

**Intact Corporation financière
et ses compagnies d'assurance IARD canadiennes
(conjointement appelées la « compagnie »)**

Mandat du comité des ressources humaines et de la rémunération

I. Rôle

Le comité des ressources humaines et de la rémunération (le « comité ») est un comité du conseil d'administration de la compagnie (le « conseil »). Le comité aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision de la gouvernance en vue de la supervision stratégique du capital humain de la compagnie, y compris l'efficacité organisationnelle, le plan de relève et la rémunération, et l'alignement de la rémunération sur la philosophie et les programmes de la compagnie qui appuient ses objectifs globaux.

La rémunération comprend les salaires de base, les avantages sociaux, les régimes de retraite et les régimes incitatifs pour les employés, la direction et la haute direction.

II. Membres du comité

1. Nombre

Le conseil nommera au moins trois de ses membres au comité. sur la recommandation du comité de révision de conformité et de gouvernance d'entreprise.

2. Composition et compétences

Le comité se compose d'administrateurs « indépendants » au sens défini de temps à autre dans les lois pertinentes qui ne font pas partie de la haute direction de la compagnie ou de ses filiales.

Tous les membres du comité doivent avoir, ou doivent être disposés et capables d'acquérir dans un délai raisonnable suite à leur nomination, une compréhension des programmes de rémunération et doivent avoir de l'expérience en gestion.

En outre, la composition du comité et les compétences de ses membres seront conformes aux exigences supplémentaires qui peuvent être imposées par les lois applicables et les pratiques exemplaires établies par le conseil.

3. Président

Le conseil nommera un président du comité élu annuellement parmi les membres de celui-ci. Si, au cours d'une année donnée, le conseil ne nomme pas de président, le titulaire actuel du poste poursuivra son mandat jusqu'à la nomination d'un nouveau président. Si le président n'est pas en mesure ou refuse d'assumer le mandat pour quelque raison que ce soit, le conseil pourra nommer un autre président à titre intérimaire ou permanent. Le président est tenu de respecter les modalités de son mandat et celles du présent mandat.

4. Durée du mandat

Chaque membre du comité sera nommé annuellement par le conseil et assumera son mandat au gré du conseil ou jusqu'à la nomination de son successeur.

5. Retrait et postes vacants

Tout membre du comité peut être remplacé à tout moment par le conseil et cessera automatiquement d'être un membre du comité aussitôt qu'il cessera d'être un administrateur. Le conseil pourvoira les postes vacants en nommant des membres du conseil au comité. Si et quand un poste devient vacant, les membres restants peuvent exercer tous les pouvoirs du comité tant et aussi longtemps qu'un quorum demeure en fonction.

III. Processus et fonctionnement

1. Réunions

Le comité tient des réunions au moins quatre fois par année et plus, si nécessaire.

2. Réunions privées du comité et réunions privées avec les membres de la direction

Après chaque réunion, les membres du comité se rencontrent en privé sans la présence de la direction.

Après chaque réunion périodique, le comité tient une réunion à huit clos avec tout membre de la direction qu'il doit rencontrer dans le cadre de son mandat. Le comité peut aussi rencontrer des membres de la direction après chaque réunion non périodique. Le comité peut également rencontrer tout autre employé de la compagnie, s'il le juge approprié.

3. Quorum

Le quorum de toute réunion est atteint lorsque la majorité simple des membres du comité est présente.

4. Rapports au conseil

Après chaque réunion, le comité fait rapport au conseil sur les résultats de ses travaux.

IV. Mandat

1. Politiques et pratiques liées aux ressources humaines

Le comité est chargé de surveiller la direction dans la définition des politiques et programmes qui : (i) appuient l'ensemble de la stratégie et des objectifs de la compagnie, (ii) attirent et fidélisent les talents, (iii) lient la rémunération totale à la performance financière et à l'atteinte des objectifs stratégiques et (iv) procurent des possibilités concurrentielles exhaustives à un coût raisonnable tout en rehaussant les aptitudes à l'atteinte des objectifs de la compagnie.

Son mandat inclut la revue des politiques et programmes des ressources humaines visant à favoriser une culture adéquate au sein de l'organisation et à atteindre les objectifs établis au titre de la diversité et de l'équité.

2. Rémunération du personnel, de la direction et de la haute direction

Le comité :

- examine, au moins une fois l'an, la rémunération individuelle des membres des comités de la haute direction de la compagnie et l'approuve en fonction des objectifs préétablis de la compagnie et des objectifs personnels des membres de la haute direction pour l'année;
- étudie périodiquement la politique liée à la rémunération totale de la compagnie; et
- revoit les budgets des augmentations salariales annuelles des employés, de la direction et des comités de la haute direction.

3. Nomination, évaluation et rémunération du chef de la direction

Le comité fait des recommandations au conseil, pour son approbation, relativement à la nomination, à l'évaluation, à la rémunération et à la cessation d'emploi du chef de la direction.

Le comité examine périodiquement la description de poste et les objectifs annuels du chef de la direction et, au moins une fois l'an, revoit l'évaluation de ce dernier et fournit ses commentaires au conseil.

Le comité analyse les niveaux des salaires de base et des bonis annuels, les compétences préalables au poste, les contrats d'emploi (le cas échéant), les avantages sociaux de base et complémentaires du chef de la direction, y compris les avantages à la retraite et autres programmes de rémunération supplémentaires.

Le comité évalue aussi la rémunération et autres gratifications versées au chef de la direction en fonction 1) de ses objectifs de performance mesurables préétablis; et 2) du groupe de comparaison approprié.

Le comité s'assure que le chef de la direction adhère aux valeurs éthiques élevées de la compagnie.

4. Évaluation, relève et développement des talents des membres de la haute direction

Le comité examine l'évaluation des membres de la haute direction au moins une fois l'an et revoit et approuve le plan de relève de la compagnie, y compris le processus de planification pour la détermination de la relève et le profil du membre de la haute direction requis pour remplir ces fonctions au sein de la compagnie.

Le comité obtient la recommandation des autres comités du conseil relativement à la détermination des fonctions de supervision.

Le comité fera également des recommandations au chef de la direction sur la rémunération des autres membres de la haute direction, incluant les fonctions de supervision.

Le comité revoit (i) les niveaux des salaires de base, (ii) les bonis annuels, (iii) les contrats d'emploi des membres la haute direction, et (iv) les avantages sociaux de base et complémentaires des membres de la haute direction, y compris les avantages à la retraite et autres programmes de rémunération supplémentaires.

Le comité évalue aussi la rémunération et autres gratifications versées aux membres de la haute direction en fonction 1) de leurs objectifs de performance mesurables préétablis; et 2) du groupe de comparaison approprié.

Le comité examine les politiques et programmes de la compagnie liés à la planification de la relève, au développement et à la gestion des talents.

Dans l'exécution de ses fonctions, le comité s'assure que les membres de la haute direction adhèrent aux valeurs éthiques élevées de la compagnie.

5. Régimes de retraite et régimes incitatifs

Le comité étudie les régimes de retraite et les régimes incitatifs et recommande tous changements à l'approbation du conseil.

Le comité approuve les modifications aux régimes et programmes de nature non importante.

Il soumet également ses recommandations de changements importants à ces régimes et programmes à l'approbation du conseil.

Les changements importants comprennent l'extinction d'un régime ou programme, le remplacement d'un régime ou programme ou de parties de celui-ci par de nouveaux, l'adoption de nouveaux régimes ou programmes, la liquidation d'un régime (dans le cas de régimes de retraite) et l'apport de changements importants à un régime ou programme.

Le comité obtient les rapports et les recommandations de membres de la direction et du comité des régimes de retraite qui sont responsables des activités quotidiennes et de l'administration des régimes de retraite au titre de leur conception et de leur conformité.

Le comité reçoit les états financiers des régimes de retraite et recommande les évaluations actuarielles à l'approbation du conseil.

6. Examen des structures organisationnelles et recommandations au conseil

Le comité examine et évalue les propositions de la direction visant des réorganisations majeures au sein de la compagnie liées à la structure et à la composition de la direction et formule des recommandations à la direction et au conseil à cet égard.

7. Rapport annuel sur la rémunération des membres de la haute direction

Le comité examine et recommande au conseil le rapport annuel sur la rémunération des membres de la haute direction devant être publié ou envoyé de temps à autre aux actionnaires (documentation de l'assemblée annuelle, prospectus, etc.).

V. L'accès à des consultants indépendants

Le comité peut faire appel à, ou congédier, aux frais de la compagnie, des consultants indépendants, s'il le juge nécessaire ou approprié pour l'exécution de ses fonctions.

En cas de divergence d'opinions entre les membres du comité ou avec des membres de la direction relativement au recours auxdits consultants, le conseil peut trancher sur le sujet ou en charger le comité de révision de conformité et de gouvernance d'entreprise.

VI. Délégation

Le comité peut, dans la mesure prévue par la loi, s'acquitter de ses responsabilités en déléguant certaines tâches à des sous-comités ou à une ou plusieurs personnes désignées à cet effet.

VII. Autoévaluation

Le comité examine et analyse annuellement les rapports d'évaluation de la compétence du comité, de son président et de chacun de ses membres.

VIII. Mandat du comité

Le comité examine annuellement son mandat et formule des recommandations au conseil quant aux modifications à y apporter.

Approbation définitive accordée par le conseil d'administration d'Intact Corporation financière et ses filiales d'assurance IARD canadiennes le 5 février 2019.