

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

CADRE DE GOUVERNANCE

Table des matières

1. Introduction.....	2
A. Portée.....	2
B. Profil des Sociétés.....	2
C. Objectifs.....	2
2. Structure de gouvernance	3
2.1 Mission et culture	3
2.2 Conseil d'administration.....	5
2.3 Comités constitués par le Conseil.....	6
2.4 Président et chef de la direction	7
2.5 Trois lignes de défense et l'auditeur externe.....	7
3. Principales politiques et pratiques en matière de gouvernance	9
3.1 Gouvernance du conseil d'administration	9
a. Composition et qualification.....	9
b. Indépendance et diversité	10
c. Rémunération et actionnariat des administrateurs.....	10
3.2 Rémunération de la haute direction	11
3.3 Éthique, divulgation et transparence	12
3.4 Développement durable.....	14

1. Introduction

A. Portée

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

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

B. Profil des Sociétés

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

iA Assurance est une société d'assurance de personnes et de services financiers régie par la *Loi sur les assureurs* (Québec) et dont l'unique porteur d'actions ordinaires est iA Société financière. iA Assurance est également une société inscrite au TSX dont les actions privilégiées émises et en circulation se négocient sous le symbole « IAF ». En tant qu'émetteur assujéti et société d'assurance de personnes, iA Assurance doit se conformer à plusieurs lois et règlements dont notamment, en matière de gouvernance, la *Loi sur les assureurs* (Québec), les Normes canadiennes en matière de gouvernance ainsi que la *Ligne directrice en matière de gouvernance* de l'Autorité des marchés financiers.

C. Objectifs

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

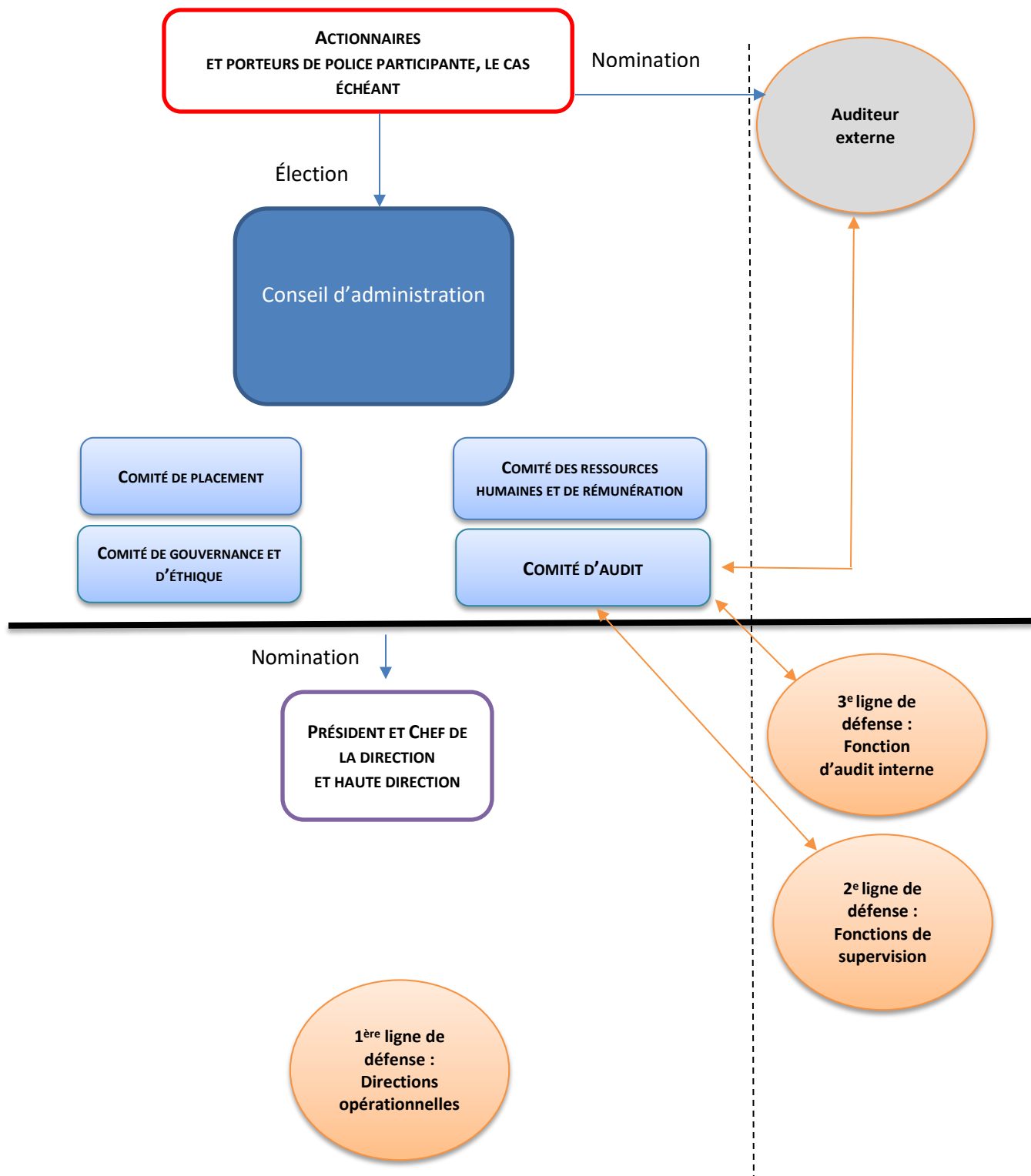
2. Structure de gouvernance

2.1 Mission et culture

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

Cette structure de gouvernance appuie la raison d'être de iA Groupe financier qui est de permettre à ses clients d'être en confiance et sécurisés par rapport à leur avenir. Elle soutient également sa mission d'assurer le bien-être financier de ses clients en leur offrant des protections personnelles et des solutions d'investissement qui les aideront à atteindre leurs objectifs de vie. Enfin, elle permet de se donner l'ambition d'être le groupe financier répondant le mieux aux attentes de ses clients, le tout en partenariat avec ses distributeurs.

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



2.2 Conseil d'administration

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

Mandat du conseil d'administration

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

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

Description de poste du président du CA

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

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

2.3 Comités constitués par le Conseil

Mandat du comité d'audit

Le comité d'audit appuie le Conseil à l'égard de ses responsabilités ayant trait à la divulgation de l'information financière de la Société et des renseignements connexes transmis aux actionnaires, la surveillance du cadre de gestion intégrée des risques et l'environnement de contrôle interne. Le comité d'audit est également responsable de la surveillance de certains programmes spécifiques reliés à la surveillance des risques en matière de technologie de l'information, de criminalité financière et de protection des renseignements personnels. Pour iA Assurance, s'ajoute la surveillance des risques en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes. Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.

Mandat du comité de gouvernance et d'éthique

Le comité de gouvernance et d'éthique appuie le Conseil dans son mandat de surveillance d'une saine gouvernance au sein de la Société en fonction de ses orientations stratégiques, d'une culture d'entreprise éthique et responsable en cohérence avec les valeurs et les intérêts à long terme de la Société. Le comité a des responsabilités reliées au cadre et aux politiques en matière de gouvernance, au développement durable, à la composition et au renouvellement du Conseil, à l'évaluation de l'efficacité du Conseil, des comités et de leurs membres, à la formation des administrateurs ainsi qu'à leur rémunération. Le comité a également des responsabilités reliées aux règles de déontologie applicables à la conduite des administrateurs et dirigeants ainsi qu'aux contrats conclus avec des personnes intéressées à iA Assurance. Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.

Mandat du comité des ressources humaines et de rémunération

Le comité des ressources humaines et de rémunération appuie le conseil à l'égard de ses responsabilités ayant trait à la nomination, la rémunération, l'évaluation, la relève et le développement des ressources ainsi qu'à la surveillance des régimes de retraites, des politiques et des programmes en matière de ressources humaines au sein de la Société et ce, en fonction des orientations stratégiques de cette dernière. Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.

Mandat du comité de placements

Le comité de placements a pour mandat principal d'approuver les politiques de placements, de participer activement à l'examen, à l'approbation et à la supervision des activités de placements de la Société, de superviser la gestion des risques inhérents à la gestion de placements et d'approuver des stratégies d'investissement. Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.

Description de poste des présidents de comité

Les présidents des comités du Conseil sont responsables de la direction et du fonctionnement efficace de leur comité respectif. Ils doivent s'assurer que leur comité s'acquitte des responsabilités décrites dans le mandat du comité et exécute les autres responsabilités que le Conseil peut lui assigner. Les présidents des

comités sont des administrateurs indépendants nommés par le Conseil sur recommandation du comité de gouvernance et d'éthique, en collaboration avec le président du Conseil.

2.4 Président et chef de la direction

Mandat du Président et chef de la direction

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

2.5 Trois lignes de défense et l'auditeur externe

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

Première ligne de défense

En première ligne se retrouvent le président et chef de la direction, la haute direction responsable des secteurs d'activité et des secteurs corporatifs et les directions opérationnelles. Ils sont responsables de sélectionner et d'exécuter les stratégies d'affaires en respectant l'appétit pour le risque et la tolérance au risque de la Société tout en s'assurant d'atteindre un équilibre entre le rendement et le risque. Ils sont également responsables d'assurer la mise en application des politiques et 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 responsables de la gestion quotidienne des risques.

Deuxième ligne de défense

Les fonctions de supervision créées par la haute direction constituent la deuxième ligne de défense responsable de s'assurer de la bonne conception, de l'efficacité et du fonctionnement adéquat de la première ligne de défense. S'y retrouvent la fonction de gestion des risques et la fonction de conformité. Y sont également inclus les secteurs de la sécurité de l'information, de la direction des données, des Finances, de l'Actuariat ainsi que la surveillance des risques d'investissement.

Elles contribuent à la mise au point et/ou à la surveillance des contrôles au niveau des opérations et sont responsables de tenir le Conseil régulièrement informé au sujet des principaux risques auxquels la Société est exposée et des mesures qui sont prises pour gérer ces risques.

Troisième ligne de défense

Indépendante des deux premières lignes de défense, l'audit interne constitue la troisième ligne de défense de la Société. En fonction d'une approche axée sur les risques, elle est responsable de fournir au Conseil et à la haute direction une assurance quant à l'efficacité des processus de gouvernance, de gestion des risques et des mécanismes de contrôle interne et leur adéquation avec les activités de la Société. Elle recommande des améliorations aux intervenants impliqués dans ces processus et fait état de la situation au comité d'audit du Conseil.

Auditeur externe

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

3. Principales politiques et pratiques en matière de gouvernance

3.1 Gouvernance du conseil d'administration

a. Composition et qualification

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

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

Politique sur l'élection des administrateurs à la majorité

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

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

Le comité 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 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.

Politique d'orientation et de formation des administrateurs

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

L'évaluation des critères de probité et compétence

La Société considère que la probité et la compétence des membres du conseil d'administration, de la haute direction et le cas échéant, des personnes responsables des fonctions de supervision (ci-après les « Membres des instances décisionnelles ») sont des éléments intrinsèques d'une saine gouvernance. Les processus d'évaluation des critères de probité et compétence visent donc à s'assurer que les Membres

des instances décisionnelles possèdent les attributs nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et à encadrer les pratiques d'évaluation des critères de probité et de compétence des personnes visées. Les Membres des instances décisionnelles et, lorsqu'applicable, tout candidat potentiel à un tel poste, font l'objet de telles évaluations. Pour iA Assurance, cette pratique est encadrée par la ligne directrice de l'AMF portant sur les critères de probité et compétence et sa politique du même nom.

b. Indépendance et diversité

Politique relative à l'indépendance du conseil d'administration

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

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

Politique concernant la diversité au sein du conseil d'administration

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

c. Rémunération et actionnariat des administrateurs

Rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs est analysée périodiquement par le comité de gouvernance et d'éthique. Ce dernier examine le bien-fondé et la forme de rémunération des administrateurs et fait des recommandations à cet égard au Conseil pour s'assurer que ladite rémunération correspond de façon réaliste aux responsabilités des administrateurs, soit concurrentielle et équitable, sans compromettre l'indépendance des administrateurs. Le président et chef de la direction, également membre du Conseil ne reçoit aucune rémunération pour ce rôle.

Politique concernant l'actionnariat des administrateurs

La *Politique concernant l'actionnariat des administrateurs* exige des administrateurs qui ne font pas partie de la direction à détenir des actions ordinaires ou des unités d'actions différées (« UAD ») pour un montant équivalant à trois fois les honoraires annuels de base reçus à titre d'administrateur. Les administrateurs disposent d'un délai de cinq ans à partir de la date de leur entrée en fonction pour se conformer à cette politique. Lorsque leurs honoraires annuels de base sont augmentés, les administrateurs disposent d'un délai de cinq ans à partir de la date de l'augmentation pour se conformer à l'exigence additionnelle résultant de l'augmentation.

3.2 Rémunération de la haute direction

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

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

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

Politique concernant l'actionnariat des dirigeants

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

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

Politique sur la récupération de la rémunération variable

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

3.3 Éthique, divulgation et transparence

Code de conduite professionnelle

Ce code rigoureux s'applique aux employés, aux dirigeants et aux administrateurs de iA Groupe financier et a comme principal objectif de renforcer les normes de comportement élevées qui sont attendues et exigées de ces derniers et l'importance de toujours agir de manière éthique, intègre et honnête. Le code est disponible sur le site internet de la Société et sur le site de SEDAR au sedar.com.

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

Ligne d'intégrité

Dans un souci de souscrire aux meilleures pratiques en matière d'éthique et de gouvernance, une ligne de signalement appelée la « ligne d'intégrité » est en place. Cette ligne d'intégrité est un outil de signalement qui permet aux employés de iA Groupe financier de soumettre, de manière confidentielle, toute irrégularité liée à la comptabilité, aux contrôles comptables, aux lois ou au Code de conduite professionnelle. Les signalements sont communiqués par l'intermédiaire d'un tiers indépendant et peuvent se faire de façon anonyme et confidentielle.

Politique de communication de l'information

Les communications de la Société doivent être opportunes, conformes aux faits, exactes et équilibrées. Elles doivent également être largement diffusées, conformément aux exigences juridiques et réglementaires pertinentes. La *Politique de communication de l'information* s'applique à tous les employés, les administrateurs et à tous ceux qui sont autorisés à parler au nom de la Société. Un comité sur la divulgation a la responsabilité de s'assurer que toutes les obligations réglementaires en matière d'information sur les valeurs mobilières sont satisfaites et de surveiller les pratiques de la Société ayant trait à la communication de l'information.

Politique concernant les transactions sur les titres

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

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

Cette 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 iA Groupe financier. Elle traite notamment des questions liées à la comptabilité, aux contrôles de vérification interne ou d'audit. Elle s'applique à tous les 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.

Politique relative à l'indépendance de l'auditeur externe

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

Engagement avec les actionnaires et les autres parties prenantes

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

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

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

3.4 Développement durable

Politique de développement durable

Le développement durable est un mode de développement qui s'efforce de répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire les leurs. En adoptant cette politique, iA Société financière exprime clairement l'engagement de iA Groupe financier à créer de la valeur économique et sociétale, ainsi que sa volonté de partager avec ses différentes parties prenantes ses objectifs et principes directeurs en matière de développement durable.

La politique vise notamment à établir le cadre de référence et les objectifs en matière de développement durable basés sur le modèle des objectifs de développement durable des Nations Unis et à mettre de l'avant les huit principes directeurs qui encadrent la réflexion, la stratégie et les réalisations de iA Groupe financiers, lesquels sont : (i) assurer le bien-être financier des clients, (ii) effectuer une gestion intégrée des risques, (iii) suivre des normes élevées de gouvernance, (iv) contribuer activement à la communauté, (v) gérer l'impact environnemental, (vi) offrir un milieu de travail stimulant et axé sur la diversité et l'inclusion, (vii) s'approvisionner de façon responsable et (viii) intégrer les facteurs ESG dans le processus d'investissement.

Afin de communiquer aux investisseurs ainsi qu'aux diverses parties prenantes les orientations et les réalisations de iA Groupe financier en la matière, un bilan de développement durable est publié chaque année, maintenant basé sur le cadre de référence du Sustainability Accounting Standards Board (« SASB »).