuée au cours de l'exercice indiqué.

(4) Représente la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires fait le premier jour de négociation de l'exercice indiqué, en supposant le réinvestissement des dividendes.

Processus d'évaluation du président et chef de la direction

Le comité des ressources humaines et de rémunération évalue le rendement du président et chef de la direction en fonction des objectifs stratégiques et de performance qui ont été déterminés pour celui-ci au début de l'année. Au début de l'année suivante, les objectifs de performance sont comparés aux résultats financiers obtenus par la Société et les objectifs stratégiques sont évalués dans le cadre d'un processus qui inclut une autoévaluation, une évaluation par les membres de la haute direction et une évaluation par les administrateurs. Dans le cadre de ce processus, le président du conseil compile les résultats et finalise l'évaluation avec le comité des ressources humaines et de rémunération.

Calcul du boni annuel 2021 (régime d'intéressement à court terme)

Boni cible : 100 %	Pondération	Boni en pourcentage de la cible	Boni
	%	%	\$
Rendement des capitaux propres	35	200,0	665 000
Nouvelles affaires	30	167,7	477 945
Contrôle des coûts	10	0,0	0
Objectifs stratégiques et évaluation qualitative	25	175	415 625
Sous-total	100	164,1	1 558 570
Seuil de profitabilité atteint		Oui	Oui
Multiplicateur IRC (de -10 % à +10 %)		+10 %	155 857
Total du boni versé		180,5	1 714 427

JACQUES POTVIN



Vice-président exécutif, chef des finances et actuaire en chef

Jacques Potvin occupe le poste de vice-président exécutif, chef des finances et actuaire en chef de iA Groupe financier depuis février 2018. Il est responsable notamment d'assurer la saine gestion financière de l'entreprise et la pérennité financière à long terme de celle-ci. Il a aussi sous sa responsabilité les activités de financement de la Société.

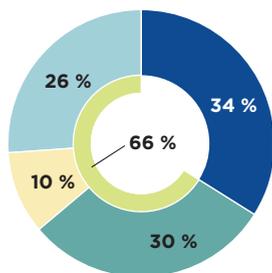
Monsieur Potvin dirige les services de l'Actuariat, de la Comptabilité et de la Fiscalité, des Relations avec les investisseurs, affaires publiques et développement durable, des Services juridiques et des Ressources matérielles.

Rémunération directe totale pour les trois derniers exercices

	2021	2020	2019
Salaire de base	461 000 \$	461 000 \$	418 910 \$
Régime d'intéressement à court terme	400 923 \$	346 322 \$	270 283 \$
Régime d'intéressement à moyen terme	138 289 \$	138 298 \$	125 672 \$
Régime d'intéressement à long terme ⁽¹⁾	345 800 \$	445 200 \$	287 350 \$
Rémunération directe totale	1 346 012 \$	1 390 820 \$	1 102 215 \$

(1) Valeur estimée des options d'achat d'actions calculée à l'aide du modèle Black-Scholes : 9,88 \$ en février 2021, 12,72 \$ en février 2020 et 8,21 \$ en février 2019.

Rémunération directe totale



- Salaire de base (34 %)
- Régime d'intéressement à court terme (30 %)
- Régime d'intéressement à moyen terme (10 %)
- Régime d'intéressement à long terme (26 %)
- Portion totale de la rémunération variable (66 %)

Calcul du boni annuel 2021 (régime d'intéressement à court terme)

Boni cible : 60 %	Pondération	Boni en pourcentage de la cible	Boni
	%	%	\$
Rendement des capitaux propres	10	200,0	55 320
Nouvelles affaires	10	167,7	46 386
Contrôle des coûts	10	0,0	0
Objectifs sectoriels et évaluation qualitative	70	135,7	262 770
Sous-total	100	131,8	364 476
Seuil de profitabilité atteint		Oui	Oui
Multiplicateur IRC (de -10 % à +10 %)		+10 %	36 448
Total du boni versé		144,9	400 923

MICHAEL L. STICKNEY



Vice-président exécutif et chef de la croissance

Michael L. Stickney est vice-président exécutif et chef de la croissance depuis le 1er septembre 2019. Il encadre les initiatives de croissance pour toutes les unités d'exploitation, tant au Canada qu'aux États-Unis. Il est aussi responsable des affaires américaines.

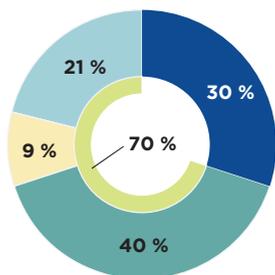
Monsieur Stickney a un bilan très solide en ce qui regarde la capacité de bâtir des entreprises prospères et bénéficie d'une connaissance approfondie des secteurs de la Société et de plusieurs années d'expérience dans le domaine.

Rémunération directe totale pour les trois derniers exercices

	2021	2020	2019
Salaire de base ⁽¹⁾	581 710 \$	622 549 \$	519 057 \$
Régime d'intéressement à court terme ⁽²⁾	762 526 \$	558 099 \$	478 807 \$
Régime d'intéressement à moyen terme ⁽³⁾	174 556 \$	181 773 \$	146 630 \$
Régime d'intéressement à long terme ⁽⁴⁾	395 200 \$	508 800 \$	188 830 \$
Rémunération directe totale	1 913 992 \$	1 871 221 \$	1 333 324 \$

- (1) Le salaire de monsieur Stickney a été payé en dollars américains et converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen (2021 : 1,2535 = 464 069 \$ US, 2020 : 1,3415 = 464 069 \$ US et 2019 : 1,3269 = 391 180 \$ US).
- (2) Le boni annuel 2021 de monsieur Stickney a été payé en dollars américains et converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change au moment du paiement. Ses bonis annuels 2020 et 2019 ont été payés en dollars américains et convertis en dollars canadiens en utilisant un taux de change prédéterminé. (2021 : 1,2776 = 596 842 \$ US, 2020 : 1,2994 = 429 500 \$ US et 2019 : 1,3218 = 362 228 \$ US).
- (3) Les UAR ont été octroyées en dollars américains et converties en dollars canadiens en utilisant le taux de change au moment de l'octroi (2021 : 1,2777 = 136 618 \$ US; 2020 : 1,3305 = 136 620 \$ US et 2019 : 1,3270 = 110 497 \$ US).
- (4) Valeur estimée des options d'achat d'actions calculée à l'aide du modèle Black-Scholes : 9,88 \$ en février 2021, 12,72 \$ en février 2020 et 8,21 \$ en février 2019.

Rémunération directe totale



- Salaire de base (30 %)
- Régime d'intéressement à court terme (40 %)
- Régime d'intéressement à moyen terme (9 %)
- Régime d'intéressement à long terme (21 %)
- Portion totale de la rémunération variable (70 %)

Calcul du boni annuel 2021 (régime d'intéressement à court terme)

Boni cible : 75 %	Pondération	Boni en pourcentage de la cible	
		%	\$
Rendement des capitaux propres	35	200,0	243 636 US 311 270 CA
Nouvelles affaires	30	167,7	175 105 US 223 714 CA
Contrôle des coûts	10	0,0	0
Objectifs sectoriels et évaluation qualitative	25	142,3	123 843 US 158 222 CA
Sous-total	100	155,9	542 584 US 693 206 CA
Seuil de profitabilité atteint		Oui	Oui
Multiplicateur IRC (de -10 % à +10 %)		+10 %	54 258 US 69 320 CA
Total du boni versé		171,5	596 842 US 762 526 CA

ALAIN BERGERON



Vice-président exécutif et chef des placements

Alain Bergeron est vice-président exécutif et chef des placements de iA Groupe financier depuis septembre 2019. À ce titre, il est responsable de la gestion du portefeuille de placements de la Société. Il a notamment la responsabilité de la gestion et de la supervision des actifs du fonds général et des fonds de placement.

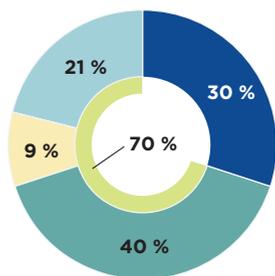
Monsieur Bergeron est reconnu comme un investisseur hautement intègre et passionné, qui a fait ses preuves à constituer des portefeuilles de première qualité et des équipes de placement hautement performantes. Il amène une rare combinaison d'expérience dans le monde des placements institutionnels et des régimes de pensions, ainsi qu'une expérience et une compréhension des besoins en matière de patrimoine individuel, ce qui contribue à la réussite de iA et de ses clients dans l'atteinte de leurs objectifs financiers.

Rémunération directe totale pour les trois derniers exercices

	2021	2020	2019
Salaire de base	564 000 \$	564 000 \$	180 822 \$
Régime d'intéressement à court terme	754 448 \$	519 250 \$	412 500 \$
Régime d'intéressement à moyen terme	169 187 \$	169 225 \$	s. o.
Régime d'intéressement à long terme ⁽¹⁾	395 200 \$	508 800 \$	502 800 \$
Rémunération directe totale	1 882 835 \$	1 761 275 \$	1 096 122 \$

(1) Valeur estimée des options d'achat d'actions calculée à l'aide du modèle Black-Scholes : 9,88 \$ en février 2021, 12,72 \$ en février 2020 et 8,38 \$ en septembre 2019.

Rémunération directe totale



- Salaire de base (30 %)
- Régime d'intéressement à court terme (40 %)
- Régime d'intéressement à moyen terme (9 %)
- Régime d'intéressement à long terme (21 %)
- Portion totale de la rémunération variable (70 %)

Calcul du boni annuel 2021 (régime d'intéressement à court terme)

Boni cible : 75 %	Pondération	Boni en	
		pourcentage de la cible	Boni
	%	%	\$
Rendement des capitaux propres	30	200,0	253 800
Nouvelles affaires	10	167,7	70 937
Contrôle des coûts	10	0,0	0
Objectifs sectoriels et évaluation qualitative	50	170,7	361 125
Sous-total	100	162,1	685 862
Seuil de rentabilité atteint		Oui	Oui
Multiplicateur IRC (de -10 % à +10 %)		+10 %	68 586
Total du boni versé		178,4	754 448

PIERRE MIRON



Vice-président exécutif et chef de la transformation

Pierre Miron a été nommé au poste de vice-président exécutif et chef de la transformation en septembre 2021. Il était auparavant vice-président exécutif, Technologies de l'information depuis septembre 2018.

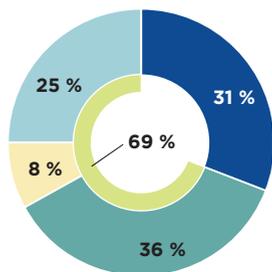
Monsieur Miron est responsable de l'orchestration et du pilotage du Bureau de la transformation, qui a pour mission de procéder à la simplification de l'efficacité de l'organisation et de relever cette dernière. Cette transformation inclut la clarification et l'orchestration des rôles et des mandats des différents secteurs en fonction des objectifs de la transformation numérique de l'entreprise. Toutes les activités liées aux technologies de l'information, à l'expérience client et à l'expérience employé relèvent de lui.

Rémunération directe totale pour les trois derniers exercices

	2021	2020	2019
Salaire de base	480 630 \$	425 000 \$	385 500 \$
Régime d'intéressement à court terme	566 290 \$	269 092 \$	251 173 \$
Régime d'intéressement à moyen terme	127 510 \$	127 502 \$	115 665 \$
Régime d'intéressement à long terme ⁽¹⁾	392 600 \$	190 800 \$	123 150 \$
Rémunération directe totale	1 567 030 \$	1 012 394 \$	875 488 \$

(1) Valeur estimée des options d'achat d'actions calculée à l'aide du modèle Black-Scholes : 12,22 \$ en juin 2021 (20 000 options octroyées), 9,88 \$ en février 2021 (15 000 options octroyées), 12,72 \$ en février 2020 et 8,21 \$ en février 2019.

Rémunération directe totale



- Salaire de base (31 %)
- Régime d'intéressement à court terme (36 %)
- Régime d'intéressement à moyen terme (8 %)
- Régime d'intéressement à long terme (25 %)
- Portion totale de la rémunération variable (69 %)

Calcul du boni annuel 2021 (régime d'intéressement à court terme)

Boni cible : 55 %/75 %	Pondération	Boni en pourcentage de la cible	Boni
	%	%	\$
Rendement des capitaux propres	30	200,0	220 388
Nouvelles affaires	15	167,7	92 398
Contrôle des coûts	15	0,0	0
Objectifs sectoriels et évaluation qualitative	40	137,5	202 023
Sous-total	100	140,2	514 809
Seuil de profitabilité atteint		Oui	Oui
Multiplicateur IRC (de -10 % à +10 %)		+10 %	51 481
Total du boni versé		154,2	566 290

Tableau sommaire de la rémunération

Nom et fonction principale	Exercice	Salaire	Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des options ⁽²⁾	Régime d'intéressement annuel ⁽³⁾ (non fondé sur des titres de capitaux propres)	Valeur du régime de retraite	Autre rémunération ⁽⁴⁾	Rémunération totale
DENIS RICARD Président et chef de la direction	2021	950 000 \$	284 995 \$	592 800 \$	1 714 427 \$	2 444 048 \$	s. o.	5 986 270 \$
	2020	950 000 \$	284 984 \$	763 200 \$	1 227 891 \$	3 677 435 \$	s. o.	6 903 510 \$
	2019	842 960 \$	252 893 \$	492 600 \$	947 858 \$	3 135 171 \$	s. o.	5 671 482 \$
JACQUES POTVIN Vice-président exécutif, chef des finances et actuaire en chef	2021	461 000 \$	138 289 \$	345 800 \$	400 923 \$	802 831 \$	s. o.	2 148 843 \$
	2020	461 000 \$	138 298 \$	445 200 \$	346 322 \$	1 381 530 \$	s. o.	2 772 350 \$
	2019	418 910 \$	125 672 \$	287 350 \$	270 283 \$	1 849 996 \$	s. o.	2 952 211 \$
MICHAEL L. STICKNEY Vice-président exécutif et chef de la croissance	2021	581 710 \$ ⁽⁵⁾	174 556 \$ ⁽⁶⁾	395 200 \$	762 526 \$ ⁽⁷⁾	1 114 053 \$	s. o.	3 028 045 \$
	2020	622 549 \$ ⁽⁵⁾	181 773 \$ ⁽⁶⁾	508 800 \$	558 099 \$ ⁽⁷⁾	406 577 \$	s. o.	2 277 798 \$
	2019	519 057 \$ ⁽⁵⁾	146 630 \$ ⁽⁶⁾	188 830 \$	478 807 \$ ⁽⁷⁾	354 475 \$	s. o.	1 687 799 \$
ALAIN BERGERON Vice-président exécutif et chef des placements	2021	564 000 \$	169 187 \$	395 200 \$	754 448 \$	340 594 \$	250 000 \$ ⁽⁸⁾	2 473 429 \$
	2020	564 000 \$	169 225 \$	508 800 \$	519 250 \$	317 568 \$	250 000 \$	2 328 843 \$
	2019	180 822 \$	0 \$	502 800 \$	412 500 \$	81 279 \$	250 000 \$	1 427 401 \$
PIERRE MIRON Vice-président exécutif et chef de la transformation	2021	480 630 \$	127 510 \$	392 600 \$	566 290 \$	247 119 \$	125 000 \$ ⁽⁹⁾	1 939 149 \$
	2020	425 000 \$	127 502 \$	190 800 \$	269 092 \$	203 946 \$	125 000 \$	1 341 340 \$
	2019	385 500 \$	115 665 \$	123 150 \$	251 173 \$	161 766 \$	125 000 \$	1 162 254 \$

- (1) La valeur de l'action est établie à la date d'attribution. Cette valeur est de 57,64 \$ pour 2021, de 72,94 \$ pour 2020 et de 46,98 \$ pour 2019. Conformément au régime d'intéressement à moyen terme en vigueur, le cours initial de l'action pour une période de rendement donnée est déterminé par le prix moyen des actions de la Société au cours des 20 premiers jours ouvrables de cette période. La période de rendement s'étend sur les trois exercices financiers : elle commence le 1^{er} janvier de l'année de l'octroi et se termine le 31 décembre de la troisième année.
- (2) La juste valeur des options d'achat d'actions à la date d'attribution est déterminée à l'aide du modèle de Black-Scholes : 9,88 \$ en février 2021 et 12,22 \$ en juin 2021 (12,72 \$ en février 2020, 8,21 \$ en février 2019 et 8,38 \$ en septembre 2019). Le modèle d'évaluation du prix des options de Black-Scholes permet d'estimer la juste valeur des options. Le modèle utilisé pour la fixation des prix tient compte des hypothèses suivantes : taux d'intérêt sans risque de 0,55 % en février 2021 et de 1,08 % en juin 2021 (1,38 % en février 2020, 1,80 % en février 2019 et 1,44 % en septembre 2019); volatilité anticipée de 27,70 % en février 2021 et de 27,73 % en juin 2021 (22,61 % en février 2020, 25,80 % en février 2019 et 22,92 % en septembre 2019); espérance mathématique de la durée de vie de 5,4 ans en février 2021 et de 5,3 ans en juin 2021 (5,4 ans en février 2020 et 5,6 ans en février et septembre 2019) et dividendes attendus de 3,51 % en février 2021 et de 3,39 % en juin 2021 (2,59 % en février 2020, 3,58 % en février 2019 et 3,18 % en septembre 2019).

- (3) Le boni est établi selon une formule déterminée à l'avance (voir la section « Composantes de la rémunération ») et est versé en espèces ou sous forme d'UAD au cours des trois premiers mois de l'exercice suivant. Les dirigeants désignés suivants ont choisi de recevoir une partie de leur boni pour les années indiquées sous forme d'UAD :

	Année de référence	Valeur du boni annuel réinvesti en UAD	Nombre d'UAD octroyés
Denis Ricard	2019	250 000	3 320
Jacques Potvin	2021	120 277	1 448
	2019	81 085	1 077
Alain Bergeron	2021	250 000	3 010
Pierre Miron	2021	250 000	3 010
	2019	125 586	1 668

- (4) La valeur totale des gratifications et des avantages à l'intention de chaque dirigeant désigné est inférieure à 50 000 \$ et à 10 % de leur salaire annuel total.
- (5) Le salaire de monsieur Stickney a été payé en dollars américains et converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen de 2021 (1,2535 = 464 069 \$ US); de 2020 (1,3415 = 464 069 \$ US) et de 2019 (1,3269 = 391 180 \$ US).
- (6) Les UAR ont été octroyées en dollars américains et converties en dollars canadiens en utilisant le taux de change au moment de l'octroi (2021 : 1,2777 = 136 618 \$ US; 2020 : 1,3305 = 136 620 \$ US et 2019 : 1,3270 = 110 497).
- (7) Le boni annuel 2021 de monsieur Stickney a été payé en dollars américains et converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change au moment du paiement. Ses bonis annuels 2020 et 2019 ont été payés en dollars américains et convertis en dollars canadiens en utilisant un taux de change prédéterminé. (2021 : 1,2776 = 596 842 \$ US; 2020 : 1,2994 = 429 500 \$ US et 2019 : 1,3218 = 362 228 \$ US).
- (8) Ce montant correspond au troisième versement du boni de rétention qui est payable annuellement, en février, pour une période de cinq ans, à monsieur Bergeron conformément à son contrat d'embauche. Les versements du boni de rétention sont conditionnels au maintien de l'emploi au moment du versement.
- (9) Ce montant correspond au troisième versement du boni de rétention qui est payable annuellement, en février, pour une période de trois ans, à monsieur Miron conformément à son contrat d'embauche. Les versements du boni de rétention sont conditionnels au maintien de l'emploi au moment du versement.

Attributions en cours à la fin du dernier exercice financier

En date du 31 décembre 2021, des options d'achat d'actions en vue d'acquérir des actions ordinaires ont été attribuées aux dirigeants désignés et n'ont pas été levées, comme le montre le tableau suivant. Toutes les options d'achat d'actions attribuées ont un prix de levée qui correspond au prix moyen pondéré des actions ordinaires négociées à la Bourse de Toronto au cours des cinq jours de bourse précédant le jour auquel l'option était attribuée. Les options sont acquises sur quatre ans au taux de 25 % par année, et ce, à partir de la première date d'anniversaire de la date d'attribution. Les options peuvent être levées pour une période de dix ans à compter de la date d'attribution.

Attributions fondées sur des options

	Exercice financier de l'attribution	Nombre de titres visé par les options attribuées non exercées	Prix de l'exercice des options attribuées	Date d'expiration des options attribuées	Valeur des options dans le cours non exercées ⁽¹⁾
DENIS RICARD	2013	23 000	35,51	8 février 2023	848 010
	2014	25 000	43,38	7 février 2024	725 000
	2015	25 000	39,96	6 février 2025	810 500
	2016	30 000	40,91	5 février 2026	944 100
	2017	35 000	55,85	10 février 2027	578 550
	2018	40 000	58,43	9 février 2028	558 000
	2018	13 333	52,66	31 juillet 2028	262 927
	2019	60 000	48,82	8 février 2029	1 413 600
	2020	60 000	73,93	7 février 2030	-
	2021	60 000	57,87	5 février 2031	870 600
	Total	371 333			7 011 287
JACQUES POTVIN	2014	3 000	43,38	7 février 2024	87 000
	2015	4 000	39,96	6 février 2025	129 680
	2016	4 000	40,91	5 février 2026	125 880
	2017	6 000	55,85	10 février 2027	99 180
	2018	20 000	58,43	9 février 2028	279 000
	2019	35 000	48,82	8 février 2029	824 600
	2020	35 000	73,93	7 février 2030	-
	2021	35 000	57,87	5 février 2031	507 850
	Total	142 000			2 053 190
MICHAEL L. STICKNEY	2013	17 500	35,51	8 février 2023	645 225
	2014	23 000	43,38	7 février 2024	667 000
	2015	23 000	39,96	6 février 2025	745 660
	2016	23 000	40,91	5 février 2026	723 810
	2017	23 000	55,85	10 février 2027	380 190
	2018	23 000	58,43	9 février 2028	320 850
	2019	23 000	48,82	8 février 2029	541 880
	2020	40 000	73,93	7 février 2030	-
	2021	40 000	57,87	5 février 2031	580 400
		Total	235 500		
ALAIN BERGERON	2019	60 000	54,79	3 septembre 2029	1 055 400
	2020	40 000	73,93	7 février 2030	-
	2021	40 000	57,87	5 février 2031	580 400
		Total	140 000		
PIERRE MIRON	2019	15 000	48,82	8 février 2029	353 400
	2020	15 000	73,93	7 février 2030	-
	2021	15 000	57,87	5 février 2031	217 650
	2021	20 000	68,38	28 juin 2031	80 000
		Total	65 000		

(1) Ce montant est calculé en fonction de l'écart entre le prix de clôture de l'action le 31 décembre 2021 (72,38 \$) et le prix d'exercice des options.

Au 31 décembre 2021, des UAR et des UAD étaient attribués aux dirigeants désignés et étaient en cours comme l'indique le tableau suivant. L'acquisition des UAR est assujettie à la fois à une période de trois années et à un facteur de rendement. Les UAD sont acquises à la date de leur attribution. La valeur de chaque UAR correspond au prix moyen de l'action ordinaire pour les 20 premiers jours ouvrables de la période de référence. La valeur de chaque UAD est calculée en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire le 31 décembre 2021. Les UAR et les UAD accumulent aussi des dividendes fictifs en fonction des dividendes versés sur les actions ordinaires.

		Attributions fondées sur des actions			
		UAR		UAD ⁽³⁾	
Exercice financier de l'attribution	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽¹⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽²⁾		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)	
		Nombre	\$	Nombre	\$
DENIS RICARD	2020	4 183	296 198	48 107	3 481 985
	2021	5 093	360 635		
	Total	9 276	656 833		
JACQUES POTVIN	2020	2 030	143 744	8 839	639 767
	2021	2 471	174 972		
	Total	4 501	318 716		
MICHAEL L. STICKNEY	2020	2 005	179 995 ⁽⁵⁾	1 290	93 370
	2021	2 441	219 136 ⁽⁵⁾		
	Total	4 446	399 131⁽⁵⁾		
ALAIN BERGERON	2020	2 484	175 892	-	-
	2021	3 023	214 059		
	Total	5 507	389 951		
PIERRE MIRON	2020	1 871	132 486	1 785	129 198
	2021	2 279	161 376		
	Total	4 150	293 862		

- (1) Total des UAR non acquises (attributions fondées sur des actions et des équivalents de dividendes) en date du 31 décembre 2021.
- (2) La valeur des UAR non acquises est fondée sur un critère de rendement à la cible de 100 % et sur la moyenne arithmétique des cours moyens pondérés de l'action pour la période des 20 derniers jours ouvrables de 2021 (70,81 \$).
- (3) Ces dirigeants ont choisi de recevoir un pourcentage de leur boni annuel 2021 sous forme d'UAD. Ce montant est calculé en fonction du prix de clôture de l'action ordinaire le 31 décembre 2021 (72,38 \$).
- (4) Total des UAD (attributions fondées sur des actions et des équivalents de dividendes) en date du 31 décembre 2021.
- (5) La valeur des UAR non acquises a été calculée en dollars américains et convertie en dollars canadiens en utilisant le taux de change au 31 décembre 2021 (octroi 2021 : 1,2678 = 172 847 \$ US; octroi 2020 : 1,2678 = 141 974 \$ US).

Attributions aux termes du régime incitatif – valeur acquise ou gagnée pendant l'exercice

Le tableau suivant présente, pour chaque dirigeant désigné, les valeurs des attributions gagnées ou acquises aux termes des régimes incitatifs au cours de 2021.

	Attributions fondées sur des options – valeur acquise pendant l'exercice ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽²⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice ⁽³⁾
DENIS RICARD	339 469 \$	477 325 \$	1 714 427 \$
JACQUES POTVIN	139 150 \$	237 200 \$	400 923 \$
MICHAEL L. STICKNEY	131 100 \$	267 622 \$ ⁽⁴⁾	762 526 \$
ALAIN BERGERON	234 900 \$	0 \$	754 448 \$
PIERRE MIRON	49 125 \$	218 312 \$	566 290 \$

(1) Valeur basée sur le prix de clôture des actions ordinaires le jour où elles ont été acquises.

(2) Le paiement des attributions de 2019, dont la période de rendement était du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021, a été effectué le 24 février 2022.

(3) Le dirigeant désigné peut choisir de recevoir une partie ou la totalité de son boni sous forme d'UAD. Les UAD sont versées en argent seulement lors de la cessation d'emploi, de la retraite ou du décès du dirigeant désigné.

(4) La valeur à l'acquisition des UAR pour monsieur Stickney a été convertie en dollars canadiens en utilisant le taux de change au moment du paiement (1,2832 = 208 558 \$ US).

Païement des attributions d'UAR de 2019

Les droits afférents aux UAR attribuées aux dirigeants désignés en 2019 ont été acquis le 31 décembre 2021 (date de fin de la période d'évaluation du rendement de trois ans desdites UAR).

Le tableau ci-après décrit la méthode de calcul employée pour le paiement des UAR :

- La somme que les dirigeants désignés ont reçue est fondée sur le nombre d'unités dont les droits ont été acquis et sur le cours des actions ordinaires de la Société au moment de l'acquisition, comme décrit ci-dessous;
- Le nombre d'unités dont les droits ont été acquis a été établi en fonction du coefficient de rendement, qui a été calculé d'après le rendement de la Société pendant la période de référence de trois ans (se reporter ci-après pour obtenir de plus amples détails à ce sujet);
- Pendant la période de référence, des dividendes fictifs ont été reçus par les dirigeants désignés à titre d'unités supplémentaires;
- Le prix d'acquisition correspond à la moyenne arithmétique des cours moyens pondérés des actions ordinaires pour la période de 20 jours précédant la fin de la période de référence, soit la fin de l'exercice financier terminé le 31 décembre 2021;

- La différence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement comprend l'incidence des dividendes fictifs reçus par les dirigeants désignés à titre d'unités supplémentaires, de la croissance du cours des actions depuis l'octroi et du coefficient de rendement.

	Nombre d'UAR octroyées en 2019	Nombre d'équivalents de dividendes reçus	Nombre total d'UAR	Coefficient de rendement (arrondi)	Prix d'acquisition	Valeur de paiement à l'acquisition	Valeur d'octroi	Différence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement
	Nombre	Nombre	Nombre	Multiple	\$	\$	\$	\$
DENIS RICARD	5 383	561	5 944	1,13	70,81	477 325	252 893	224 432
JACQUES POTVIN	2 675	279	2 954	1,13	70,81	237 200	125 672	111 528
MICHAEL L. STICKNEY	2 352	245	2 597	1,13	70,81	267 622 ⁽¹⁾	146 630 ⁽²⁾	120 992
ALAIN BERGERON	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
PIERRE MIRON	2 462	257	2 719	1,13	70,81	218 312	115 665	102 647

(1) La valeur à l'acquisition des UAR pour monsieur Stickney a été convertie en dollars canadiens en utilisant le taux de change du 24 février 2022, date du paiement (1,2832 = 208 558 \$ US).

(2) Les UAR ont été octroyées en dollars américains et converties en dollars canadiens en utilisant le taux de change au moment de l'octroi (2019 : 1,3270 = 110 497 \$ US).

Calcul du coefficient de rendement

Le rendement est mesuré en fonction du bénéfice net et du rang percentile du RTA.

- 75 % du rendement est mesuré selon le bénéfice net réalisé pour chacune des trois années de la période de rendement.

	Seuil 50 %	Cible 100 %	Maximum 150 %	Réel	Coefficient du bénéfice net pour la période (arrondi)
	Millions	Millions	Millions	Millions	
2019-2021	1 650	2 100	2 250	2 129	1,10

- 25 % du rendement est mesuré selon la moyenne du rang percentile du RTA des trois années de la période de rendement.

	Seuil 50 %	Entre le seuil et la cible 75 %	Cible 100 %	Entre la cible et le maximum 125 %	Maximum 150 %	Réel	Coefficient du RTA pour la période (arrondi)
2019-2021	66 à 75 %	56 à 65 %	46 à 55 %	36 à 45 %	1 à 35 %	41	1,25

75 % du coefficient du bénéfice net (1,10 x 75 % = 0,82)	+	25 % du coefficient du RTA relatif (1,25 x 25 % = 0,31)	=	Coefficient de rendement pour la période (1,13)
--	----------	---	----------	--

Options levées

Le tableau suivant présente, pour chaque dirigeant désigné, le nombre et la valeur nette des options qui ont été levées en 2021.

	Attribution d'options			
	Exercice financier de l'attribution	Nombre d'actions acquises à la levée	Prix de levée	Valeur nette réalisée à la levée ⁽¹⁾
	Année	Nombre	\$	\$
DENIS RICARD	2012	9 000	26,03	397 980
JACQUES POTVIN	2013	3 000	35,51	114 883
MICHAEL L. STICKNEY	2012	25 000	26,03	1 060 421
	2013	5 500	35,51	215 335
ALAIN BERGERON	-	-	-	-
PIERRE MIRON	-	-	-	-
Total		42 500		1 788 619

(1) Ce montant est calculé en tenant compte de la différence entre le prix de levée et le prix au marché des actions au moment de la levée.

Prestations en vertu des régimes de retraite

Les dirigeants désignés participent au régime de retraite agréé et sont habilités à recevoir des montants de rentes de retraite complémentaires aux termes des régimes de retraite excédentaires. Ces régimes sont des régimes à prestations déterminées.

Aux termes de ces régimes, la rente est calculée sur la base de 2 % de la moyenne des salaires et des bonis de performance payés des cinq meilleures années multipliée par le nombre d'années de service décomptées. Pour les dirigeants embauchés après le 1^{er} janvier 2013, la rente est calculée sur la base de 1,4 % de la moyenne des maximums des gains admissibles (« MGA ») des cinq meilleures années plus 2 % de l'excédent de la moyenne des salaires et des bonis de performance payés des cinq meilleures années sur la moyenne des MGA des cinq meilleures années multipliée par le nombre d'années de service décomptées. La rente est généralement limitée à 70 % de la moyenne des salaires et des bonis.

Le calcul de la rente est toutefois assujéti à un pourcentage maximum du salaire établi à l'aide des crédits de rente pour 2006 et pour les années suivantes. Ce pourcentage est limité à 175 %, ou à 200 % pour le chef de la direction, du salaire de base des trois dernières années. Pour les dirigeants ayant un conjoint à la date de retraite, la forme normale de cette rente est une rente réversible dont le montant payable au conjoint est réduit au décès du rentier à 60 % du montant qui lui aurait été versé avant son décès. Pour les dirigeants sans conjoint à la date de retraite, la forme normale est une rente viagère garantie 12 ans.

La rente de retraite annuelle prévue aux termes du régime de retraite agréé est limitée au montant maximum autorisé par les autorités fiscales pour chaque année de service décomptée. La rente de retraite annuelle payable aux termes des régimes de retraite

excédentaires est calculée selon la formule décrite précédemment, moins la rente payable aux termes du régime de retraite agréé.

Le tableau suivant présente les régimes à prestations déterminées de chacun des dirigeants désignés. Ces régimes prévoient des versements de prestations à la suite de la retraite ou relatifs à celle-ci :

	Nombre d'années de service créditées	Prestations annuelles payables		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽⁴⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁽⁵⁾	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées
		À la fin de l'exercice	À 65 ans ⁽³⁾				
		Nombre	\$				
DENIS RICARD⁽¹⁾	36,58	1 086 808	1 273 026	22 745 250	2 444 048	(1 569 690)	23 619 607
JACQUES POTVIN	31,56	368 327	422 947	8 084 270	802 831	(767 359)	8 119 742
MICHAEL L. STICKNEY⁽²⁾	20,00	365 233	365 233	5 247 220	1 114 053	(272 301)	6 088 972
ALAIN BERGERON	2,33	37 382	416 935	454 499	340 594	(107 539)	687 554
PIERRE MIRON	3,32	34 456	111 766	453 623	247 119	(48 086)	652 656

- (1) Le comité des ressources humaines et de rémunération a décidé que la rente payable à monsieur Ricard en vertu des régimes de retraite agréé et excédentaire ne serait pas limitée au plafond de 70 % de la moyenne des salaires et des bonis.
- (2) Depuis le 1^{er} septembre 2012, monsieur Stickney accumule uniquement des prestations aux termes du régime de retraite excédentaire puisqu'il n'est plus admissible au régime de retraite agréé.
- (3) Prestations annuelles payables à 65 ans ou à la fin de l'exercice si le participant a dépassé 65 ans.
- (4) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs tient compte du coût des prestations accumulées au cours de l'année, des modifications au régime et de l'incidence sur le passif des écarts entre les revenus réels et les revenus estimatifs. Les écarts entre les revenus réels et les revenus estimatifs sont ceux selon l'évaluation actuarielle la plus récente soit celle au 31 décembre 2020. La Société évalue par extrapolation ses obligations au titre des prestations définies pour l'année en cours à l'aide de l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2020.
- (5) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs tient compte de l'intérêt sur l'obligation accumulée au début de l'année ainsi que de l'incidence sur le passif des changements d'hypothèses.

La Société a acquis la Société d'Assurance-vie Seaboard (« **Seaboard** ») en 1999. La Société a pris à sa charge les obligations de Seaboard à l'égard de l'arrangement de retraite visant monsieur Michael L. Stickney. Monsieur Stickney détenait un compte notionnel non enregistré dans lequel il a accumulé des droits jusqu'au 31 décembre 2001. Depuis cette date, ce compte évolue uniquement en fonction du rendement crédité. Le tableau suivant présente la valeur du régime de monsieur Stickney au début et à la fin de l'exercice financier de la Société terminé le 31 décembre 2021. La valeur accumulée au moment de la retraite sera payable en un maximum de onze paiements, le premier étant le 1^{er} du mois suivant la fin d'emploi et à chaque 1^{er} décembre suivant le paiement initial par la suite. Les montants des dix paiements annuels à chaque 1^{er} décembre seront calculés en divisant la valeur

accumulée à cette date par le nombre de paiements annuels restants. La valeur du compte notionnel sera nulle à la suite de ces paiements.

	Valeur accumulée au début de l'exercice	Montant rémunérateur	Non rémunérateur	Valeur accumulée à la fin de l'exercice
	\$	\$	\$	\$
MICHAEL L. STICKNEY	421 964	-	47 640	469 604

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

Contrat d'emploi du président et chef de la direction

En vertu du contrat d'emploi conclu avec monsieur Denis Ricard, si la Société met fin à l'emploi de monsieur Ricard pour une raison autre qu'un motif sérieux, y compris lors d'un changement de contrôle, ce dernier aura alors droit à une indemnité égale à 24 mois de salaire de base et à un montant égal à deux fois la moyenne de ses bonis des trois dernières années. De plus, monsieur Ricard se verra créditer deux années additionnelles de service pour les fins des régimes de retraite et ses avantages sociaux seront maintenus pour une période de 24 mois à l'exception des avantages liés à l'invalidité. La totalité des options d'achat d'actions détenues par monsieur Ricard continueront de devenir acquises selon l'échéancier déterminé au moment de l'octroi. Monsieur Ricard aura aussi droit au paiement d'une partie du boni annuel cible en proportion du nombre de mois travaillés durant la période de rendement au cours de laquelle son emploi aura pris fin et à tous ses jours de vacances gagnés, mais non pris. Si monsieur Ricard quitte son emploi auprès de la Société pour toute raison ou si la Société met fin à son emploi pour un motif sérieux, monsieur Ricard sera tenu, pour une période de 24 mois suivant la fin de son emploi, à des obligations de non-concurrence et de non-sollicitation.

Autres contrats d'emploi et autres conditions de cessation d'emploi

À l'exception du président et chef de la direction, la Société n'a conclu aucun contrat d'emploi avec les dirigeants désignés qui prévoit une indemnité en cas de cessation d'emploi. Par contre, le Régime d'unités d'actions liées au rendement et le Régime d'options d'achat d'actions prévoient les effets d'une cessation d'emploi sur les octrois des participants.

	Éléments de rémunération	
	Options	UAR
Démission	Expiration de l'ensemble des options à la date de fin d'emploi.	Expiration de l'ensemble des UAR non acquises à la date de fin d'emploi.
Cessation d'emploi (sans motif valable)	Les options acquises peuvent être exercées pendant trois ans après la date de fin d'emploi. Les options non acquises sont annulées à moins que le conseil n'en décide autrement.	Acquisition en proportion du nombre de mois travaillés pendant la période de rendement et en utilisant le rendement réel à la date de fin d'emploi.
Cessation d'emploi (pour un motif valable)	Expiration de l'ensemble des options à la date de fin d'emploi.	Expiration de l'ensemble des UAR non acquises à la date de fin d'emploi.
Départ à la retraite	Les options acquises peuvent être exercées pendant trois ans après la date de fin d'emploi. Les options non acquises sont annulées à moins que le conseil n'en décide autrement.	Acquisition en proportion du nombre de mois travaillés pendant la période de rendement et en utilisant le rendement réel à la date de fin d'emploi.
Cessation d'emploi suivant un changement de contrôle	Les options acquises peuvent être exercées pendant trois ans après la date de fin d'emploi. Les options non acquises sont annulées à moins que le conseil n'en décide autrement.	Acquisition en proportion du nombre de mois travaillés pendant la période de rendement et en utilisant le rendement réel à la date de fin d'emploi. Le comité des ressources humaines et de rémunération peut, à sa discrétion, devancer les dates d'acquisition.

Valeur des prestations en cas de cessation d'emploi

Le tableau suivant présente les montants additionnels qui auraient été payables aux dirigeants désignés et la valeur des droits supplémentaires acquis par ces dirigeants désignés, en presumant que l'emploi du dirigeant désigné aurait pris fin le 31 décembre 2021 et considérant, pour la rémunération à base d'actions, le prix de clôture de l'action ordinaire au 31 décembre 2021, soit 72,38 \$.

	Type de paiement	Démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	Cessation d'emploi (pour un motif valable)	Départ à la retraite	Cessation d'emploi suivant un changement de contrôle
			\$	\$	\$	\$
DENIS RICARD	Salaire	-	1 900 000	-	-	1 900 000
	Boni annuel	-	1 959 107	-	-	1 959 107
	UAR	-	842 919	-	842 919	842 919
	Options	-	1 782 627	-	-	1 782 627
	Prestation de retraite	-	6 210 628	-	-	6 210 628
	Valeur totale	-	12 695 281	-	842 919	12 695 281
JACQUES POTVIN	Salaire	-	-	-	-	-
	Boni annuel	-	-	-	-	-
	UAR	-	414 607	-	414 607	414 607
	Options	-	-	-	-	-
	Prestation de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	414 607	-	414 607	414 607
MICHAEL L. STICKNEY	Salaire	-	-	-	-	-
	Boni annuel	-	-	-	-	-
	UAR	-	383 817	-	383 817	383 817
	Options	-	-	-	-	-
	Prestation de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	383 817	-	383 817	383 817
ALAIN BERGERON	Salaire	-	-	-	-	-
	Boni annuel	-	-	-	-	-
	UAR	-	217 063	-	217 063	217 063
	Options	-	-	-	-	-
	Prestation de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	217 063	-	217 063	217 063
PIERRE MIRON	Salaire	-	-	-	-	-
	Boni annuel	-	-	-	-	-
	UAR	-	381 881	-	381 881	381 881
	Options	-	-	-	-	-
	Prestation de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	381 881	-	381 881	381 881

Autres renseignements

Offre publique de rachat d'actions dans le cours normal des activités

Le 6 décembre 2021, la Société a mis en place un programme d'offre publique de rachat dans le cours normal des activités qui prendra fin au plus tard le 5 décembre 2022, sous réserve de la mise en place d'une nouvelle offre. Ce programme permet à la Société d'acquérir, au cours de la période susmentionnée, un maximum de 5 382 503 actions ordinaires, représentant approximativement 5 % des actions ordinaires émises et en circulation au 23 novembre 2021. Les rachats s'effectueront au cours du marché en vigueur au moment du rachat par l'entremise de la Bourse de Toronto ou d'une autre plateforme de négociation canadienne, conformément aux règles et politiques des marchés. La Société estime que le rachat de ses actions ordinaires représente une utilisation appropriée de ses fonds et est dans le meilleur intérêt de la Société et de ses actionnaires. La Société n'a racheté aucune de ses actions ordinaires au cours des douze derniers mois.

Les actionnaires peuvent obtenir, sans frais, une copie de l'avis d'intention relatif au programme de rachat d'actions dans le cours normal des activités de la Société, approuvé par la Bourse de Toronto, sur demande adressée à la secrétaire de la Société, au 1080, Grande Allée Ouest, C. P. 1907, succursale Terminus, Québec (Québec) G1K 7M3.

Intérêt de personnes informées dans des opérations importantes

À notre connaissance, aucun des hauts dirigeants, des administrateurs ou des candidats à l'élection à titre d'administrateur de la Société ou toute personne ayant des liens avec ceux-ci ou faisant partie du même groupe n'avait d'intérêt, directement ou indirectement, dans une transaction importante effectuée depuis le début du dernier exercice financier ou dans une transaction projetée qui a eu ou aurait une incidence importante sur la Société ou l'une de ses filiales.

Prêts aux administrateurs, aux hauts dirigeants et aux employés

À l'exception des prêts de caractère courant, la Société n'accorde pas de prêts aux administrateurs ou aux hauts dirigeants pour l'acquisition de ses actions ou à d'autres fins. Par conséquent, à l'exception des prêts de caractère courant, aucun administrateur, membre de la haute direction, ancien membre de la haute direction ou employé n'est endetté envers la Société ou l'une de ses filiales.

Renseignements supplémentaires

Des renseignements financiers sur la Société sont fournis dans nos états financiers consolidés comparatifs et notre *Rapport de gestion* en ce qui a trait à notre dernier exercice terminé. Les plus récents exemplaires de ces documents et ceux de notre

Notice annuelle et de notre *Rapport annuel* peuvent être consultés sur notre site Internet au ia.ca. Des copies peuvent également être obtenues, sans frais, sur demande adressée à la secrétaire de la Société, au 1080, Grande Allée Ouest, C. P. 1907, succursale Terminus, Québec (Québec) G1K 7M3. Des renseignements supplémentaires concernant la Société sont également offerts sur le site Internet de SEDAR au sedar.com, et sur notre site Internet à ia.ca.

Approbation des administrateurs

Le conseil d'administration a approuvé le contenu de la circulaire ainsi que son envoi.

Québec (Québec), le 15 mars 2022

Secrétaire de la Société

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Amélie Cantin'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'A' and a long horizontal stroke extending to the right.

Amélie Cantin

ANNEXE A – Mandat du conseil d'administration

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION IA SOCIÉTÉ FINANCIÈRE INC.

Le conseil d'administration (le « **Conseil** ») a pour mission de superviser de façon indépendante la planification stratégique et les affaires internes de IA Société financière inc. (la « **Société** »).

Composition et quorum

Le Conseil doit être constitué conformément aux dispositions du règlement intérieur de la Société, tel qu'il peut être modifié de temps à autre.

Le Conseil est composé d'au moins neuf (9) et au plus vingt et un (21) administrateurs.

Il y a quorum aux réunions du Conseil lorsque plus de la moitié des administrateurs en fonction sont présents. Si le quorum nécessaire au vote sur une résolution n'est pas atteint uniquement parce qu'un administrateur n'a pas le droit d'assister aux délibérations en application de la loi, les autres administrateurs présents sont réputés constituer le quorum aux fins du vote.

Rôle et responsabilités

Le rôle du Conseil 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.

Il incombe au Conseil de s'acquitter, directement ou par l'intermédiaire d'un comité, des responsabilités définies dans le présent mandat. Les comités doivent faire rapport de leurs activités et de leurs recommandations au Conseil.

Le Conseil a pour responsabilités :

1. Culture d'entreprise

- Promouvoir une culture d'intégrité au sein de la Société, fondée sur un comportement organisationnel éthique.
- Veiller à ce que le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction soient intègres et créent une culture d'éthique et d'intégrité dans l'ensemble de la Société.
- Veiller à ce que le président et chef de la direction, les membres de la haute direction et les personnes clés de la Société respectent les critères d'intégrité, de probité, de compétences et agissent en cohérence avec les valeurs et les intérêts à long terme de la Société.

- Adopter le Code de conduite professionnelle de iA Groupe financier (le « Code ») qui définit des normes visant raisonnablement à promouvoir l'intégrité et à prévenir les fautes y compris les conflits d'intérêts et le traitement des renseignements confidentiels.
- Veiller au respect du Code et recevoir des rapports confirmant sa mise en application.

2. Planification stratégique

- Adopter un processus de planification stratégique, incluant la planification de la gestion du capital.
- Superviser l'élaboration de l'orientation, des plans et des priorités stratégiques de la Société.
- Approuver, au moins une fois par an, un plan stratégique qui prend en compte, notamment, les objectifs financiers, les occasions qui s'offrent à la Société, les risques auxquels elle est confrontée et son appétit pour le risque.
- Surveiller la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques et d'exploitation qui ont été approuvés.
- Approuver les principales décisions d'affaires.

3. Surveillance de la gestion des risques

3.1. Cadre de gestion intégrée des risques et gestion du capital

- Approuver le cadre de gestion intégrée des risques et les politiques mises en place afin d'identifier, d'évaluer, de communiquer, de gérer, d'atténuer et de surveiller les principaux risques associés aux activités de la Société.
- Passer en revue les résultats de l'évaluation interne des risques et de la solvabilité, (« EIRS » ou « ORSA »), incluant les résultats des simulations de crise.
- Approuver annuellement, ou plus fréquemment au besoin, l'énoncé d'appétit et le niveau de tolérance aux risques ainsi que le ratio cible interne et le niveau d'opération visé du ratio de solvabilité de la Société et prendre des mesures raisonnables pour s'assurer qu'ils sont adéquatement respectés ;
- Surveiller les stratégies en matière de gestion du capital et approuver les politiques visant à déterminer et maintenir le niveau approprié de capital en fonction des risques et des objectifs stratégiques de l'institution.

4. Conformité

- S'assurer de la mise en place, par la direction, d'un programme de gestion de la conformité qui comporte un suivi du risque de non-conformité tout en assurant le respect des exigences légales liées à la Société et à ses activités.

5. Information financière et contrôles internes

- Superviser les systèmes de contrôle interne à l'égard de l'information financière et de sa communication, en surveiller l'intégrité et s'assurer périodiquement de l'efficacité de leur conception et de leur fonctionnement.

- Veiller à ce que la direction prenne les mesures appropriées pour corriger tout problème important relatif aux systèmes de contrôle interne et en assurer le suivi approprié.
- Examiner et approuver, avant qu'ils ne soient publiés, les états financiers et les rapports de gestion annuels et trimestriels, la Notice annuelle, la circulaire de sollicitation de procurations et les autres documents publics d'information en s'appuyant sur les analyses détaillées fournies par la direction et les comités responsables.
- Superviser la conformité aux exigences en matière d'audit, de comptabilité et de présentation de l'information.
- Approuver le paiement des dividendes, de même que l'affectation des capitaux, les dépenses et les transactions dont les montants excèdent les seuils fixés par le Conseil.

6. Gouvernance

6.1. Structure

- Élaborer un ensemble de principes et de lignes directrices en matière de gouvernance.
- Adopter une politique sur l'indépendance des administrateurs et élaborer des structures appropriées qui permettent au Conseil d'agir de manière indépendante par rapport à la direction.
- Mettre en place des comités qui relèvent du Conseil et définir leurs mandats afin d'aider le Conseil à assumer ses fonctions et ses responsabilités.
- Établir les attentes envers les administrateurs, notamment en ce qui a trait à la présence, à la préparation et à la participation exigées.
- Définir les obligations des administrateurs et veiller à ce que chacun s'acquitte de ses obligations en agissant honnêtement et de bonne foi, dans l'intérêt de la Société, et en exerçant le soin, la diligence et l'habileté qu'on peut attendre d'une personne raisonnable et prudente.

7. Élection, évaluation et rémunération du Conseil

- Recommander aux actionnaires des candidats en vue de l'élection aux postes d'administrateurs.
- Approuver la nomination du président du Conseil ainsi que les membres et présidents des comités du Conseil.
- Approuver la rémunération des administrateurs.
- Procéder régulièrement à une autoévaluation individuelle et collective du Conseil, de ses comités et de ses membres et examiner sa composition dans une optique d'efficacité et d'apport, tout en visant l'indépendance du Conseil et de ses membres.
- Examiner de façon régulière le plan de relève du Conseil.

8. Formation

- Veiller à ce que les administrateurs bénéficient d'un programme d'orientation et aient accès à de la formation continue leur permettant de

parfaire leurs compétences et d'acquérir une connaissance approfondie de la Société, de l'environnement dans lequel elle opère, de sa culture, de ses secteurs d'activité ainsi que de son profil de risque.

9. Supervision de la haute direction et rémunération

- Superviser l'établissement des grands principes de la Société en matière de ressources humaines et de rémunération et approuver la structure organisationnelle.
- Approuver la politique de rémunération des membres de la haute direction et des personnes clés de la Société et s'assurer qu'elle soit alignée avec les intérêts long terme de la Société.
- Superviser la sélection, la nomination et le perfectionnement du président et chef de la direction, de chacun des membres de la haute direction et des autres postes clés au sein de la Société.
- Passer en revue l'établissement des cibles de rendement annuelles et l'évaluation de rendement annuelle du président et chef de la direction, de chacun des membres de la haute direction et des autres postes clés au sein de la Société.
- Examiner de façon régulière le plan de relève du président et chef de la direction, des membres de la haute direction et autres postes clés de la Société.

10. Communications et déclarations publiques

- Approuver la politique de divulgation de l'information qui régit la communication de renseignements touchant la Société et qui prévoit la diffusion de cette information en temps opportun, de manière exacte et équitable, et dans le respect des exigences d'ordre légal et réglementaire.
- Superviser les communications et l'information importantes destinées aux parties intéressées, étant entendu que le président et chef de la direction, le président du Conseil ou tout autre administrateur autorisé par le président et chef de la direction ou par le président du Conseil peut communiquer avec les actionnaires ou les partenaires de la Société au nom de cette dernière.

Mode de fonctionnement

Fréquence : Le Conseil tient au moins quatre réunions régulières par année et peut se réunir lors de réunions extraordinaires au besoin. Le président du Conseil ou le président et chef de la direction de la Société peut convoquer une réunion en tout temps.

Présidence : Le président du Conseil préside toutes les assemblées annuelles et extraordinaires de la Société et toutes les réunions du Conseil. Il peut assister, à titre d'invité, aux réunions des différents comités du Conseil pour lesquels il n'est pas membre.

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 Conseil agit comme secrétaire.

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

Huis clos : Le Conseil se réunit à huis clos après chaque assemblée, sans la présence de la direction.

Pouvoir de consultation : Dans l'exercice de ses fonctions, le Conseil peut consulter sans restriction la direction et a le pouvoir de choisir et d'engager, pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, un conseiller juridique, un conseiller en comptabilité ou un autre conseiller indépendant et de mettre fin aux mandats de ce dernier ainsi que d'approuver ses honoraires.

Révision du mandat : Le Conseil passe en revue périodiquement et y apporte les modifications qu'il y aurait lieu d'apporter.

ANNEXE B – Propositions d'actionnaires

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« **MÉDAC** »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, a soumis cinq propositions, dont deux sont soumises au vote, soit les propositions 1 et 2. La copie des deux propositions du MÉDAC soumises au vote ainsi que les commentaires du MÉDAC à l'appui de celles-ci sont textuellement reproduits ci-dessous. La réponse du conseil d'administration, incluant sa recommandation de vote, suit chaque proposition.

Proposition n° 1 – Devenir une société « d'intérêt social »

Il est proposé que la société analyse la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.

Depuis 2002, les sociétés doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Vingt ans plus tard, les sociétés doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l'état du Maryland en 2010 et aujourd'hui adoptée dans 36 États américains¹ », en Colombie-Britannique² et prévue par le projet de loi 797³, la société d'intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants⁴ :

1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d'un impact positif sur la société et l'environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]
2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l'égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l'environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.
3. Dans l'exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l'intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l'intérêt particulier d'une partie intéressée. [... 4... 5.]

Le Pr Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d'entreprise qui réussissent n'arriveront jamais à compenser les effets de l'irresponsabilité sociale d'entreprise ou à y remédier⁵ ». L'entreprise d'intérêt social permet d'enrichir, dans les statuts de la société, son engagement à œuvrer dans l'intérêt général du public et à rendre compte de l'impact de ses actions sur l'ensemble des parties prenantes.

(1) OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la « société d'intérêt social » (benefit company) dans sa législation », Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. (17 juin 2020) <http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislat>

(2) « Bill M 209 – 2019: *Business Corporations Amendment Act (No. 2)*, 2019 » (15 mai 2019) <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st:m209-3>

(3) « Projet de loi n° 797, *Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d'y intégrer l'entreprise à mission* – Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>

(4) « Canada – Corporation – No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>

(5) Craig RYAN, « B Corps transforment la responsabilité sociale d'entreprise », BDC.ca (13 septembre 2020) <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transforment-responsabilite-sociale-d-entreprise>

Argumentaire

POSITION DE LA SOCIÉTÉ : Considérant que l'entreprise d'intérêt social n'est pas un concept actuellement reconnu en droit des sociétés au Québec, il est prématuré de procéder à une analyse exhaustive de ce concept.

iA Groupe financier reconnaît toutefois le principe fondamental de ce concept selon lequel la gouvernance des entreprises ne doit plus s'intéresser seulement à un objectif de performance économique pour les actionnaires, mais doit tenir compte de sa performance sociale et environnementale auprès de ses parties prenantes.

Malgré l'absence d'une exigence juridique formelle dans ses statuts, iA Groupe financier intègre déjà à ses principes de gouvernance une pluralité de critères ESG élevés qui permettent non seulement d'accroître la valeur pour les actionnaires et de favoriser la croissance durable, mais aussi de maintenir la réputation et la confiance des clients, des investisseurs, des employés et de toute autre partie prenante.

L'engagement de iA Groupe financier de créer de la valeur à long terme pour l'ensemble de ses parties prenantes est d'ailleurs reflété par son ambition en matière de développement durable qui se lit comme suit: « Contribuer activement au mieux-être de nos clients, de nos employés, de nos partenaires, de nos investisseurs et des collectivités ».

En accord avec sa raison d'être d'assurer que ses clients sont en confiance et sécurisés par rapport à leur avenir, iA Groupe financier soutient le modèle des objectifs de développement durable (« ODD ») des Nations Unies, en priorisant les cinq objectifs suivants :

- (ODD 3) Bonne santé et bien-être;
- (ODD 8) Travail décent et croissance économique;
- (ODD 10) Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre;
- (ODD 11) Villes et communautés durables; et
- (ODD 13) Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques.

Le soutien de ce modèle internationalement reconnu amène une conscientisation profonde des besoins des parties prenantes. Pour y arriver, la Société s'est dotée de huit principes directeurs en développement durable pour encadrer et atteindre ces objectifs. La *Politique de développement durable* de la Société précise ces éléments et le Rapport de développement durable publié annuellement permet de faire état et de présenter les décisions prises et les actions réalisées.

Le conseil d'administration de iA Groupe financier détient donc tous les pouvoirs requis afin d'adopter une gouvernance socialement et environnementalement responsable malgré qu'elle ne soit pas une société d'intérêt social. Le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique veille d'ailleurs à ce que la gouvernance de la Société soit liée à ses orientations stratégiques, sur la base d'une approche systémique et d'une culture d'entreprise éthique, transparente et responsable conforme aux valeurs et aux intérêts à long terme de la Société et de ses parties prenantes. Il est également responsable d'examiner et de suivre la stratégie de développement durable et les politiques y afférentes.

Les enjeux sociaux et environnementaux évoluent sans cesse et ils influencent les besoins et les préoccupations de nos parties prenantes. En ce sens, il est important de maintenir un cadre de gouvernance flexible qui nous permet de nous adapter rapidement et efficacement. Nous suivrons avec intérêt les développements quant à l'intégration du concept d'intérêt social en droit.

Pour ces motifs, le conseil d'administration recommande aux porteurs d'actions ordinaires de voter CONTRE la proposition.

Proposition n° 2 – Le français, langue officielle

Il est proposé que la langue de la société soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.

Argumentaire

Le siège de la société est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide¹, y compris celui des réformes des Lois fédérale² et québécoise³.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les parties prenantes, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve⁴.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung⁵ (Suwon) est en coréen, Heineken⁶ (Amsterdam) en néerlandais, Nissan⁷ (Yokohama) en japonais, Foxconn⁸ (Taïwan) en mandarin, Volkswagen⁹ (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal¹⁰ (Clichy), Danone¹¹ (Paris), Christian Dior¹² (Paris) et LVMH¹³ (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

(1) *La Charte de la langue française : une entrave [...]* <http://hdl.handle.net/11143/10216>

(2) *Projet de loi C-32* <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>

Français et anglais : Vers une égalité [...] <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

- (3) *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>
- (4) *Comment se conclut un « deal » en français? [...]* <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>
- (5) AAA 2021 *Samsung* <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9iQOv58A>
- (6) AAA 2021 *Heineken* <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>
- (7) AAA 2021 *Nissan* <https://www.youtube.com/watch?v=OS9Sm3Rgt9k>
- (8) AAA 2021 *Foxconn* <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>
- (9) AAA 2021 *Volkswagen* <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>
- (10) AAA 2021 *L'ORÉAL* <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>
- (11) AAA 2021 *DANONE* <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>
- (12) AAA 2021 *Christian DIOR* https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/
- (13) AAA 2021 *LVMH* <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

Argumentaire

POSITION DE LA SOCIÉTÉ : iA Groupe financier est un groupement de sociétés d'assurance et de gestion de patrimoine des plus importants au Canada. Il mène aussi des activités aux États-Unis. Fondée en 1892, la Société figure au nombre des grandes sociétés publiques au pays. Son siège social est situé dans la ville de Québec.

La Société est inscrite en vertu de la **Loi sur les sociétés par actions** (Québec) et est assujettie à l'ensemble des lois et règlements en vigueur au Québec. Elle est inscrite au Registre des entreprises du Québec, dont le certificat d'arrangement est rédigé en français. Cela signifie que son statut officiel est déjà formellement inscrit en français.

De plus, la Société détient, depuis 1979, un certificat de francisation émis par l'Office québécois de la langue française et se conforme entièrement à toutes lois et à tous les règlements sur la langue française. En outre, l'assemblée annuelle des actionnaires est très majoritairement tenue en français et traduites simultanément dans l'une ou l'autre des deux langues officielles du Canada.

En parallèle, iA Groupe financier intègre pleinement le développement durable dans ses stratégies organisationnelles. Celles-ci reposent sur les trois principes fondamentaux que sont l'environnement, la société et la gouvernance.

Chez iA Groupe financier, la diversité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales qui influencent la prise de décisions de façon évolutive partout dans l'organisation. En ce sens, nous établissons plusieurs moyens et ressources qui favorisent ces deux éléments. Nous recrutons des employés partout au Canada et aux États-Unis, nous offrons des formations afin d'éliminer les biais inconscients et de favoriser un environnement sain et inclusif. En ce sens, nous offrons plusieurs activités, donc des cours de perfectionnement en français pour toutes les personnes qui désirent parfaire leurs connaissances.

Pour continuer à faire rayonner notre entreprise, nous nous assurons d'adopter les meilleures pratiques pour nos employés, nos actionnaires, nos partenaires et nos fournisseurs.

Nous favorisons et continuerons de favoriser avec détermination l'utilisation de la langue française au Québec en veillant à ce que nos parties prenantes puissent communiquer avec nous, recevoir des services ou des communications ainsi que travailler en français.

Pour ces motifs, le conseil d'administration recommande aux porteurs d'actions ordinaires de voter CONTRE la proposition.

Propositions retirées

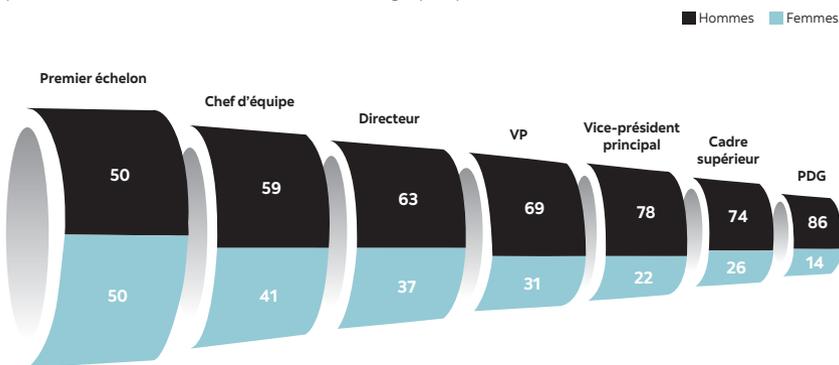
À la suite de discussions avec la Société, le MÉDAC a accepté que les trois propositions suivantes ne seront pas soumises au vote. À la demande du MÉDAC, la copie de ces propositions ainsi que les commentaires du MÉDAC à l'appui de celles-ci sont textuellement reproduits ci-dessous à titre informatif. La réponse du Conseil d'administration suit chaque proposition.

La Shareholder Association for Research & Education (« SHARE ») a transmis une proposition au nom de la Daly Foundation concernant l'inclusion des autochtones. À la suite de discussions avec la Société, SHARE a accepté de retirer sa proposition. Une traduction de la proposition et des commentaires de SHARE à l'appui de celle-ci sont textuellement reproduits ci-dessous à titre informatif. Les engagements de la Société suivent la proposition.

Proposition A – Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade

Il est proposé que la société publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accroître une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie¹, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées² », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

(1) Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

(2) Ibid., voir le programme Shared Care, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

Argumentaire

POSITION DE LA SOCIÉTÉ : Chaque année, iA Groupe financier divulgue, dans sa circulaire, des données sur la proportion de femmes occupant des postes dans sa Direction principale (la haute direction et les cadres supérieurs de la Société ainsi que les cadres supérieurs des principales filiales composant le Groupe).

Au 31 décembre 2021, la proportion de femmes au sein de la Direction principale de iA Groupe financier était de 31 % comparativement à 25 % une année plus tôt. De plus, au cours de l'année 2021, 36 % des nouvelles nominations à la Direction principale de iA Groupe financier ont été attribuées à des femmes comparativement à 44 % l'année précédente et 22 % en 2019, un pourcentage qui a considérablement augmenté en deux ans. Nous poursuivrons nos efforts avec conviction pour augmenter le nombre de femmes à des postes de direction.

Dans l'ensemble de iA Groupe financier, les femmes représentent 58 % du personnel.

Créé en 2020, notre groupe de travail sur la diversité et l'inclusion a recommandé les cibles suivantes pour la représentation des femmes à des postes au sein de la Direction principale de iA Groupe financier, cibles qui ont été approuvées à la fois par le comité exécutif et par le conseil d'administration de la Société :

- L'égalité des genres au sein de la Direction principale de iA Groupe financier en ayant une proportion de femmes et d'hommes comprise entre 40 % et 60 % d'ici 2025;
- Dès maintenant et à l'avenir, nommer entre 40 % et 60 % de femmes à des postes au sein de la Direction principale de iA Groupe financier.

Ces éléments s'ajoutent aux mesures suivantes déjà en place afin de soutenir nos objectifs sur le plan de la représentation féminine au sein de la Direction principale de iA Groupe financier :

- Intégrer le concept de diversité dans notre processus d'examen et d'analyse des candidates à la relève;
- Promouvoir des programmes de formation et de perfectionnement à l'interne, destinés aux femmes ayant un rendement élevé;
- Promouvoir la diversité au moyen de différents outils, comme le mentorat, les aménagements de travail flexible et les groupes de discussion;
- Améliorer nos outils d'évaluation et de sélection des candidates potentielles;
- Poursuivre nos efforts sur les postes d'entrée de cadres intermédiaires pour bâtir une relève de candidates de qualité supérieure;
- Poursuivre nos efforts de sensibilisation en capitalisant sur des initiatives déjà en place (tels le cercle de gestion pour cadres supérieurs et le parcours de développement axé sur la conscience dans le leadership) qui devraient agir comme des leviers et favoriser la complémentarité des genres; et

- Mettre en place un comité sur le développement de talent présidé par un membre du comité exécutif dont l'un des mandats est de veiller à la représentation féminine et des groupes sous-représentés au sein du bassin de candidats à haut potentiel pour la relève de la Direction principale de iA Groupe financier.

Nous déployons beaucoup d'efforts afin de favoriser une culture d'entreprise axée sur la diversité et l'inclusion et d'assurer une participation et une progression toujours plus importantes des femmes dans la direction de la Société. De fait, la représentation féminine aux différents niveaux de direction n'a cessé de croître ces dernières années, grâce à une démarche structurée qui tient compte des besoins de l'ensemble de l'organisation. Force est de constater que notre approche porte graduellement ses fruits.

Dans son Rapport de développement durable de l'année 2021 (qui sera disponible à la fin du premier trimestre de 2022) et dans ses Rapports de développement durable subséquents, la Société a l'intention de publier annuellement les données sur la représentation des femmes aux différents niveaux de l'organisation : hauts dirigeants, vice-présidents et échelons supérieurs, directeurs, professionnels et personnel non-cadre.

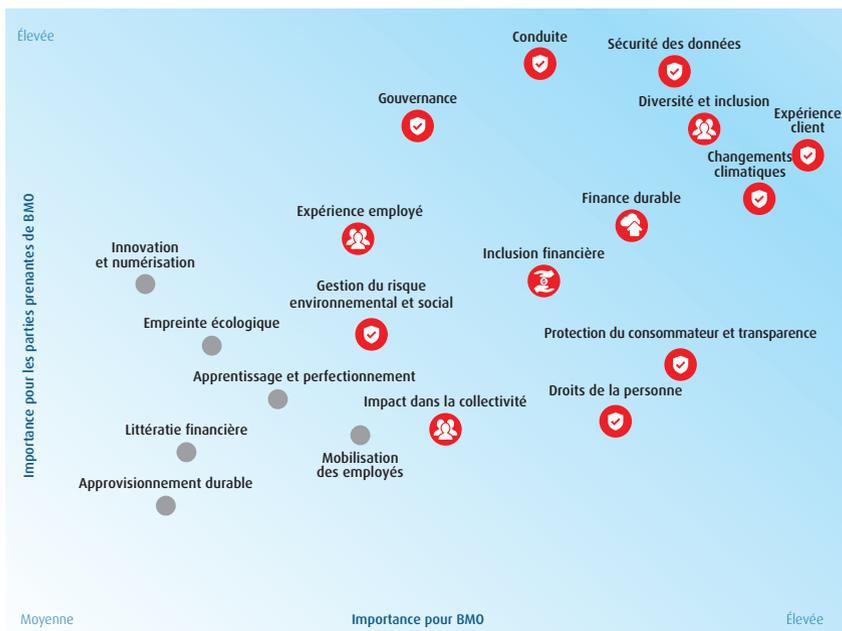
Comme il a été convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

Proposition B – Matrice de matérialité

Il est proposé que la société intègre dans son rapport annuel de responsabilité sociale une matrice de matérialité qui permettrait de mieux apprécier les enjeux de la stratégie de développement durable de l'entreprise, en regard de ses priorités en tant qu'institution et des attentes de ses diverses parties prenantes.

Dans la réponse à notre proposition d'actionnaires sur la raison d'être d'entreprise de l'an dernier, la société s'est engagée « à apporter cette précision dans son mandat du comité responsable de la gouvernance et de l'éthique d'ici la fin de l'année 2021 ». Nous nous permettons par conséquent de croire que vous sollicitez la participation des groupes d'actionnaires et d'investisseurs tout au long de l'année sur une variété de questions, y compris l'approche de la société en matière de gouvernance, son approche et ses stratégies à l'égard de l'environnement, la diversité et l'inclusion, ainsi que sa performance financière et sa stratégie financière. Il serait opportun que l'ensemble des parties prenantes puissent être renseignées sur les résultats de cette consultation sur leurs besoins et leur alignement avec les priorités de la société.

À cet égard, nous précisons notre demande en vous demandant d'éclairer notre lecture de vos enjeux en incorporant, dans votre rapport de responsabilité sociale, une matrice de l'importance relative de vos enjeux hiérarchisés en fonction du poids que leur accordent votre entreprise et vos parties prenantes (voir rapport annuel de durabilité de la Banque de Montréal, page 13¹) ce, conformément à l'approche prescrite par la Global Reporting Initiative (GRI).



(1) <https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads/2021/03/BMO-2020-ESG-PAS-accessible-fr.pdf>

Argumentaire

POSITION DE LA SOCIÉTÉ : Notre ambition en matière de développement durable est d’être une société qui contribue à une croissance durable et au bien-être de ses clients, de ses employés, de ses partenaires, de ses actionnaires et des communautés. En ce sens, nos parties prenantes représentent un pilier fondamental dans notre stratégie afin d’établir nos priorités.

Nous nous sommes dotés en 2018 de huit principes directeurs en matière de développement durable qui placent nos parties prenantes au cœur de nos préoccupations.

En 2020, nous avons publié pour la première fois les résultats conformément au cadre de référence Sustainability Accounting Standards Board (SASB), qui guide la divulgation de l’information relative aux facteurs ESG dans nos activités. L’adoption de ce cadre robuste et reconnu nous permet de déterminer, de mesurer, de gérer et de mieux communiquer à nos différentes parties prenantes de l’information pertinente en matière de développement durable.

Pour continuer, nous avons commencé en 2021 l’intégration des recommandations du Groupe de travail sur la publication d’informations financières relatives au climat (TCFD). Ce dernier vise à améliorer la transparence financière des entreprises en matière de climat.

Dans un souci constant d’amélioration en matière de divulgation et de transparence, nous travaillons actuellement à définir notre propre matrice, laquelle sera divulguée au plus tard à la fin de 2024.

Notre objectif est de rester flexibles en adoptant les outils et les pratiques qui nous semblent être les plus pertinents à notre modèle d’affaires et à nos orientations. Par ailleurs, nous continuerons de nous inspirer des meilleures pratiques existantes, que ce soit celles ayant cours dans notre industrie ou dans d’autres domaines, sur notre marché ou à l’international.

Comme il a été convenu avec le MÉDAC, cette proposition n’est pas soumise au vote des actionnaires.

Proposition C - Crédit carbone

Il est proposé que la société ventile l'ensemble de ses investissements, dans la section « Placements » de son rapport annuel, de manière à permettre de mesurer la part de ceux-ci respectant les critères ESG retenus par la société, par ailleurs.

En décembre 2019, la société publiait son engagement à la carboneutralité¹. Nous le saluons, mais cet engagement devrait également porter sur son portefeuille de placements.

En effet, dans le contexte actuel de transition énergétique et des engagements pris par de nombreux acteurs financiers, y compris les pays, pour l'atteinte de cibles de réduction des gaz à effet de serre chiffrées ambitieuses (avant 2030, voire 2025), en vue de l'atteinte de la carboneutralité en 2050, cela irait de soi.

Dans son rapport intitulé « Bilan 2020 – Développement durable² », non seulement la société y écrit-elle qu'elle rendra « publique [sa] *Politique d'investissement responsable* » (p. 12), mais encore y mentionne-t-elle, aux fins de la norme FN-IN-410a des SASB (p. 77), que pour trouver « l'information relative à l'incorporation de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les politiques de gestion des placements » (traduction libre), il faut se référer « à la section « Placements » [du] Rapport annuel de gestion ». Or, ladite section du rapport annuel³ (p. 42) se contente de ventiler les placements par portefeuille et comporte bien peu d'information, voire aucune, quant aux critères ESG retenus.

Bien sûr, le Rapport de développement durable fait état (p. 51) des critères ESG retenus pour les fonds et portefeuilles iA Clarington Inhance PSR de la filiale de fonds communs de placement iA Clarington pour laquelle Vancity Investment agit au titre de « sous-conseiller ». Il est cependant impossible de connaître la part des autres investissements de la société susceptibles de satisfaire ces critères ESG dans la section « Placements » du rapport annuel, ni aucune autre forme de ventilation du même ordre.

Il serait opportun de ventiler le contenu de cette section pour le permettre, soit sur la base des critères ESG déjà établis, soit sur celle d'un standard reconnu à cet effet.

(1) <https://ia.ca/salle-de-presse/2019/decembre/ia-groupe-financier-devient-une-entreprise-carboneutre>

(2) https://files.ia.ca/-/media/files/ia/apropos/dev-durable/82-108_bilandd-2020-v2.pdf

(3) <https://files.ia.ca/-/media/files/ia/investisseurs/rapportsfinanciers/annuel/2021/ia-societe-financiere/2020-iasf-rapport-annuel.pdf>

Argumentaire

POSITION DE LA SOCIÉTÉ : Au chapitre de la finance durable, nous sommes déjà pleinement en action.

L'un des huit principes directeurs énoncés dans notre *Politique de développement durable* rendue publique en 2018 consiste à intégrer les facteurs ESG dans les processus d'investissement.

De plus, en devenant signataires des Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies, en 2019, nous nous sommes clairement engagés à intégrer les facteurs ESG dans nos processus d'investissement.

En 2020, nous avons adopté le cadre de référence Sustainability Accounting Standards Board (SASB) dans l'objectif d'améliorer nos processus internes en les déterminant, en les mesurant et en les communiquant à l'externe. La souplesse de ce cadre nous permet d'améliorer année après année notre reddition de compte en fonction de nos

travaux. Cette volonté d'amélioration nous a amenés en 2021 à intégrer les recommandations du Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat (TCFD). Au cours de cet exercice, nous avons réalisé une évaluation de matérialité, ainsi qu'une analyse interne afin d'établir un plan d'action pour intégrer l'ensemble de ces recommandations. Par ailleurs, nous publierons au courant du premier trimestre 2022, notre énoncé de positionnement face aux changements climatiques. Notre approche est guidée par cinq piliers clés:

1. Réduire les émissions de gaz à effet de serre dans nos activités et notre portefeuille d'investissements;
2. S'efforcer d'intégrer pleinement les considérations liées au climat dans notre processus d'investissement;
3. Renforcer la divulgation d'informations liées au climat en s'alignant sur les recommandations de la TCFD et faciliter la divulgation connexe de toutes les entreprises du portefeuille;
4. Renforcer la résilience aux impacts physiques des changements climatiques dans l'ensemble de nos activités d'assurance;
5. Contribuer à faire progresser la compréhension des impacts des changements climatiques sur le secteur de l'assurance.

De plus, en 2021, iA Groupe financier a uni sa voix à celle de plus de 20 acteurs financiers du Québec dans un effort inédit pour répondre à l'urgence climatique et aux inégalités sociales. En signant la ***Déclaration de la place financière québécoise pour une finance durable***, nous nous sommes engagés à renforcer l'intégration des facteurs ESG dans nos stratégies d'investissement.

iA Groupe financier a aussi fait partie en 2021 des entreprises canadiennes qui ont milité activement en faveur de l'établissement au Canada du nouveau Conseil des normes internationales d'information sur la durabilité (International Sustainability Standards Board – ISSB).

C'est également en 2021 que nous avons rendu publique notre ***Politique d'investissement responsable***. Cette politique présente nos convictions, nos engagements et notre approche en matière d'investissement responsable. Elle fournit un cadre et des orientations pour intégrer les considérations ESG dans la gestion d'investissements et les activités d'engagements d'une manière cohérente et complète.

Notre objectif est d'agir avec détermination, de nous améliorer continuellement et d'être transparent dans notre approche.

Par ailleurs, iA Groupe financier s'est associé à plus de 20 acteurs financiers du Québec en 2021 dans un effort sans précédent pour répondre à l'urgence climatique et aux inégalités sociales. En signant la ***Déclaration de la place financière québécoise pour une finance durable***, nous nous sommes engagés à renforcer l'intégration des facteurs ESG dans nos stratégies d'investissement.

En 2021, iA Groupe financier a également fait partie des entreprises canadiennes qui ont activement milité pour la création du nouveau Conseil des normes internationales d'information sur la durabilité (ISSB) au Canada.

Le ***Rapport de développement durable*** 2021, publié en mars 2022, détaille une section complète sur la contribution des portefeuilles d'investissements pour une finance durable.

Comme il a été convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

Proposition D – L’inclusion des autochtones [TRADUCTION]

Le conseil d’administration déclare aux actionnaires dans quelles mesures les politiques et les pratiques de la société touchant les relations avec la communauté autochtone, le recrutement et l’avancement des employés autochtones, l’éducation faite à l’interne sur la réconciliation avec les autochtones et les achats provenant d’entreprises qui appartiennent à des autochtones se comparent aux normes de pratique externes édictées par les autochtones ou certifiées par ces derniers.

En réponse aux pressions réglementaires et d’atteinte à la réputation liées à l’inclusion des autochtones, plusieurs sociétés ont conçu des programmes ou des politiques internes qui touchent les relations avec les autochtones, le recrutement d’employés autochtones et les achats provenant d’entreprises qui appartiennent à des d’autochtones.

Pour les investisseurs, toutefois, l’étendue, la profondeur et le contenu de ces programmes sont impossibles à déterminer. Considérant une divulgation inégale, il est impossible de mesurer jusqu’à quel point une société a incorporé, de manière efficace, différentes étapes pour prendre en compte l’inclusion des autochtones et la réconciliation avec ces derniers.

Des options vérifiées à l’externe s’offrent cependant aux sociétés pour démontrer que leurs programmes répondent aux normes édictées par des organisations autochtones qualifiées, comme le programme Relations Progressistes avec les Autochtones (RPA) du Conseil canadien pour l’entreprise autochtone, qui décerne une certification indépendante à des sociétés du Canada. Dans le secteur financier canadien, il y a déjà des bonnes pratiques d’établies : BMO, Banque Scotia, CIBC, Deloitte, EY, ATB Financial et Accenture ont toutes obtenu la certification accordée en vertu du programme RPA.

Les engagements de la Société :

iA Groupe financier est sensible à la situation des peuples autochtones au Canada et reconnaît les mérites du programme Relations Progressistes avec les Autochtones (RPA) du Conseil canadien pour l’entreprise autochtone.

C’est pourquoi, iA Groupe financier souhaite s’engager à prendre des mesures pour obtenir la certification RPA. iA Groupe financier propose une approche par étapes afin d’analyser, de comprendre et de mettre en œuvre progressivement les nombreux éléments nécessaires à l’obtention de cette certification.

iA Groupe financier a convenu avec SHARE de ce qui suit :

- Certification RPA : faire officiellement partie des entreprises « Engagées » dans cette certification d’ici fin 2023.
- Achats auprès d’entreprises autochtones : s’engager à suivre des lignes directrices en 2023 ; établir des objectifs en 2024 ; et prendre des mesures pour atteindre les objectifs à partir de 2025.
- Employés autochtones : s’engager à dresser un tableau du statut actuel des employés autochtones au plus tard en 2024; établir des cibles en 2025; et commencer à prendre des mesures pour atteindre les cibles à partir de 2025.

- Sensibilisation à la culture autochtone : s'engager à avoir un programme de formation obligatoire à partir de 2024 qui s'échelonne sur une période de deux ans (2024-2025).

Nous sommes convaincus que l'approche progressive que nous proposons est de nature à assurer la qualité et le succès de nos engagements dans le cadre de cette certification.

Comme il a été convenu avec SHARE, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

iA Société financière inc.

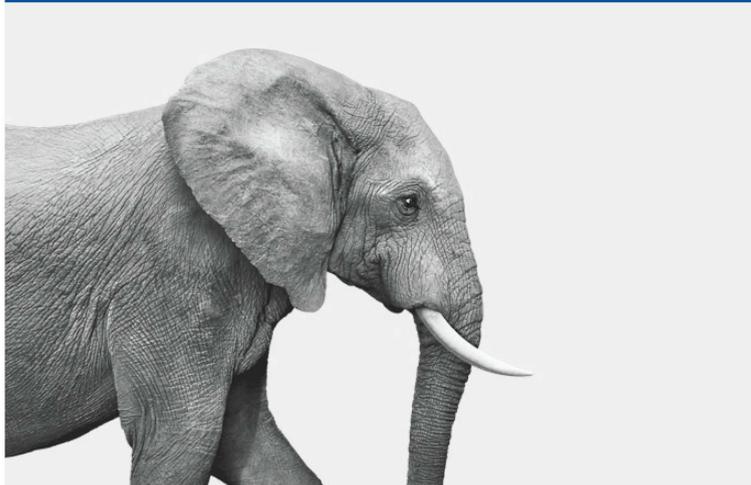
Siège social

iA Groupe financier
1080, Grande Allée Ouest
C. P. 1907, succursale Terminus
Québec (Québec) G1K 7M3

Téléphone : 418 684-5000

Sans frais : 1 800 463-6236

ia.ca



F99-18(22-03)

ON S'INVESTIT, POUR VOUS.

iA Groupe financier est un autre nom sous lequel **iA Société financière inc.** exerce ses activités et une marque de commerce de l'**Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc.** utilisée sous licence.

ia.ca