
2026

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Avis de convocation à
l'assemblée annuelle et
extraordinaire des actionnaires

GREAT-WEST
LIFECO

GREAT-WEST LIFECO

Siège social : Winnipeg (Manitoba)

Avis de convocation à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2026

Nous vous invitons à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2026.

Quand : Le jeudi 7 mai 2026 à 10 h 30 (heure du Centre)/11 h 30 (heure de l'Est)

Où : 100, rue Osborne Nord, Winnipeg (Manitoba), et en ligne par webdiffusion en direct à l'adresse meetings.lumiconnect.com/400-731-671-706

Lors de cette assemblée, les actionnaires seront appelés à :

- 1) recevoir les états financiers et le rapport de l'auditeur pour l'exercice clos le 31 décembre 2025;
- 2) examiner une résolution spéciale modifiant nos statuts constitutifs pour faire passer le nombre d'administrateurs de 19 à 20, et à voter à cet égard;
- 3) élire les administrateurs;
- 4) nommer l'auditeur;
- 5) examiner une résolution consultative portant sur notre démarche en matière de rémunération des cadres, et à voter à cet égard;
- 6) examiner une résolution ordinaire approuvant l'adoption d'un régime d'unités d'actions restreintes liées au rendement, et à voter à cet égard;
- 7) examiner toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

L'assemblée annuelle de La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie aura lieu en même temps.

Par ordre du conseil d'administration,



Gordon M. Peters,
vice-président, chef du contentieux adjoint
et secrétaire général,
Winnipeg (Manitoba)
Le 12 mars 2026

Vous pouvez participer à l'assemblée en ligne et fournir des instructions de vote à l'avance. Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'assemblée ou si, pour des raisons de santé, vous avez besoin d'aménagements spéciaux, communiquez avec Services aux investisseurs Computershare inc. par courriel à l'adresse GWO@computershare.com ou composez l'un des numéros suivants :

1 888 344-2798 (sans frais au Canada et aux États-Unis)
+353 1 447 5566 (Irlande)
+44 (0) 370 702 0003 (Royaume-Uni)
514 982-9557 (tous les autres pays)

Votre vote est important pour nous. Pour soumettre vos instructions de vote à l'avance :

- remplir, dater et signer le formulaire de procuration ou d'instructions de vote et l'envoyer de la manière décrite à la rubrique « Vote par procuration », et aux rubriques suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction;
- soumettre vos instructions de vote par téléphone ou par Internet en suivant les instructions indiquées sur le formulaire de procuration ou d'instructions de vote.

Table des matières

LETRE AUX ACTIONNAIRES	1	EXIGENCES D’ACTIONNARIAT	33
CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION	3	RELÈVE DU CHEF DE LA DIRECTION	34
REMISE DES DOCUMENTS RELATIFS À L’ASSEMBLÉE	3	RENDEMENT ET RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION	34
PROCÉDURE DE NOTIFICATION ET D’ACCÈS	3	DÉCISIONS ANNUELLES SUR LE RÉGIME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE POUR LE CHEF DE LA DIRECTION	37
COMMENT ACCÉDER AUX DOCUMENTS PAR VOIE ÉLECTRONIQUE	4	RÉTROSPECTIVE SUR LA RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION	39
COMMENT DEMANDER UNE VERSION PAPIER	4	TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION ..	39
AVEZ-VOUS DES QUESTIONS?	4	ATTRIBUTIONS AUX TERMES DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE	42
POINTS À L’ORDRE DU JOUR	4	PRESTATIONS DE RETRAITE	45
1. ÉTATS FINANCIERS	4	PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION D’EMPLOI ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE	49
2. APPROUVER LES MODIFICATIONS DE NOS STATUTS	4	REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DU RENDEMENT ET COÛT DE LA DIRECTION	49
3. ÉLIRE LES ADMINISTRATEURS	4	TITRES DONT L’ÉMISSION A ÉTÉ AUTORISÉE AUX TERMES DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION À BASE D’ACTIONS	50
4. NOMINATION DE L’AUDITEUR	5	TOTAL DES PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS, AUX CADRES DIRIGEANTS ET AUX EMPLOYÉS	50
5. EXAMINER NOTRE DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES CADRES	5	GOVERNANCE	51
6. EXAMINER L’ADOPTION D’UN RÉGIME D’UNITÉS D’ACTIONS RESTREINTES LIÉES AU RENDEMENT ..	6	INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS	51
7. TOUTE AUTRE QUESTION	7	LIENS DES ADMINISTRATEURS	53
VOTE	7	RÈGLEMENT DES CONFLITS	53
QUI PEUT VOTER	7	MANDATS ET COMPOSITION DU CONSEIL ET DES COMITÉS DU CONSEIL	54
PRINCIPAUX PORTEURS D’ACTIONS AVEC DROIT DE VOTE	7	DESCRIPTION DES POSTES CLÉS	56
DÉROULEMENT DE L’ASSEMBLÉE	7	MISE EN CANDIDATURE ET ÉVALUATION DES ADMINISTRATEURS	57
COMMENT VOTER	8	DIVERSITÉ AU SEIN DU CONSEIL ET DE LA DIRECTION PRINCIPALE	59
VOTE PAR PROCURATION	8	GESTION DES COMPÉTENCES ET PLANIFICATION DE LA RELÈVE	60
ACTIONNAIRES INSCRITS	9	DURÉE DE L’AFFECTATION AU CONSEIL	61
ACTIONNAIRES NON INSCRITS	9	ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE DES ADMINISTRATEURS	61
VOTE DURANT L’ASSEMBLÉE	9	DURABILITÉ ET RETOMBÉES SOCIALES	62
MODIFICATION DE VOS INSTRUCTIONS DE VOTE ..	10	COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	63
SOLLICITATION DE PROCURATIONS	10	PLANIFICATION STRATÉGIQUE	66
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	10	CONDUITE CONFORME À L’ÉTHIQUE	66
POLITIQUE SUR LE VOTE MAJORITAIRE	11	RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	67
CANDIDATS À L’ÉLECTION AU CONSEIL D’ADMINISTRATION	11	COMMUNICATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES	67
EXIGENCE MINIMALE D’ACTIONNARIAT POUR LES ADMINISTRATEURS	22	PROPOSITIONS	68
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	22	APPROBATION DE LA CIRCULAIRE	68
RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL ET DES COMITÉS DU CONSEIL	23	ANNEXE A	69
RÉGIMES D’UNITÉS D’ACTIONS DIFFÉRÉES	23	ANNEXE B	71
TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	24	ANNEXE C	74
RÉMUNÉRATION DES CADRES	25		
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	25		
GOUVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION	25		
GESTION DES RISQUES LIÉS À LA RÉMUNÉRATION	26		

Lettre aux actionnaires

Message de la part de R. Jeffrey Orr :

Il est prévu que James O’Sullivan me succède à la présidence du conseil d’administration de Great-West Lifeco à compter du 1^{er} juillet de cette année ou vers cette date. Ce changement fait suite à l’annonce, plus tôt cette année, de la nomination de M. O’Sullivan en tant que président et chef de la direction de Power Corporation du Canada, l’actionnaire majoritaire de Great-West Lifeco, qui prendra effet à la même date. M. O’Sullivan est président et chef de la direction de la Société financière IGM depuis 2020 et un membre du conseil de Great-West Lifeco depuis 2024.

J’ai l’honneur d’être président du conseil depuis 2013, et c’est avec grand plaisir que j’ai contribué avec mes collègues administrateurs et avec la direction à bâtir et à renforcer les entreprises détenues et gérées par Great-West Lifeco. Je tiens à remercier les membres du conseil, passés et présents, pour leur soutien et leur collaboration ainsi que la direction pour son engagement à faire avancer la société, et à vous remercier, vous, nos actionnaires, pour votre confiance dans la société. Je serai heureux de continuer à servir la société à titre d’administrateur.

R. Jeffrey Orr, président du conseil d’administration

Monsieur, Madame,

Nous sommes heureux de vous inviter à l’assemblée annuelle de Great-West Lifeco, qui aura lieu le 7 mai 2026. L’assemblée est une occasion importante pour vous de participer directement à la gouvernance de la société, notamment en exerçant vos droits de vote sur les questions qui vous sont soumises et en échangeant avec les membres du conseil sur nos priorités pour l’année à venir.

Nous vous encourageons à passer en revue la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction, qui présente les points à l’ordre du jour de l’assemblée, notre approche en matière de rémunération des cadres et les pratiques de gouvernance qui favorisent une gérance efficace de la société. Des renseignements supplémentaires, y compris les résultats financiers complets et le rapport de gestion, se trouvent dans le rapport annuel de 2025 de Great-West Lifeco.

L’assemblée de cette année se tiendra de nouveau en mode hybride pour vous permettre d’y assister soit en personne au siège social de la Canada Vie, situé au 100, rue Osborne Nord, à Winnipeg (Manitoba), soit virtuellement à l’adresse meetings.lumiconnect.com/400-731-671-706. Que vous participiez en ligne ou en personne, vous aurez la possibilité de voter et de poser des questions.

Responsabilités de surveillance et de gérance du conseil

Le conseil surveille, au nom de nos parties prenantes, la viabilité à long terme et la santé financière de la société ainsi que sa gestion responsable des risques. En 2025, ces responsabilités ont notamment consisté à surveiller activement les décisions relatives au déploiement du capital et la performance de la société par rapport à ses objectifs à moyen terme, de même qu’à porter une attention soutenue aux risques réglementaires, opérationnels et stratégiques.

Nous avons également continué de mettre l’accent sur les pratiques de gouvernance qui renforcent la transparence et la reddition de comptes et qui sont en phase avec les intérêts des actionnaires. Dans cette optique, le conseil a examiné la rémunération des cadres afin de s’assurer qu’elle tient compte de la performance et qu’elle favorise une prise de risques prudente et la création de valeur à long terme.

Nous avons le plaisir de présenter une nouvelle candidate à l’élection au conseil : M^{me} Sally Dewar. Son expérience et ses compétences en leadership viendront fortifier davantage le conseil, et sa nomination augmentera le pourcentage de femmes y siégeant par rapport à l’an dernier pour le porter à 35 %.

Transition au sein de la direction

Au cours de l’année, l’une des principales fonctions de gérance du conseil a consisté à superviser le processus de planification de la relève au sein de la direction. En vue du départ à la retraite de Paul Mahon après 39 années au service de la société, dont les 12 dernières en tant que président et chef de la direction, le conseil a dirigé un processus rigoureux qui a mené à la nomination de David Harney comme successeur à titre de président et chef de la direction.



R. Jeffrey Orr,
président du conseil



David Harney
Président et chef de la direction

Cette transition s'inscrit dans l'engagement du conseil pour un leadership stable, une continuité stratégique et le soutien des intérêts à long terme des parties prenantes. Nous sommes reconnaissants envers M. Mahon pour ses nombreuses années de service et sa contribution significative à la croissance et au succès de notre organisation.

À cette assemblée, M. Orr sollicitera le renouvellement de son mandat au conseil d'administration de la Société. Il devrait demeurer président du conseil jusqu'au 30 juin 2026 et restera, par la suite, administrateur de Great-West Lifeco et de certaines de ses filiales.

Performance record et création de valeur à long terme

En 2025, Great-West Lifeco a enregistré un bénéfice fondamental record et un solide rendement total pour les actionnaires, des résultats qui témoignent de la résilience de nos activités diversifiées et de notre exécution rigoureuse. En plus de favoriser l'amélioration de nos objectifs financiers à moyen terme et l'augmentation continue des dividendes, cette performance nous a permis de rembourser du capital aux actionnaires au moyen de rachats d'actions, tout en continuant d'investir dans notre croissance.

À l'horizon

Alors que l'année 2026 progresse, nous entrevoyons des occasions intéressantes offertes par l'évolution des besoins de la clientèle dans nos activités de retraite, de gestion du patrimoine et d'assurance. Nos solides images de marque, nos équipes chevronnées et nos propositions de valeur bien définies nous placent en bonne position pour répondre à ces besoins et pour soutenir une création de valeur à long terme. Grâce à nos investissements continus dans la technologie et la simplification des processus, nous améliorons constamment le service à la clientèle tout en consolidant les relations de confiance qui nous distinguent et qui favorisent une croissance durable.

Votre participation compte

Votre engagement est essentiel à une gouvernance efficace. Nous vous encourageons à exercer les droits de vote rattachés à vos actions et à participer à l'assemblée annuelle selon le mode qui vous convient. La circulaire de sollicitation de procurations de la direction fournit des instructions détaillées sur la façon de voter et de soumettre vos questions à l'avance ou durant l'assemblée.

Merci pour votre confiance et votre soutien continu. Nous sommes impatients d'échanger avec vous à l'assemblée.



R. Jeffrey Orr
Président du conseil



David Harney
Président et chef de la direction

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la « circulaire ») vous fournit l'information importante dont vous avez besoin pour exercer vos droits de vote à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires qui aura lieu le 7 mai 2026 (l'« assemblée ») ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. L'assemblée constitue une occasion pour vous prononcer sur des questions importantes. Nous vous encourageons à voter.

Les abréviations suivantes sont utilisées dans la présente circulaire :

Nom au complet et activité principale	Abréviation
Empower Annuity Insurance Company of America (société d'assurance-vie contrôlée par la Société)	Empower
Great-West Lifeco Inc. (société de portefeuille de services financiers internationale)	Lifeco, nous, nos, notre ou la Société
Société financière IGM (société de services financiers aux particuliers)	IGM
IGWM Inc. (société de services financiers aux particuliers)	IG Gestion de patrimoine
Power Corporation du Canada (société de gestion et de portefeuille internationale axée sur les services financiers)	Power
Corporation Financière Power (société de gestion et de portefeuille internationale avec des intérêts dans les secteurs des services financiers et de la gestion d'actifs, propriété exclusive de Power)	Financière Power
La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie (société d'assurance-vie contrôlée par la Société)	La Canada Vie

Sauf indication contraire, tous les renseignements fournis dans la présente circulaire sont en date du 12 mars 2026.

REMISE DES DOCUMENTS RELATIFS À L'ASSEMBLÉE

Procédure de notification et d'accès

Comme le permettent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM ») et conformément à la dispense de l'obligation de solliciter des procurations que nous avons obtenue du directeur nommé en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, nous avons recours aux procédures de « notification et d'accès » pour remettre aux actionnaires, inscrits et non inscrits, les documents reliés aux procurations (comme la présente circulaire et notre rapport annuel de 2025 qui contient nos états financiers consolidés audités, le rapport de l'auditeur y afférent et le rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 [le « rapport annuel »]). Au lieu de recevoir la version papier de la présente circulaire et du rapport annuel par la poste, les actionnaires

inscrits en date du 12 mars 2026, soit la date de clôture des registres aux fins de l'assemblée, pourront les consulter en ligne. Les actionnaires ont reçu par la poste une trousse de renseignements qui comprenait l'*Avis aux actionnaires de Great-West Lifeco Inc. sur la procédure de notification et d'accès pour l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2026* (l'« avis aux actionnaires »), qui explique comment faire pour accéder à la présente circulaire et au rapport annuel par voie électronique et en obtenir un exemplaire imprimé sans frais. Une procuration pour les actionnaires inscrits, ou un formulaire d'instructions de vote pour les actionnaires non inscrits, ainsi que des instructions sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions accompagnaient l'avis. **Les actionnaires sont priés de lire la présente circulaire avant de voter.**

Les procédures de notification et d'accès offrent aux actionnaires un accès immédiat à la présente circulaire, contribuent à réduire les coûts d'impression et d'envoi et font preuve de responsabilité environnementale puisqu'elles permettent de réduire le volume important de documents papier générés par leur impression.

Comment accéder aux documents par voie électronique

Vous pouvez consulter la présente circulaire et le rapport annuel sur notre site Web à l'adresse greatwestlifeco.com, sur le site Web de notre agent des transferts à l'adresse envisionreports.com/LifecoAGM2026 et dans notre profil sur le site de SEDAR+ à l'adresse sedarplus.com.

Comment demander une version papier

Les actionnaires peuvent obtenir une version papier de la présente circulaire et du rapport annuel sans frais en suivant les instructions fournies dans l'avis. Ils peuvent demander la

version papier des documents pendant une période d'un an à compter de la date du dépôt de la présente circulaire sur SEDAR+. Pour recevoir la version papier de la présente circulaire et du rapport annuel avant la date limite de soumission des instructions de vote et la date de l'assemblée, les actionnaires doivent faire parvenir leur demande d'ici le 9 avril 2026. **Prenez note que les actionnaires qui demandent une version papier de la présente circulaire ne recevront pas un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote supplémentaires.**

Avez-vous des questions?

Pour obtenir des renseignements sur les procédures de notification et d'accès, les actionnaires peuvent communiquer avec Services aux investisseurs Computershare inc. (« Computershare »), notre agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres, au 1 866 964-0492 (sans frais au Canada ou aux États-Unis) ou au 514 982-8714 (tous les autres pays).

POINTS À L'ORDRE DU JOUR

1. États financiers

Les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 et le rapport de l'auditeur y afférent figurent dans le rapport annuel de 2025, qui est présenté sur notre site Web à l'adresse greatwestlifeco.com et dans notre profil sur le site de SEDAR+ à l'adresse sedarplus.com.

2. Approuver les modifications de nos statuts

Nos statuts fixent actuellement le nombre d'administrateurs à 19. Le conseil a examiné attentivement les questions relatives à sa taille. Il est d'avis que la taille optimale du conseil devrait reposer sur un équilibre entre le besoin de regrouper des administrateurs aux perspectives, expériences et compétences diverses pour assurer une gérance efficace de la Société, et le besoin de maintenir une taille qui facilite un dialogue ouvert et constructif et une prise de décisions efficace. Sur la recommandation du comité de gouvernance et des mises en candidature, le conseil est d'avis que sa taille devrait passer de 19 à 20 administrateurs. Par conséquent, nous vous invitons à examiner la résolution modifiant nos statuts pour faire passer le nombre d'administrateurs de 19 à 20.

Le conseil vous recommande de voter POUR la résolution spéciale suivante modifiant nos statuts :

« IL EST RÉSOLU QUE :

1. les statuts de la Société sont modifiés pour faire passer le nombre d'administrateurs de 19 à 20;
2. le vice-président, chef du contentieux adjoint et secrétaire général de la Société est autorisé et invité, pour le compte de la Société, à signer et à remettre ou à déposer tous les documents et actes,

y compris les statuts de modification en bonne et due forme, et à prendre toutes les autres mesures qu'il juge nécessaires ou souhaitables à l'exécution des modalités de ce qui précède. »

La résolution ne prendra effet que si elle est approuvée par au moins les deux tiers des voix exprimées à l'assemblée. Si vous ne précisez pas dans votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote une instruction quant à la manière de voter, et que vous ne nommez pas un autre fondé de pouvoir, les personnes désignées dans le formulaire voteront POUR la résolution modifiant nos statuts.

3. Élire les administrateurs

Des renseignements sur les candidats aux postes d'administrateurs se trouvent à la rubrique « Élection des administrateurs ». Vous voterez à l'élection de 20 administrateurs. Les administrateurs que vous élirez à l'assemblée seront en poste à compter de la levée de l'assemblée jusqu'à la prochaine assemblée annuelle. Tous les candidats siègent actuellement au conseil, à l'exception de M^{me} Sally M. Dewar. Les 20 personnes sont également des candidats aux postes d'administrateur de la Canada Vie.

Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection à titre d'administrateur de chaque candidat dont le nom figure à la rubrique « Candidats à l'élection au conseil d'administration ».

Si vous ne précisez pas dans votre procuration ou formulaire d'instructions de vote une instruction quant à la manière de voter, et que vous ne nommez aucun autre fondé de pouvoir, les personnes désignées dans le formulaire voteront POUR

l'élection de chaque candidat. Si, pour quelque raison que ce soit, au moment de l'assemblée, l'un des candidats ne peut siéger et sauf si vous avez fourni des instructions contraires, les personnes désignées dans le formulaire pourront, à leur discrétion, voter pour n'importe quel nombre de candidats remplaçants.

4. Nomination de l'auditeur

Les administrateurs proposent de nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (« Deloitte ») à titre d'auditeur pour l'exercice 2026; le mandat de Deloitte prendra fin à la clôture de notre prochaine assemblée annuelle. Deloitte ou les cabinets dont il est issu sont les auditeurs de la Société depuis 1986.

Le conseil, sur la recommandation du comité d'audit, vous recommande de voter POUR la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur.

La résolution ne prendra effet que si elle est approuvée par la majorité des voix exprimées à l'assemblée. Si vous ne précisez pas dans votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote une instruction quant à la manière de voter, et que vous ne nommez pas un autre fondé de pouvoir, les personnes désignées dans le formulaire voteront POUR la nomination de Deloitte à titre d'auditeur.

Indépendance de l'auditeur

Nous avons adopté une politique d'approbation préalable des services fournis par l'auditeur externe (la « politique d'approbation préalable ») afin de repérer, d'atténuer ou d'éliminer les questions susceptibles de remettre en cause l'indépendance de notre auditeur externe. La politique d'approbation préalable interdit à la Société et à ses filiales de retenir les services de notre auditeur externe pour fournir certains services non liés à l'audit. De plus, le comité d'audit ou son délégué approuve au préalable tous les services non liés à l'audit fournis par l'auditeur qui ne sont pas expressément interdits conformément à la politique d'approbation préalable. De cette manière, nous nous assurons de l'indépendance de notre auditeur externe.

Honoraires des auditeurs

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025, les honoraires totaux versés à l'auditeur externe de la Société s'établissaient comme suit :

	2025
Honoraires d'audit	
Honoraires d'audit généraux de la société ^[1]	27 833 808 \$
Honoraires d'audit des fonds distincts et autres fonds ^[2]	9 411 846
Autres honoraires d'audit ^[3]	6 878 206
Honoraires pour services liés à l'audit ^[4]	8 301 089
Honoraires pour services fiscaux ^[5]	1 457 030
Tous les autres honoraires ^[6]	660 110
Total	54 542 089 \$

- [1] Honoraires d'audit généraux de la société : Ces honoraires d'audit se rapportent à l'audit des états financiers de la Société et de ses filiales (lorsque l'audit de ces filiales appuie les états financiers de la Société).
- [2] Honoraires d'audit des fonds distincts et autres fonds : Ces honoraires d'audit se rapportent à l'audit des états financiers des fonds distincts des filiales d'assurance de la Société, des états financiers des fonds enregistrés ou non enregistrés et d'autres produits de placement gérés par des filiales de la Société et des états financiers des sociétés de personnes auxquelles la Société, ses filiales ou les fonds distincts de ses filiales d'assurance sont parties.
- [3] Autres honoraires d'audit : Ces honoraires d'audit concernent les services d'audit fournis aux filiales de la Société, lorsque l'audit des filiales ne soutient pas directement l'audit des états financiers de la Société.
- [4] Honoraires pour services liés à l'audit : Ces honoraires pour services liés à l'audit comprennent les honoraires liés à l'examen des états financiers intermédiaires de la Société et de ses filiales, à l'audit des régimes de retraite des filiales de la Société, à l'examen des dépôts de prospectus et à l'audit/mission de procédures convenues portant principalement sur les dépôts prévus par la loi ou la réglementation, aux obstacles à l'information, aux contrôles internes, aux régimes d'avantages sociaux, aux biens gérés, aux processus liés au cycle économique et aux exigences en matière d'adéquation des fonds propres.
- [5] Honoraires pour services fiscaux : Ces honoraires pour services fiscaux se rapportent principalement aux services de conformité fiscale, de conseil fiscal et de planification fiscale.
- [6] Tous les autres honoraires : Ces autres honoraires se rapportent à des missions particulières, notamment les services de traduction, les évaluations du contrôle interne, les contrôles indépendants par les pairs, les services d'assurance de la qualité et les projets d'innovation.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires dans notre notice annuelle de 2025, qu'on peut consulter sur notre site Web à l'adresse greatwestlifeco.com et dans notre profil sur le site de SEDAR+ à l'adresse sedarplus.com.

5. Examiner notre démarche en matière de rémunération des cadres

Nous vous demandons de voter sur la façon dont nous rémunérons nos cadres.

Notre réussite dépend de la force et du rendement de notre personnel et notre programme de rémunération des cadres est conçu pour soutenir nos priorités stratégiques et lier la rémunération des membres de la haute direction à la croissance à long terme. Cet objectif se reflète dans notre philosophie de rémunération au rendement, sans encourager la prise de risques inappropriés. Nous estimons que notre démarche en matière de rémunération des cadres est harmonisée avec les intérêts de nos parties prenantes, étant donné que les cadres et les parties prenantes partagent des objectifs communs : le succès de notre société, y compris l'amélioration de la valeur pour les actionnaires.

Le conseil estime qu'il est important de donner aux actionnaires la possibilité de comprendre les objectifs, la philosophie et les principes que nous utilisons dans notre démarche en matière de rémunération des cadres. Nous abordons en détail de notre programme de rémunération des cadres à la rubrique « Rémunération des cadres ».

Ce vote est à titre consultatif et est non contraignant, mais les résultats influenceront la façon dont le comité des ressources humaines examinera la rémunération des cadres à l'avenir.

Le conseil vous recommande de voter POUR la résolution consultative suivante sur la rémunération des cadres :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et non en vue de diminuer le rôle et les responsabilités du conseil, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération des cadres décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 12 mars 2026 et remise avant l'assemblée annuelle des actionnaires du 7 mai 2026. »

Si vous ne précisez pas dans votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote une instruction quant à la manière de voter, et que vous ne nommez pas un autre fondé de pouvoir, les personnes désignées dans le formulaire voteront POUR la résolution.

Si vous avez des questions au sujet de notre programme de rémunération des cadres, vous pouvez communiquer avec le secrétaire général ou directement avec le conseil (voir la rubrique « Communications avec les actionnaires » pour plus de détails).

L'an dernier, 98,34 % des voix exprimées à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2025 (l'« assemblée de 2025 ») l'ont été EN FAVEUR de notre approche en matière de rémunération des cadres. Les totaux des votes pour chaque point à l'ordre du jour de l'assemblée de 2025, y compris le vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des cadres, figurent à l'annexe A ci-jointe.

6. Examiner l'adoption d'un régime d'unités d'actions restreintes liées au rendement

Le 11 février 2026, le conseil a approuvé l'adoption du régime d'unités d'actions restreintes liées au rendement de Lifeco (le « régime d'UARR »), sous réserve de l'approbation des actionnaires.

Les objectifs du régime d'UARR sont les suivants :

- i) promouvoir une harmonisation à long terme des intérêts des participants avec ceux des actionnaires de la Société;
- ii) lier une partie de la rémunération des participants aux rendements réalisés par les actionnaires de la Société;
- iii) offrir une rémunération incitative à long terme concurrentielle permettant de recruter et de maintenir en poste des participants possédant les connaissances, l'expérience et l'expertise dont la Société a besoin.

À l'heure actuelle, la Société offre une rémunération incitative à moyen et à long terme sous forme d'unités d'actions liées au rendement théoriques (les « UALR ») et d'options sur actions, respectivement. Les droits sur les UALR attribués par la Société sont généralement acquis après une période de trois ans, sous réserve d'un ajustement au moment de l'acquisition des droits en fonction d'un facteur de rendement. Les UALR

dont les droits sont acquis doivent être réglées en trésorerie. Les options sur actions ont généralement une durée de 10 ans et confèrent à leur porteur le droit d'acquérir une action ordinaire moyennant le paiement du prix d'exercice après l'écoulement d'un certain délai d'acquisition des droits, à raison de 50 % après trois ans et 50 % après quatre ans.

Les droits rattachés aux attributions octroyées aux termes du régime d'UARR proposé (les « UARR ») deviendraient généralement acquis, à l'instar de ceux rattachés aux UALR, après une période de trois ans, sous réserve d'un ajustement au moment de l'acquisition des droits en fonction d'un facteur de rendement, mais ces attributions ne seront réglées qu'à la demande par le porteur du rachat des UARR dont les droits sont acquis (ou une partie de celles-ci), sous réserve de la durée maximale de 10 ans des UARR à compter de la date d'attribution. Les UARR peuvent être réglées en actions ordinaires ou en trésorerie, ou par une combinaison d'actions ordinaires et de trésorerie, après l'acquisition des droits connexes, au gré du porteur, à moins d'indication contraire dans la convention d'attribution applicable.

Il est prévu que des attributions seraient octroyées à des personnes aux termes du régime d'UARR au lieu du paiement d'une juste valeur à la date de l'octroi équivalente d'UALR et, dans certains cas, ces attributions remplaceraient entièrement les attributions d'UALR. En d'autres termes, le régime d'UARR ne devrait pas augmenter le coût de la rémunération des hauts dirigeants et des employés de la Société et constitue plutôt une autre méthode d'attribution de la rémunération à long terme.

Au total, au plus 10 000 000 d'actions ordinaires peuvent être émises aux termes des attributions effectuées dans le cadre du régime d'UARR, ce qui représente 1,11 % des actions ordinaires émises et en circulation à la date de la présente circulaire. Une description plus détaillée du régime d'UARR est présentée à l'annexe C de la présente circulaire. On peut consulter le texte intégral du régime d'UARR sur le site Web de la Société au www.greatwestlifeco.com/fr/qui-nous-sommes/gouvernance-d-entreprise/assemblee-annuelle.html.

Le conseil vous recommande de voter POUR la résolution suivante approuvant l'adoption d'un régime d'unités d'actions restreintes liées au rendement :

« Attendu que le conseil d'administration de la Société a approuvé, le 11 février 2026, l'adoption du régime d'unités d'actions restreintes liées au rendement de Lifeco (le « régime d'UARR ») au profit des dirigeants et des employés de la Société et de ses filiales, et qu'un maximum de 10 000 000 d'actions ordinaires seront réservées aux fins d'émission aux termes du régime d'UARR;

IL EST RÉSOLU que l'adoption du régime d'UARR, comme il est indiqué dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Société datée du 12 mars 2026, est approuvée et que tout administrateur

ou dirigeant de la Société reçoit l'autorisation de prendre les mesures ainsi que de signer et de remettre tous les documents que cet administrateur ou ce dirigeant peut, à son appréciation, juger nécessaires pour donner plein effet à l'intention et à l'objet de la présente résolution. »

La résolution ne prendra effet que si elle est approuvée par la majorité des voix exprimées à l'assemblée. Si vous ne précisez pas dans votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote une instruction quant à la manière de voter, et que vous ne nommez pas un autre fondé de pouvoir, les personnes désignées dans le formulaire voteront POUR la résolution.

Le régime d'UARR entrera en vigueur au moment où il sera approuvé par les actionnaires à l'assemblée, le cas échéant.

7. Toute autre question

Vous voterez sur toute autre question dûment soumise à l'assemblée. En date de la présente circulaire, nous ne sommes au courant d'aucune autre question devant être soumise à l'assemblée.

VOTE

Qui peut voter

Vous avez le droit d'assister et de voter à l'assemblée si, le 12 mars 2026, vous étiez un actionnaire inscrit de nos actions ordinaires ou de nos actions privilégiées de premier rang de série G, de série H, de série I, de série L, de série M, de série N, de série P, de série Q, de série R, de série S, de série T, de série Y et de série Z (collectivement, les « actions privilégiées de premier rang »). Chaque action ordinaire comporte un droit de vote et chaque action privilégiée comporte 0,7213 droit de vote^[1]. Les actions ordinaires représentent environ 91,44 % de l'ensemble des droits de vote liés à nos titres.

Le 12 mars 2026, nous avons 900 195 077 actions ordinaires, 12 000 000 d'actions privilégiées de premier rang de série G, 12 000 000 d'actions privilégiées de premier rang de série H, 12 000 000 d'actions privilégiées de premier rang de série I, 6 800 000 actions privilégiées de premier rang de série L, 6 000 000 d'actions privilégiées de premier rang de série M, 10 000 000 d'actions privilégiées de premier rang de série N, 10 000 000 d'actions privilégiées de premier rang de série P, 8 000 000 d'actions privilégiées de premier rang de série Q, 8 000 000 d'actions privilégiées de premier rang de série R, 8 000 000 d'actions privilégiées de premier rang de série S, 8 000 000 d'actions privilégiées de premier rang de série T, 8 000 000 d'actions privilégiées de premier rang série Y et 8 000 000 d'actions privilégiées de premier rang série Z émises et en circulation.

Pour nous aider à nous conformer à la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), nous avons modifié nos statuts le 1^{er} juin 1997 pour a) restreindre l'émission et le transfert des actions privilégiées de premier rang afin d'empêcher toute personne d'acquérir plus de 10 % des actions privilégiées de premier rang en tant que catégorie; b) restreindre les droits

de vote rattachés à toute action privilégiée de premier rang détenue en violation de cette limite de 10 %.

Principaux porteurs d'actions avec droit de vote

À la connaissance de nos administrateurs et de nos cadres dirigeants, en date du 12 mars 2026, Power exerçait une emprise indirecte sur 639 885 290 actions ordinaires, soit 71,08 % de nos actions ordinaires en circulation, ce qui représente environ 65 % des droits de vote liés à l'ensemble de nos actions avec droit de vote en circulation. La Fiducie familiale résiduaire Desmarais, une fiducie établie pour le compte des membres de la famille de l'honorable Paul G. Desmarais, contrôle indirectement les droits de vote de Power. Les fiduciaires de la Fiducie familiale résiduaire Desmarais sont Paul Desmarais, jr, André Desmarais, Sophie Desmarais, Gary A. Doer et Gregory Fleming. Pour des renseignements sur les décisions relatives à l'exercice du droit de vote et à la cession d'actions de Power contrôlées par la Fiducie familiale résiduaire Desmarais, consultez la plus récente circulaire de sollicitation de procurations de la direction de Power. Power ne possède ni ne contrôle des actions privilégiées de premier rang.

DÉROULEMENT DE L'ASSEMBLÉE

Assister à l'assemblée en personne

La participation en personne à l'assemblée aura lieu au 100, rue Osborne Nord, à Winnipeg (Manitoba). Seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir inscrits auprès de Computershare peuvent voter et poser des questions à l'assemblée. En arrivant à l'assemblée, inscrivez-vous auprès d'un représentant de Computershare, notre agent des transferts, qui vous remettra un bulletin de vote.

^[1] Pour nous conformer à la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), nos statuts exigent que des actions avec au moins 35 % des droits de vote rattachés à l'ensemble de nos actions avec droit de vote doivent être détenues par des personnes qui ne sont pas des actionnaires principaux. En date du 12 mars 2026, Power exerçait une emprise indirecte sur 71,08 % des actions ordinaires. Pour respecter cette exigence de détention publique, nos actions privilégiées de premier rang comportent des droits de vote dont le nombre de voix est déterminé selon une formule énoncée dans nos statuts. **Notre structure du capital ne confère pas à Power des droits de vote en sus de sa participation.**

Assister à l'assemblée en ligne

Vous êtes invités à assister à l'assemblée en ligne à partir d'un téléphone intelligent, d'une tablette ou d'un ordinateur. Pour obtenir des instructions sur la façon d'assister à l'assemblée en ligne et d'y voter, se reporter à la rubrique « Vote durant l'assemblée » de la présente circulaire.

- › **Vous devez avoir un numéro de contrôle ou un nom d'utilisateur pour voter à l'assemblée**, sinon vous ne pourrez y assister qu'à titre d'invité. Seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir qui sont inscrits auprès de Computershare (et, pour les fondés de pouvoir, qui ont obtenu un nom d'utilisateur pour se connecter en ligne) pourront voter et poser des questions lors de l'assemblée. Pour savoir comment voter ou poser des questions en ligne durant l'assemblée, consultez le « Guide de l'utilisateur pour l'assemblée virtuelle ». Celui-ci peut être consulté sur notre site Web à l'adresse <https://www.greatwestlifeco.com/fr/qui-nous-sommes/gouvernance-d-entreprise/assemblee-annuelle.html> ou dans le profil Great-West Lifeco sur le site de SEDAR+ à l'adresse sedarplus.com.
- › **Il vous incombe de vous assurer d'être connecté à Internet pendant toute la durée de l'assemblée** afin de pouvoir voter et poser des questions.

Si des difficultés techniques ou d'autres types de problèmes perturbent l'assemblée, le président de l'assemblée pourra ajourner celle-ci ou la suspendre, en accélérer le déroulement ou prendre toute autre mesure qu'il juge appropriée dans les circonstances.

Poser des questions

- › Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir inscrits auprès de Computershare peuvent voter et poser des questions en ligne et en personne.
- › Le président répondra aux questions concernant les sujets soumis au vote avant la tenue de chaque vote. Il répondra aussi aux questions d'ordre général à la fin de l'assemblée pendant la période de questions.
- › Par souci d'équité, le président décidera de l'ordre dans lequel les questions seront posées et du temps consacré à chacune d'elles. Le président peut modifier ou rejeter les questions jugées inappropriées. Les questions portant sur le même sujet ou les questions qui se recoupent par ailleurs seront regroupées et feront l'objet d'une seule réponse.
- › Veuillez être concis et n'aborder qu'un seul sujet par question.

Nous ferons de notre mieux pour répondre à toutes les questions pendant l'assemblée. Les actionnaires dont les questions sont restées sans réponse durant l'assemblée pourront communiquer avec le secrétaire général à l'adresse corporate.secretary@canadalife.com.

Comment voter

Vous pouvez voter :

- › par procuration;
- › en ligne durant l'assemblée, au moyen de la plateforme de diffusion en direct sur le Web à l'adresse meetings.lumiconnect.com/400-731-671-706; ou
- › à l'assemblée en personne.

Vote par procuration

Voter par procuration est la façon la plus simple de voter, étant donné que vous autorisez quelqu'un d'autre (votre fondé de pouvoir) à assister à l'assemblée et à exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour votre compte. Si vous avez donné des instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote, selon le cas, votre fondé de pouvoir devra voter conformément à vos instructions.

Le formulaire de procuration ou d'instructions de vote qui vous a été envoyé relativement à l'assemblée désigne R. Jeffrey Orr ou, à défaut de celui-ci, David M. Harvey, à titre de fondé de pouvoir autorisé à exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée conformément à vos instructions. Chacune de ces personnes est un représentant de la direction et un administrateur de la Société. Si vous remplissez votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote en bonne et due forme, mais le renvoyez sans avoir nommé un autre fondé de pouvoir ni donné vos instructions de vote, les droits de vote rattachés à vos actions seront exercés comme suit :

- › **POUR** la résolution approuvant la modification de nos statuts;
- › **POUR** l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur désignés dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote et dans la présente circulaire;
- › **POUR** la nomination de Deloitte à titre d'auditeur;
- › **POUR** la résolution consultative acceptant notre démarche en matière de rémunération des cadres;
- › **POUR** la résolution ordinaire approuvant l'adoption d'un régime d'unités d'actions restreintes liées au rendement.

Vous avez le droit de nommer une personne physique ou morale autre que celles qui sont désignées dans la procuration ou le formulaire d'instructions de vote, qui vous représentera à l'assemblée et y votera pour votre compte.

Pour ce faire, inscrivez le nom de votre fondé de pouvoir dans l'espace prévu à cette fin dans la procuration ou le formulaire d'instructions de vote ou remplissez une autre procuration en bonne et due forme. Il n'est pas nécessaire que cette personne soit un actionnaire de Great-West Lifeco, mais elle

doit assister à l'assemblée pour voter en votre nom. Si vous ne précisez pas la façon dont vous souhaitez exercer les droits de vote liés à vos actions, votre fondé de pouvoir pourra décider de la façon de voter.

Le formulaire de procuration ou d'instructions de vote que vous avez reçu confère un pouvoir discrétionnaire à votre fondé de pouvoir. **Si une modification est apportée à l'ordre du jour de l'assemblée ou à toute autre question dûment soumise à l'assemblée, votre fondé de pouvoir décidera également comment voter à l'égard de ces modifications.**

Actionnaires inscrits

Vous êtes un porteur inscrit d'actions ordinaires ou d'actions privilégiées de premier rang si vous avez reçu une procuration de Computershare confirmant que vous êtes inscrit à titre d'actionnaire sur la liste des actionnaires tenue par Computershare.

Utilisez votre procuration si vous ne pouvez assister à l'assemblée et y voter. Pour que votre vote soit pris en compte à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, le formulaire de procuration rempli doit parvenir à Computershare, au 320 Bay Street, 14th Floor, Toronto (Ontario) M5H 4A6, à l'attention du Service des procurations, avant 11 h 30 (heure de l'Est) le 5 mai 2026. Si l'assemblée est ajournée, votre procuration remplie doit être reçue au moins 48 heures avant la reprise de l'assemblée.

Vous pouvez également donner des instructions de vote par téléphone ou en ligne en suivant les instructions qui sont données dans votre procuration. Si vous choisissez de donner vos instructions de vote par téléphone ou en ligne, vous devez également le faire au plus tard le 5 mai 2026 à 11 h 30, heure de l'Est (ou au moins 48 heures avant la reprise de l'assemblée en cas d'ajournement).

Actionnaires non inscrits

Vous êtes un actionnaire non inscrit (ou véritable) si vos actions ordinaires ou vos actions privilégiées de premier rang sont détenues pour votre compte par une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou un autre intermédiaire (dans chaque cas, un « intermédiaire »).

Nous avons remis des exemplaires des documents relatifs à l'assemblée aux intermédiaires afin que ceux-ci les envoient aux actionnaires non inscrits qui les ont demandés. Suivez attentivement les instructions que vous recevez de votre intermédiaire, ou par le biais d'une société de services telle que Broadridge Investor Communications Corporation, afin de voter. Pour que les votes des actionnaires non inscrits soient pris en compte, ils doivent être reçus par Computershare de votre intermédiaire au plus tard le 5 mai 2026 à 11 h 30, heure de l'Est (ou au moins 48 heures avant la reprise de l'assemblée en cas d'ajournement). Les actionnaires non inscrits devraient donner leurs instructions de vote à leur intermédiaire suffisamment de temps à l'avance afin de s'assurer que celles-ci parviennent à Computershare avant cette date limite.

Vote durant l'assemblée

Assister et voter à l'assemblée en personne sera pour vous l'occasion de recevoir directement les observations de la direction et de poser des questions. Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous souhaitez assister à l'assemblée et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions, ne remplissez pas ni ne retournez votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote. Si vous participez à l'assemblée en personne, en arrivant à l'assemblée, inscrivez-vous auprès d'un représentant de Computershare, notre agent des transferts, qui vous remettra un bulletin de vote.

Pour participer à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions en ligne :

- › Accédez à la diffusion en direct sur le Web à l'adresse meetings.lumiconnect.com/400-731-671-706 au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée et acceptez les modalités.
- › Cliquez sur « J'ai un identifiant ».
- › Saisissez votre numéro de contrôle unique ou nom d'utilisateur :
 - › Si vous êtes un actionnaire inscrit, votre numéro de contrôle figure sur le formulaire de procuration ou d'instructions de vote que vous avez reçu de Computershare.
 - › Si vous êtes un fondé de pouvoir, suivez les étapes d'inscription ci-après pour recevoir votre nom d'utilisateur de Computershare avant l'assemblée.
- › Entrez le mot de passe « agm2026 » (sensible à la casse).

Un actionnaire non inscrit qui souhaite assister et voter à l'assemblée doit i) inscrire son propre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote afin de se nommer lui-même à titre de fondé de pouvoir et ii) suivre ensuite les instructions de son intermédiaire pour retourner le formulaire d'instructions de vote.

L'actionnaire qui souhaite nommer un représentant ne faisant pas partie de la direction, y compris lui-même, comme fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée en ligne doit s'inscrire à l'adresse computershare.com/GWOQ avant 11 h 30 (heure de l'Est) le 5 mai 2026 afin d'obtenir l'authentifiant de connexion pour leur fondé de pouvoir. Les fondés de pouvoir nommés en bonne et due forme recevront un nom d'utilisateur de Computershare et ils pourront accéder à l'assemblée en suivant les instructions énoncées ci-dessus. Les actionnaires non inscrits qui ne se seront pas nommés eux-mêmes à titre de fondés de pouvoir et ne se seront pas inscrits auprès de Computershare au plus tard le 5 mai 2026 à 11 h 30 (heure de l'Est) pourront seulement se joindre à l'assemblée à titre d'invités. Il ne leur sera pas possible de voter ou de poser des questions à l'assemblée.

Au cours l'assemblée, le président de l'assemblée indiquera à quel moment les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés et inscrits pourront voter (en personne ou en ligne).

Modification de vos instructions de vote

Si vous changez d'avis après avoir voté par anticipation et que vous souhaitez révoquer vos instructions de vote, vous pouvez le faire en donnant de nouvelles instructions de l'une des manières suivantes :

- 1) en donnant un avis écrit signé au secrétaire général de la Société au plus tard à 17 h (heure de l'Est) la veille de l'assemblée (ou de la reprise de celle-ci en cas d'ajournement), à l'adresse indiquée à la rubrique « Renseignements supplémentaires » de la présente circulaire;
- 2) en vous connectant à l'assemblée en ligne avec votre numéro de contrôle ou votre nom d'utilisateur; ou
- 3) en procédant de toute autre manière permise par la loi.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous changez d'idée après avoir donné des instructions de vote, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour obtenir de plus amples renseignements.

En vous connectant à l'assemblée au moyen de votre numéro de contrôle ou nom d'utilisateur et en acceptant les modalités, vous révoquerez toute procuration précédemment soumise, le cas échéant. Toutefois, vous aurez la possibilité de voter en ligne à l'égard des questions soumises à l'assemblée. Si vous ne souhaitez pas révoquer la procuration que vous avez déjà soumise, assistez à l'assemblée à titre d'invité comme suit :

- › connectez-vous en ligne à l'adresse meetings.lumiconnect.com/400-731-671-706;
- › cliquez sur « Je suis invité » et remplissez les champs obligatoires.

À titre d'invité, vous pourrez visionner l'assemblée et entendre les délibérations, mais vous ne pourrez ni voter ni poser des questions.

Sollicitation de procurations

Les procurations sont sollicitées par la direction de la Société ou pour le compte de celle-ci. Elles sont sollicitées surtout par la poste, mais les employés de la Société ou de ses filiales peuvent également le faire en personne, par écrit ou par téléphone. Nous assumons tous les frais relatifs à la sollicitation de procurations.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Si les modifications décrites ci-dessus sont approuvées, les statuts de la Société fixeront le nombre d'administrateurs à 20. Les candidats aux postes d'administrateur nommés dans

les tableaux qui suivent siègent actuellement au conseil, à l'exception de M^{me} Sally M. Dewar. Le mandat de chacun des administrateurs en fonction prend fin à la clôture de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Les personnes indiquées ci-après seront mises en candidature aux postes d'administrateur à l'assemblée. Chaque administrateur élu à l'assemblée, ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, exercera ses fonctions pendant un mandat se terminant à la clôture de notre prochaine assemblée annuelle des actionnaires, à moins qu'il ne démissionne ou qu'il ne cesse d'exercer ses fonctions pour une autre raison. M. R. Jeffrey Orr, actuel président du conseil, devrait assurer la présidence du conseil jusqu'au 30 juin 2026. Il est prévu que le conseil nomme M. James P. O'Sullivan, siégeant actuellement comme administrateur, à titre de président du conseil avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2026.

Nos statuts permettent la tenue d'un vote cumulatif dans le cadre de l'élection de nos administrateurs. Aux termes du vote cumulatif, chaque actionnaire peut exprimer le nombre de voix qui correspond au nombre de voix rattachées aux actions ordinaires ou aux actions privilégiées de premier rang qu'il détient, multiplié par le nombre d'administrateurs devant être élus. L'actionnaire peut attribuer toutes ses voix à un seul candidat ou les répartir entre les candidats comme bon lui semble. S'il vote en faveur de plusieurs candidats sans préciser comment il souhaite répartir ses voix, il sera réputé les avoir réparties également entre les candidats en question. Si l'actionnaire souhaite répartir ses voix de manière inégale entre les candidats pour lesquels il a donné instruction au fondé de pouvoir désigné dans son formulaire de procuration ou d'instructions de vote de voter, il devra le faire à l'assemblée ou remplir en bonne et due forme une nouvelle procuration, qu'il peut obtenir auprès du secrétaire général de la Société.

Notre comité de gouvernance et des mises en candidature a examiné tous les candidats aux postes d'administrateur et confirmé que chacun des candidats avait les compétences, les aptitudes et les qualités nécessaires pour permettre au conseil de remplir son mandat. À notre connaissance, aucune des personnes indiquées ci-après ne sera incapable ni ne refusera, pour quelque raison que ce soit, de siéger au conseil. **Cependant, si une telle situation se présente avant l'élection, le fondé de pouvoir désigné dans votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote se réserve le droit de voter pour une autre personne, à sa discrétion.**

La *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et les lois sur les valeurs mobilières applicables exigent que nous ayons un comité d'audit. Le conseil a également mis sur pied un comité de révision, un comité de gouvernance et des mises en candidature, un comité des ressources humaines, un comité des placements, un comité de réassurance et un comité des risques. Les mandats et la composition des comités du conseil sont décrits à la rubrique « Mandats et composition du conseil et des comités du conseil ».

Politique sur le vote majoritaire

La Société, sur la foi de la dispense dont peuvent se prévaloir les émetteurs contrôlés par un actionnaire majoritaire aux termes de la règle applicable de la TSX, n'a pas adopté une politique qui obligerait l'administrateur élu par moins de la majorité des voix exprimées à démissionner (appelée une « politique sur le vote majoritaire »). Le conseil choisit les candidats aux postes d'administrateur en tenant compte des aptitudes, des compétences, de l'expérience en affaires et en finances et du degré d'engagement qui sont nécessaires pour s'acquitter des responsabilités qui incombent au conseil. En ce qui concerne l'élection d'administrateurs sans opposition, chaque candidat au poste d'administrateur doit recevoir plus de voix « pour » que de voix « contre » pour être élu, comme l'exige la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Dans le cas d'une élection d'administrateurs contestée, lorsque d'autres personnes sont mises en candidature en vue de leur élection au poste d'administrateur par d'autres actionnaires ou fondés de pouvoir, les candidats au poste d'administrateur qui reçoivent le plus grand nombre de voix favorables seront élus au conseil. Comme il est indiqué à la rubrique « Principaux porteurs d'actions avec droit de vote », Power contrôle indirectement 65 % des droits de vote rattachés à la totalité de nos actions avec droit de vote en circulation et elle exprimera la majorité des voix dans le cadre de l'élection de nos administrateurs. L'adoption d'une politique sur le vote majoritaire ne nous apporterait rien dans la situation qui est actuellement la nôtre.

Candidats à l'élection au conseil d'administration

Les profils suivants fournissent des renseignements sur chacun des candidats aux postes d'administrateur, y compris certains renseignements biographiques, leur expérience des affaires et les résultats du vote pour chaque candidat élu au conseil à l'assemblée de 2025.

Les profils indiquent aussi le nombre de réunions tenues par le conseil et les comités du conseil en 2025 ainsi que le relevé des présences des administrateurs actuels qui sont candidats aux postes d'administrateur. Les administrateurs servent bien la Société hors du cadre des réunions du conseil et des comités du conseil, ce dont le relevé des présences ne fait pas état.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter **POUR** chacun des candidats aux postes d'administrateur présentés ci-après. **Si vous ne précisez pas dans votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote de quelle manière les droits de vote rattachés à vos actions doivent être exercés et que vous ne nommez pas un autre fondé de pouvoir, les personnes désignées dans le formulaire voteront POUR chacun des candidats aux postes d'administrateur décrits ci-dessous.**

Les notes relatives aux données biographiques se trouvent à la fin de la présente rubrique.

Profil des candidats à l'élection au conseil

Âge moyen

64

Taux moyen
d'approbation par
les actionnaires/de
vote en faveur

98,37 %

Taux d'assiduité
moyen

95 %



■ 65 %
Membres
indépendants -
(13/20)

■ 35 %
Membres non
indépendants -
(7/20)



■ 35 %
Femmes - (7/20)

■ 65 %
Hommes - (13/20)



■ 25 %
De 0 an à 5 ans -
(5/20)

■ 40 %
De 6 à 11 ans -
(8/20)

■ 35 %
12 ans et plus -
(7/20)

Michael R. Amend, Caroline du Nord, États-Unis



M. Amend est chef de la technologie d'entreprise de Ford Motor Company, fabricant multinational américain, depuis septembre 2021. Il a précédemment été président, Commerce en ligne de Lowe's Companies, Inc., société de rénovation, de décembre 2018 à septembre 2021, chef de l'exploitation de CommerceHub, Inc., l'un des plus grands réseaux de commerce distribués, de juin 2018 à

décembre 2018, vice-président directeur, Omnicanal de J.C. Penney Corporation, Inc., détaillant américain de vêtements et d'articles pour la maison, d'août 2015 à mars 2018 et vice-président, Commerce en ligne, par téléphone cellulaire et omnicanal de The Home Depot, Inc. de juillet 2011 à août 2015. Il a aussi occupé d'autres postes de direction, y compris ceux de chef des technologies, Commerce en ligne mondial chez Dell Inc., de chef des technologies adjoint chez BEA Systems, Inc. et d'architecte en chef, Commerce électronique chez Sprint Corporation. M. Amend siège au conseil de la Canada Vie. Il est également administrateur à Ford Motor Credit Company. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en systèmes de gestion de l'information de l'Université de l'État d'Oklahoma et a suivi le programme de perfectionnement des cadres de l'Université de la Californie à Berkeley.

ÂGE : 48

ADMINISTRATEUR DEPUIS LE
3 mai 2018

MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS ^[1]	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
Conseil	15 sur 15
Comité de révision	5 sur 6
Comité des risques	11 sur 11

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

Votes pour : 99,65 %

TITRES DÉTENUS			
	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	Néant	85 102	85 102
Nombre au 13 mars 2025	Néant	75 353	75 353
Variation	Néant	9 749	9 749
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			5 308 663 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			562 500 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			9,44 x
Exigence minimale d'actionnariat			✓
Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			

Deborah J. Barrett, FCPA, FCA, ICD.D, Ontario, Canada



M^{me} Barrett, administratrice de sociétés, a été chef des finances de The Woodbridge Company Limited, société de portefeuille privée, de 2011 à son départ à la retraite en mars 2017 et vice-présidente, Finances de cette société entre 2004 et 2011. Auparavant, elle avait occupé des postes au sein de la direction financière de sociétés ouvertes et fermées. Elle compte

plus de 30 ans d'expérience dans de nombreux secteurs, y compris les capitaux privés, l'immobilier et l'impartition des processus administratifs. M^{me} Barrett siège au conseil de la Canada Vie. Auparavant, elle a siégé au comité d'audit de The Globe and Mail Inc., présidé le comité d'audit d'Infrastructure Ontario et siégé au conseil des fiduciaires et présidé le comité de rémunération et de gouvernance du Canadian Real Estate Investment Trust et au conseil de Soulpepper Theatre Company, où elle a déjà été vice-présidente du conseil et présidente du comité des finances.

ÂGE : 68

ADMINISTRATRICE DEPUIS LE
4 mai 2017

MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS ^[1]	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
Conseil	14 sur 15
Comité d'audit	9 sur 9
Comité de révision	6 sur 6
Comité des placements	8 sur 8

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

Votes pour : 99,81 %

TITRES DÉTENUS			
	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	2 900	69 886	72 786
Nombre au 13 mars 2025	2 900	62 314	65 214
Variation	Néant	7 572	7 572
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			4 540 391 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			562 500 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			8,07 x
Exigence minimale d'actionnariat			✓
Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			

Robin A. Bienfait, Géorgie, États-Unis

M^{me} Bienfait est chef de la direction d'Emnovate, entreprise d'experts-conseils qui aide les jeunes entreprises à prendre leur envol ou à assurer leur croissance, depuis 2017 et la fondatrice d'Atlanta Tech Park, accélérateur mondial d'entreprises du secteur des technologies. Auparavant, elle avait été vice-présidente directrice et chef de l'innovation en entreprise de Samsung Electronics de 2014 à 2017 et, avant cela, chef de l'information de BlackBerry de 2007 à 2014. M^{me} Bienfait siège au conseil de la Canada Vie et d'Empower. Elle siège également au conseil de Global Aviation, qu'elle préside, elle agit à titre de fiduciaire du Georgia Institute of Technology Applied Research Corporation et elle siège au conseil de Quantum Valley Ideas Lab et de la section Atlanta de la National Association of Corporate Directors. Auparavant, elle a siégé au conseil de Putnam Investments et a été administratrice indépendante et présidente du comité de nomination et de gouvernance de Mitsubishi UFJ Financial Group, Inc. de juillet 2018 à décembre 2022, et membre du conseil consultatif stratégique de Cisco et du conseil consultatif de Hewlett-Packard. Elle est titulaire d'une maîtrise en gestion de la technologie du Georgia Institute of Technology et d'un baccalauréat en génie de l'Université Central Missouri.

ÂGE : 66

ADMINISTRATRICE DEPUIS LE
7 mai 2020

MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS ^[1]	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
Conseil	11 sur 15
Comité d'audit	8 sur 9
Comité des risques	9 sur 11

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

Votes pour : 99,74 %

TITRES DÉTENUS			
	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	Néant	47 866	47 866
Nombre au 13 mars 2025	Néant	41 091	41 091
Variation	Néant	6 775	6 775
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			2 985 881 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			1 000 000 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			2,99 x
Exigence minimale d'actionnariat			✓
Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			

Heather E. Conway, Ontario, Canada

M^{me} Conway est présidente du conseil de la Banque Amex du Canada depuis mai 2022. Elle a été coprésidente et directrice générale du Festival international du film documentaire canadien Hot Docs de novembre 2021 à mai 2022. Elle a été vice-présidente principale, Services anglais de la Société CBC/Radio-Canada, le radiodiffuseur et télédiffuseur public national du Canada, de décembre 2013 à décembre 2018 et, avant cela, chef de la direction des affaires du Musée des beaux-arts de l'Ontario et chef de la direction d'Edelman relations publiques mondiales Canada inc. M^{me} Conway a été vice-présidente directrice d'Alliance Atlantis de 2001 à 2007 et, auparavant, vice-présidente directrice du Groupe Financier Banque TD de 1995 à 2001. Elle siège au conseil de la Canada Vie. Auparavant, elle a siégé au conseil d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. de 2010 à 2013. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts en économie de l'Université Queen's et d'une maîtrise ès arts en relations industrielles de l'Université de Warwick, au Royaume-Uni.

ÂGE : 63

ADMINISTRICE DEPUIS LE
2 mai 2019

MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS ^[1]	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
Conseil	15 sur 15
Comité d'audit	9 sur 9
Comité de révision	6 sur 6
Comité de gouvernance et des mises en candidature	0 sur 1
Comité des ressources humaines	10 sur 10
Comité des risques	11 sur 11

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

Votes pour : 99,52 %

TITRES DÉTENUS			
	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	Néant	32 637	32 637
Nombre au 13 mars 2025	Néant	29 354	29 354
Variation	Néant	3 283	3 283
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			2 035 896 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			562 500 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			3,62 x
Exigence minimale d'actionnariat			✓
Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			

Marcel R. Coutu, Alberta, Canada

M. Coutu, administrateur de sociétés, est l'ancien président du conseil de Syncrude Canada Ltd., société canadienne qui exploite un projet de sables bitumineux, et l'ancien président et chef de la direction de Canadian Oil Sands Limited, société pétrolière et gazière. Auparavant, il était vice-président principal et chef des finances de Ressources Gulf Canada Limitée et, avant cela, il avait occupé divers postes dans les domaines du financement des entreprises, du courtage et de l'exploration et de la mise en valeur minières, pétrolières et gazières. M. Coutu siège au conseil de la Canada Vie et d'Empower. Il siège également au conseil de Power, d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine, de Mackenzie Inc., de Brookfield Asset Management Ltd. et de la Calgary Stampede Foundation. Il a déjà siégé au conseil de Putnam Investments, Brookfield Corporation (anciennement, Brookfield Asset Management Inc.), d'Enbridge Inc., de Gulf Indonesia Resources Limited et du Calgary Exhibition and Stampede, ainsi qu'au conseil des gouverneurs de l'Association canadienne des producteurs pétroliers. Il a été membre de l'Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists de l'Alberta.

ÂGE : 72

ADMINISTRATEUR DEPUIS LE
3 mai 2007

MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS ^[1]	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
Conseil	13 sur 15
Comité de gouvernance et des mises en candidature	3 sur 3
Comité des ressources humaines	10 sur 10
Comité des placements	8 sur 8

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

Votes pour : 98,65 %

TITRES DÉTENUS			
	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	10 000	169 948	179 948
Nombre au 13 mars 2025	10 000	154 549	164 549
Variation	Néant	15 399	15 399
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			11 225 156 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			1 000 000 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			11,23 x
Exigence minimale d'actionnariat Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			✓

André Desmarais, O.C., O.Q., Québec, Canada

M. Desmarais est président délégué du conseil de Power Corporation et de la Financière Power. Il a occupé le poste de président et co-chef de la direction de Power Corporation de 1996 à son départ à la retraite en février 2020 et celui de coprésident exécutif du conseil de la Financière Power jusqu'en 2020. Il a été co-président exécutif du conseil de la Financière Power jusqu'en 2020. Avant de se joindre à Power Corporation en 1983, il était adjoint spécial au ministre de la Justice du Canada et conseiller en placements institutionnels chez Richardson Greenshields du Canada. M. Desmarais a occupé plusieurs postes de haute direction au sein des sociétés du groupe Power et siège au conseil de nombreuses sociétés du groupe Power en Amérique du Nord, y compris Power Corporation, la Financière Power, la Canada Vie, Empower, IGM, IG Gestion de patrimoine et Mackenzie Inc. Il siège également au conseil de Rockefeller Capital Management General Partner L.L.C. depuis 2023. Il a siégé auparavant au conseil de Putnam Investments. Il est président honoraire du Conseil d'affaires Canada-Chine et membre de plusieurs organismes établis en Chine. Il œuvre au sein d'organismes à but non lucratif, notamment dans les domaines de la culture et de la santé. Il est officier de l'Ordre du Canada et officier de l'Ordre national du Québec. Il est titulaire de doctorats honorifiques de l'Université Concordia, de l'Université de Montréal et de l'Université McGill. En mai 2022, M. Desmarais a été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne. Il est l'un des fiduciaires de la Fiducie familiale résiduaire Desmarais^[8].

ÂGE : 69

ADMINISTRATEUR DEPUIS LE
22 avril 1992

MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS ^[1]	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
Conseil	15 sur 15
Comité de gouvernance et des mises en candidature	3 sur 3
Comité des ressources humaines	9 sur 10
Comité des risques	10 sur 11

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

Votes pour : 96,15 %

TITRES DÉTENUS			
	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	350 000	343 994	693 994
Nombre au 13 mars 2025	350 000	321 405	671 405
Variation	Néant	22 589	22 589
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			43 291 346 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			1 000 000 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			43,29 x
Exigence minimale d'actionnariat Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			✓

Paul Desmarais, jr, O.C., O.Q., Québec, Canada

M. Desmarais est président du conseil de Power depuis 1996. Il a également été cochef de la direction de Power de 1996 jusqu'à son départ à la retraite en février 2020, après avoir occupé divers postes depuis qu'il s'est joint à Power en 1981. Il est président du conseil de la Financière Power. Il a contribué à la création de la Financière Power en 1984 et en est devenu le président et chef de l'exploitation en 1986. Puis, il en a été président exécutif du conseil de 1990 à 2005, président du comité exécutif de 2005 à 2008 et co-président exécutif du conseil de 2008 à 2020. Il siège au conseil de nombreuses sociétés du groupe Power en Amérique du Nord, y compris la Société, la Canada Vie, IGM, IG Gestion de patrimoine et Mackenzie Inc. En Europe, il est vice-président du conseil de Groupe Bruxelles Lambert depuis 2025. Il a été président du conseil d'administration de 2019 à 2025. Il a siégé au conseil d'Empower, de Putnam Investments et de SGS SA jusqu'en 2023, de LafargeHolcim Ltd. jusqu'en 2020, de Total SA jusqu'en 2017, de GDF Suez jusqu'en 2014, d'Imerys S.A. jusqu'en 2008, et de Pargesa Holdings SA jusqu'en novembre 2020. M. Desmarais est membre du conseil international de l'INSEAD (auparavant membre du conseil d'administration), président du bureau des gouverneurs du Forum économique international des Amériques et administrateur principal du conseil consultatif international de la Brookings Institution (auparavant co-président du conseil consultatif international). Il est également membre du conseil consultatif international du Council on Foreign Relations, membre du conseil consultatif international de Harvard et membre du Conseil canadien des affaires (auparavant président du conseil). Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Institut européen de l'administration des affaires (« INSEAD »), en France. Il a été fait officier de l'Ordre du Canada en 2005, officier de l'Ordre national du Québec en 2009 et chevalier de la Légion d'honneur en France en 2012. En mai 2022, M. Desmarais a été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne. Il est titulaire de plusieurs doctorats honorifiques. Il est l'un des fiduciaires de la Fiducie familiale résiduaire Desmarais^[8].

ÂGE : 71

ADMINISTRATEUR DEPUIS LE
15 mai 1986**MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS^[1]**

	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
Conseil	13 sur 15
Comité de gouvernance et des mises en candidature	1 sur 3
Comité des placements	8 sur 8

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

Votes pour : 95,48 %

TITRES DÉTENUS

	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	100 000	91 278	191 278
Nombre au 13 mars 2025	100 000	85 573	185 573
Variation	Néant	5 705	5 705
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			11 931 922 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			562 500 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			21,21 x
Exigence minimale d'actionnariat Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			✓

Sally M. Dewar, Surrey, Royaume-Uni

M^{me} Dewar est administratrice d'Adelstow Advisory Limited, un cabinet de services-conseils stratégiques, poste qu'elle occupe depuis janvier 2025. Elle a auparavant été chef de la direction au sein de la consultation d'A&O Shearman (auparavant Allen & Overy LLP), un cabinet d'avocats à l'échelle mondiale, de 2018 à 2024. M^{me} Dewar a auparavant occupé le poste de directrice générale, responsable international des dossiers réglementaires à la JPMorgan Chase & Co. à Londres de 2011 à 2018. Avant cela, elle a occupé des postes de direction à l'autorité des services financiers du Royaume-Uni, et plus récemment elle a exercé les fonctions de membre de son conseil d'administration. Elle siège présentement au conseil consultatif d'Umony Limited. M^{me} Dewar est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (double majeure en mathématiques pures et en français avec mention très bien) de l'Université de Manchester et est comptable agréée en Angleterre et au Pays de Galles.

ÂGE : 57

M^{me} Dewar n'est actuellement pas administratrice**MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS^[1]**

	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
s.o.	s.o.

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

s.o.

TITRES DÉTENUS

	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	Néant	Néant	Néant
Nombre au 13 mars 2025	Néant	Néant	Néant
Variation	Néant	Néant	Néant
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			Néant
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			562 500 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			Néant
Exigence minimale d'actionnariat Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			s.o.*

* M^{me} Dewar a jusqu'au 7 mai 2031 pour satisfaire à l'exigence minimale d'actionnariat de Great-West Lifeco pour les administrateurs.

Gary A. Doer, O.M., Manitoba, Canada

M. Doer, administrateur de sociétés, était conseiller en affaires principal chez Dentons Canada S.E.N.C.R.L., cabinet d'avocats mondial, d'août 2016 à février 2025. Il a été ambassadeur du Canada aux États-Unis d'octobre 2009 à janvier 2016. Il a été premier ministre du Manitoba de 1999 à 2009 et a occupé plusieurs postes au sein de l'Assemblée législative du Manitoba de 1986 à 2009. En 2005, pendant qu'il était premier ministre, il a été cité parmi les 20 champions internationaux de la lutte contre les changements climatiques par le magazine *Business Week*. M. Doer siège au

conseil de la Canada Vie et d'Empower. Il siège également au conseil de Power Corporation, de la Financière Power, d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. ainsi qu'à celui d'Air Canada. Il a siégé auparavant au conseil de Putnam Investments. Il est membre du conseil consultatif du Canadian American Business Council et siège au conseil de The Climate Group Inc. En 2017, il s'est joint à la Commission trilatérale à titre de membre du groupe nord-américain. Il est co-président bénévole du Canada Institute du Centre Wilson, association non partisane qui suit les politiques d'intérêt public, plus particulièrement les relations entre le Canada et les États-Unis. Le World Affairs Council lui a décerné un prix pour services distingués dans la diplomatie en 2011 et il est devenu membre de l'Ordre du Manitoba en 2010. Il a reçu un doctorat honorifique en droit de l'Université du Manitoba en 2011 et il a reçu un doctorat honorifique de l'Université de Winnipeg en 2010. Il est l'un des fiduciaires de la Fiducie familiale résiduaire Desmarais^[8].

ÂGE : 77

ADMINISTRATEUR DEPUIS LE
5 mai 2016

MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS ^[1]	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
Conseil	14 sur 15
Comité des ressources humaines	9 sur 10
Comité des risques	11 sur 11

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

Votes pour : 98,76 %

TITRES DÉTENUS

	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	Néant	45 826	45 826
Nombre au 13 mars 2025	Néant	40 494	40 494
Variation	Néant	5 332	5 332
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			2 858 626 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			1 000 000 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			2,86 x
Exigence minimale d'actionnariat Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			✓

Claude Généreux, Québec, Canada

M. Généreux est vice-président exécutif de Power Corporation depuis 2015. Il a été vice-président exécutif de la Financière Power de 2015 à 2020. Il est associé principal émérite de McKinsey & Company (« McKinsey »), société d'experts-conseils en gestion d'envergure mondiale. Au cours de sa carrière de 28 ans chez McKinsey, il a servi principalement des sociétés mondiales de premier plan œuvrant dans les domaines des services financiers, des ressources et de l'énergie. Il a occupé divers postes de direction, y compris ceux de chef du groupe mondial de l'énergie et de directeur du

bureau de Montréal, siégé aux comités des ressources humaines mondiaux responsables de l'élection et de l'évaluation des associés et participé au recrutement, à l'échelle mondiale, de candidats titulaires d'un diplôme universitaire de deuxième cycle. Il a travaillé aux bureaux de Montréal, de Paris, de Toronto et de Stockholm. M. Généreux siège au conseil de la Canada Vie et d'Empower. Il siège également au conseil d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine, de Mackenzie Inc. et de Groupe Bruxelles Lambert. Il a siégé auparavant au conseil de Putnam Investments. Il est gouverneur émérite du conseil des gouverneurs de l'Université McGill, où il a siégé de 2010 à 2023. Il est membre du conseil d'Alto (VIA HFR – VIA TGF Inc.), des Bourses Rhodes au Canada et de la Fondation Sauvé. Il a reçu la Médaille du jubilé d'or de la Reine Elizabeth II pour ses contributions exceptionnelles et exemplaires à sa collectivité. Il est diplômé de l'Université McGill et de l'Université Oxford, où il a étudié à titre de boursier de la fondation Cecil Rhodes.

ÂGE : 63

ADMINISTRATEUR DEPUIS LE
7 mai 2015

MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS ^[1]	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
Conseil	15 sur 15
Comité des ressources humaines	10 sur 10
Comité des placements	8 sur 8

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

Votes pour : 96,56 %

TITRES DÉTENUS

	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	1 200	150 205	151 405
Nombre au 13 mars 2025	1 200	135 234	136 434
Variation	Néant	14 971	14 971
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			9 444 644 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			1 000 000 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			9,44 x
Exigence minimale d'actionnariat Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			✓

David M. Harney, Ontario, Canada

M. Harney est président et chef de la direction de la Société et de la Canada Vie depuis juillet 2025. Auparavant, il a occupé le poste de président et chef de l'exploitation, Europe, de février 2020 à juin 2025, en plus d'être responsable de la surveillance de Solutions de gestion du capital et des risques depuis février 2024. Il a également été chef des placements, Échelle mondiale par intérim, de décembre 2024 à juin 2025. Auparavant, il a occupé le poste de chef de la direction d'Irish Life Group. Il s'est joint à l'Irish Life en 1986 et a occupé plusieurs postes de direction au cours de cette période, notamment celui de directeur des services financiers, de directeur du marketing, de directeur des ventes et de directeur général au sein de l'exploitation générale d'Irish Life. David détient une maîtrise ès sciences en mathématiques de l'Université de Dublin et un titre de fellow de la Society of Actuaries en Irlande.

ÂGE : 57

ADMINISTRATEUR DEPUIS LE
1^{er} juillet 2025

MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS ^[1]		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025		
Conseil		6 sur 6		
RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025				
s.o.				
TITRES DÉTENUS				
	Actions ordinaires	UADHA ^[3]	UARLR ^[4]	Total
Nombre au 12 mars 2026	2 032	88 507	96 396	186 935
Nombre au 13 mars 2025	1 434	Néant	64 849	66 283
Variation	598	88 507	31 546	120 652
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]				11 661 005 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^{[6], [7]}				1 000 000 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat				11,66 x
Exigence minimale d'actionnariat				✓
Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre				

Jake P. Lawrence, Ontario, Canada

M. Lawrence est vice-président exécutif et chef des services financiers de Power et de la Financière Power, poste qu'il occupe depuis mars 2024. Il compte plus de 20 ans d'expérience dans les domaines des services financiers à l'échelle mondiale, notamment dans les domaines des finances, de la trésorerie, des marchés financiers et de la gestion des risques. Au cours de sa carrière de 22 ans à La Banque de Nouvelle-Écosse, il a occupé des postes de plus en plus importants au Canada et aux États-Unis, notamment chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux de 2021 à mars 2024 où il a dirigé le secteur des grandes entreprises et des services de banque d'investissement, cochef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux de 2018 à 2020 et vice-président exécutif et chef, Services bancaires et marchés mondiaux aux États-Unis de 2016 à 2018. M. Lawrence siège actuellement au conseil de la Canada Vie, d'Empower, d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine, de Mackenzie Inc., de Wealthsimple Financial Corp. et de Sagard Holdings Management Inc. Il exerce aussi les fonctions d'administrateur de la St. Michael's Hospital Foundation. Il a auparavant été président du conseil consultatif canadien de Right To Play et siège au conseil consultatif de Women in Capital Markets, et a présidé le Groupe d'étude sur le logement abordable de l'Ontario. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts spécialisé de l'Université Lakehead et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Wilfrid Laurier.

ÂGE : 49

ADMINISTRATEUR DEPUIS LE
2 mai 2024

MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS ^[1]		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025		
Conseil		14 sur 15		
Comité de réassurance		6 sur 6		
Comité des risques		11 sur 11		
RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025				
98,06 %				
TITRES DÉTENUS				
	Actions ordinaires	UAD ^[2]		Total
Nombre au 12 mars 2026	Néant	16 945		16 945
Nombre au 13 mars 2025	Néant	7 475		7 475
Variation	Néant	9 470		9 470
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]				1 057 029 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]				1 000 000 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat				1,06 x
Exigence minimale d'actionnariat				✓
Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre				

Paula B. Madoff, New York, États-Unis



M^{me} Madoff, administratrice de sociétés, est conseillère auprès de The Goldman Sachs Group, cabinet mondial spécialisé en courtage, en valeurs mobilières et en gestion de placements. Au cours des 30 années de service et plus chez Goldman Sachs, elle a été associée de la division Marchés mondiaux et a occupé plusieurs autres postes de direction, dont ceux de co-présidente du comité de retraite chargé de veiller à l'utilisation de l'actif de tous les régimes 401(k) et régimes de retraite, de chef de la direction de Goldman Sachs Mitsui Marine Derivative Products, L.P. et

de membre du comité chargé de l'administration de la division des valeurs mobilières, du comité responsable des nouvelles activités du cabinet, du comité des normes d'affaires et de relations avec la clientèle de Goldman Sachs Bank USA, et du comité de gestion des risques de contrepartie. Elle apporte son expérience des marchés mondiaux, de la gestion des risques et des opérations sur les marchés financiers. M^{me} Madoff siège au conseil de la Canada Vie, d'Empower et de Power. Elle siège également au conseil de Tradeweb Markets Inc., de KKR Real Estate Finance Trust Inc., de Beacon Platform Inc., de Santander Holdings USA, Inc. et de Santander Bank, N.A. M^{me} Madoff a siégé auparavant au conseil de Putnam Investments, Motive Capital Corp I et II, et ICE Benchmark Administration, dont elle présidait également le comité de surveillance du LIBOR. Elle est présidente du conseil des anciens de l'École de gestion de l'Université Harvard, membre du conseil de direction du programme Femmes et politiques publiques de l'École Kennedy de l'Université Harvard et a été nommée fellow de la fondation David Rockefeller. Elle est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'École de gestion de l'Université Harvard et d'un baccalauréat ès arts en économie du Collège Lafayette.

ÂGE : 58

ADMINISTRATRICE DEPUIS LE
3 mai 2018

MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS ^[1]	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
Conseil	13 sur 15
Comité des placements	8 sur 8
Comité de réassurance	6 sur 6

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

Votes pour : 99,68 %

TITRES DÉTENUS

	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	Néant	54 697	54 967
Nombre au 13 mars 2025	Néant	47 899	47 899
Variation	Néant	7 068	7 068
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			3 428 841 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			1 000 000 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			3,43 x
Exigence minimale d'actionnariat			✓
Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			

Susan J. McArthur, Ontario, Canada



M^{me} McArthur, administratrice de sociétés, a été associée directrice de GreenSoil Investments, société de capital de risque axée sur la croissance qui investit principalement dans les technologies immobilières et agroalimentaires, d'avril 2013 à mai 2019. Elle compte 25 ans d'expérience dans le domaine des services bancaires d'investissement et a offert des conseils à des sociétés clientes dans le cadre d'un large éventail d'opérations. Elle siège au conseil de la Canada Vie. Elle est également cofondatrice et présidente

exécutive de LockDocs Inc. et elle siège au conseil d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. ainsi que de la Fédération du saumon atlantique, un organisme sans but lucratif. Elle a déjà siégé à un certain nombre de conseils, y compris à titre de fiduciaire du Chemtrade Logistics Income Fund, à titre de présidente du conseil de direction de l'Agence du revenu du Canada et de présidente du Comité consultatif de la relance du marché du travail et du Comité consultatif de la transférabilité des avantages sociaux du gouvernement de l'Ontario, ainsi qu'à titre d'administratrice du conseil de la Financière Power, de First Capital Realty Inc., de Papiers Tissu KP Inc., de KPGP Inc., de la Banque UBS Canada et de la Fondation La Patrie gravée sur le cœur. Elle est titulaire d'un diplôme en économie et sciences politiques de l'Université Western Ontario (désormais l'Université Western) et a suivi le programme de l'Institut des administrateurs de sociétés offert par l'École de gestion Rotman de l'Université de Toronto ainsi que l'Innovation Governance Program, niveau 1^[9].

ÂGE : 63

ADMINISTRATRICE DEPUIS LE
7 mai 2015

MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS ^[1]	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
Conseil	14 sur 15
Comité de gouvernance et des mises en candidature	3 sur 3
Comité des ressources humaines	9 sur 10
Comité des placements	8 sur 8

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

Votes pour : 99,27 %

TITRES DÉTENUS

	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	1 000	71 141	72 141
Nombre au 13 mars 2025	1 000	66 268	67 268
Variation	Néant	4 873	4 873
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			4 500 156 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			562 500 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			8,00 x
Exigence minimale d'actionnariat			✓
Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			

R. Jeffrey Orr, Québec, Canada

M. Orr est président du conseil de la Société et de la Canada Vie depuis mai 2013, et d'Empower depuis juillet 2013. Il est aussi président et chef de la direction de Power et de la Financière Power depuis février 2020 et mai 2005, respectivement. À compter du 1^{er} juillet 2026, M. Orr sera nommé vice-président de Power et se retirera du poste de président et chef de la direction de Power et de la Financière Power. De mai 2001 à mai 2005, il a été président et chef de la direction d'IGM.

Avant de se joindre à IGM, il était président du conseil et chef de la direction de BMO Nesbitt Burns Inc. et vice-président du conseil, Groupe des services bancaires d'investissement de la Banque de Montréal. Il siège au conseil de la Canada Vie, d'Empower et de PanAgora Asset Management, Inc. Il est membre et président du conseil d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. et siège au conseil de Power et de la Financière Power. Il était auparavant membre du conseil d'administration de Putnam Investments. Il œuvre au sein d'un certain nombre d'organismes communautaires et d'affaires.

ÂGE : 67

ADMINISTRATEUR DEPUIS LE
30 juillet 2002

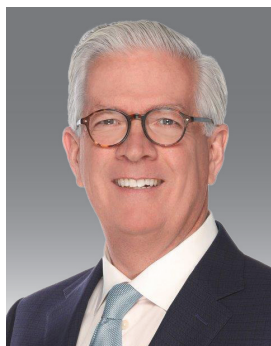
MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS ^[1]	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
Conseil	15 sur 15
Comité de gouvernance et des mises en candidature	3 sur 3
Comité des ressources humaines	10 sur 10
Comité des placements	8 sur 8
Comité de réassurance	6 sur 6

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

Votes pour : 96,48 %

TITRES DÉTENUS

	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	20 000	304 336	324 336
Nombre au 13 mars 2025	20 000	288 326	308 326
Variation	Néant	16 010	16 010
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			20 232 080 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			1 000 000 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			20,23 x
Exigence minimale d'actionnariat Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			✓

James P. O'Sullivan, Ontario, Canada

M. O'Sullivan est président et chef de la direction d'IGM depuis septembre 2020. À compter du 1^{er} juillet 2026, M. O'Sullivan sera nommé président et chef de la direction de Power et de la Financière Power et ne sera plus président et chef de la direction d'IGM. Auparavant, il a occupé divers postes au sein de La Banque de Nouvelle-Écosse, notamment celui de conseiller

stratégique de juin 2019 à décembre 2019 et celui de chef de groupe, Réseau canadien de juin 2015 à juin 2019. Au cours de sa carrière de 29 ans à la Banque de Nouvelle-Écosse, il a également occupé des postes de direction dans les secteurs des services bancaires d'investissement, des fusions et acquisitions, des services bancaires aux particuliers et aux entreprises et de l'assurance de la société. Il siège actuellement au conseil de la Canada Vie, d'Empower, d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine, de Mackenzie Inc., de Wealthsimple Financial Corp., de Northleaf Capital Group Ltd. et de Rockefeller Capital Management General Partner L.L.C. M. O'Sullivan est actuellement membre du Conseil régimentaire des 48th Highlanders of Canada. Il est titulaire d'un Juris Doctor et d'une maîtrise en administration des affaires de la Osgoode Hall Law School et de la Schulich School of Business de l'Université York, ainsi que d'un baccalauréat spécialisé en mathématiques de l'Université York.

ÂGE : 63

ADMINISTRATEUR DEPUIS LE
2 mai 2024

MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS ^[1]	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
Conseil	15 sur 15
Comité des ressources humaines	10 sur 10
Comité des placements	8 sur 8

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

Votes pour : 96,89 %

TITRES DÉTENUS

	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	Néant	14 515	14 515
Nombre au 13 mars 2025	Néant	5 837	5 837
Variation	Néant	8 678	8 678
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			905 446 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			1 000 000 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			0,91 x
Exigence minimale d'actionnariat Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			✓*

* M. O'Sullivan a jusqu'au 2 mai 2029 pour satisfaire à l'exigence minimale d'actionnariat de la Société pour les administrateurs.

T. Timothy Ryan, Floride, États-Unis

M. Ryan, administrateur de sociétés, a été chef du NA Financial Institutions Group de JPMorgan Chase & Co. (« JPMorgan »), société mondiale de services financiers, de 1993 à 2008 et vice-président de la politique réglementaire mondiale de JPMorgan de janvier à octobre 2014. Il a été président et chef de la direction de la Securities Industry and Financial Markets Association de

2008 à 2013. Il siège au conseil de la Canada Vie, d'Empower, de Power et de la Financière Power. Il est président du conseil externe de Santander Holdings USA, Inc., de Santander Bank, N.A. et de Banco Santander International. Il a auparavant siégé au conseil de Putnam Investments, de Markit Ltd., de Lloyds Banking Group plc et de Koram Bank à Séoul, en Corée du Sud. De 2007 à 2011, il a siégé au comité consultatif sur les marchés mondiaux du National Intelligence Council à titre de représentant du secteur privé. Il est diplômé de l'Université Villanova et de la faculté de droit de l'Université American. M. Ryan a été officier dans l'armée américaine de 1967 à 1970.

ÂGE : 80

ADMINISTRATEUR DEPUIS LE
8 mai 2014**MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS^[1]**

	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
Conseil	15 sur 15
Comité de gouvernance et des mises en candidature	3 sur 3
Comité des ressources humaines	10 sur 10
Comité des risques	11 sur 11

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

Votes pour : 98,81 %

TITRES DÉTENUS

	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	Néant	196 543	196 543
Nombre au 13 mars 2025	Néant	176 251	176 251
Variation	Néant	20 292	20 292
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			12 260 352 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			1 000 000 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			12,26 x
Exigence minimale d'actionnariat Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			✓

Dhvani D. Shah, CFA, Floride, États-Unis

M^{me} Shah est présidente et chef des placements de Third Lake Capital, LLC, un bureau de gestion du patrimoine qui fournit des services-conseils en matière de placements et des services administratifs, depuis mai 2025. Elle a auparavant été vice-présidente de groupe et chef des placements de JM Family Enterprises, Inc., de décembre 2020 à mai 2025. De décembre 2011 à décembre 2020, elle

a été chef des placements de l'Illinois Municipal Retirement Fund et, auparavant, elle a travaillé au New York State Teachers' Retirement System, à la Bank of America et au Northwestern University Investment Office. Elle siège au conseil de la Canada Vie et d'Empower. Elle siège au conseil de la The Robert Toigo Foundation, de la Pension Real Estate Association Foundation et du comité consultatif des placements pour le New York State Teachers' Retirement System. Elle a auparavant siégé au conseil de la Pension Real Estate Association. Elle est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires, avec grande distinction, de l'Université Loyola et d'une maîtrise en administration des affaires de la Booth School of Business de l'Université de Chicago. Elle est membre du CFA Institute et de la CFA Society Chicago.

ÂGE : 52

ADMINISTRATRICE DEPUIS LE
10 mai 2023**MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS^[1]**

	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
Conseil	14 sur 15
Comité de révision	6 sur 6
Comité des ressources humaines	6 sur 7
Comité des placements	8 sur 8
Comité de réassurance	6 sur 6

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

Votes pour : 99,73 %

TITRES DÉTENUS

	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	Néant	36 958	36 958
Nombre au 13 mars 2025	Néant	23 743	23 743
Variation	Néant	13 215	13 215
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			2 305 440 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			1 000 000 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			2,31 x
Exigence minimale d'actionnariat Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			✓

Siim A. Vanaselja, FCPA, FCA Ontario, Canada

M. Vanaselja, administrateur de société, a été vice-président directeur et chef des finances de BCE Inc. et de Bell Canada de 2001 à 2015. Avant de se joindre à BCE Inc., il était associé au sein de KPMG Canada à Toronto. Il siège au conseil de la Canada Vie, de Power et de la Financière Power. Il siège au conseil de Corporation TC Énergie et est fiduciaire principal de la RioCan Real Estate Investment Trust. Il a siégé au conseil et présidé le comité d'audit de Maple Leaf Sports & Entertainment Ltd. et a présidé le conseil d'administration de Corporation TC Énergie. Il a siégé au comité consultatif fédéral sur le financement du ministre des Finances, au conseil des chefs des finances de Moody's, au groupe de travail des chefs des finances du Corporate Executive Board et au Conseil national des cadres en finances du Conference Board du Canada. M. Vanaselja est fellow des Comptables professionnels agréés de l'Ontario et titulaire d'un baccalauréat spécialisé en administration des affaires du Schulich School of Business.

ÂGE : 69

ADMINISTRATEUR DEPUIS LE
8 mai 2014**MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS^[1]**

	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
Conseil	14 sur 15
Comité d'audit	9 sur 9
Comité des risques	10 sur 11

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

Votes pour : 98,79 %

TITRES DÉTENUS

	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	25 000	109 291	134 291
Nombre au 13 mars 2025	25 000	99 707	124 706
Variation	Néant	9 585	9 585
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			8 377 073 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			562 500 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			14,89 x
Exigence minimale d'actionnariat			✓
Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			

Brian E. Walsh, New York, États-Unis

M. Walsh, administrateur de sociétés, est directeur et conseiller principal de Titan Advisors, LLC (« Titan »), une société de gestion d'actifs. De juillet 2015 à mars 2023, il a été directeur et stratège en chef chez Titan. Il a été président du conseil et chef des placements de Saguenay Strathmore Capital, LLC, société de consultation en placement et de gestion de fonds, de septembre 2011 à juin 2015. Il a été associé directeur de Saguenay Capital, LLC de janvier 2001 à septembre 2011. Il compte plus de 30 ans d'expérience dans les domaines du courtage, des marchés financiers internationaux et de la gestion de placements. Il a été pendant de nombreuses années au service de Bankers Trust, où il a occupé des postes de plus en plus importants jusqu'à ce qu'il soit nommé co-chef des Services bancaires d'investissement internationaux et membre du comité de direction. M. Walsh siège au conseil de la Canada Vie, d'Empower et de Sagard Holdings Management Inc. Il siégeait auparavant au conseil de Putnam Investments. Il siège également au Conseil consultatif international de l'École des hautes études commerciales de Montréal. Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et d'un baccalauréat ès arts de l'Université Queen's.

ÂGE : 72

ADMINISTRATEUR DEPUIS LE
7 mai 2009**MEMBRE DU CONSEIL/COMITÉS^[1]**

	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2025
Conseil	14 sur 15
Comité de gouvernance et des mises en candidature	3 sur 3
Comité des ressources humaines	10 sur 10
Comité des placements	6 sur 8
Comité de réassurance	6 sur 6

RÉSULTATS DU VOTE TENU À L'ASSEMBLÉE DE 2025

Votes pour : 98,58 %

TITRES DÉTENUS

	Actions ordinaires	UAD ^[2]	Total
Nombre au 12 mars 2026	Néant	216 076	216 076
Nombre au 13 mars 2025	Néant	200 944	200 944
Variation	Néant	15 132	15 132
Valeur de marché totale des titres détenus ^[5]			13 478 821 \$
Exigence minimale d'actionnariat ^[6]			1 000 000 \$
Valeur au marché totale exprimée en multiple de l'exigence minimale d'actionnariat			13,48 x
Exigence minimale d'actionnariat			✓
Seuil d'actionnariat atteint/en voie d'atteindre			

- [1] L'administrateur a siégé à chacun des comités du conseil indiqués pendant la totalité ou une partie de 2025.
- [2] Les administrateurs qui résident au Canada ou aux États-Unis reçoivent la totalité ou une partie de leur provision annuelle et de leurs jetons de présence aux réunions des comités du conseil sous forme d'unités d'actions différées de Lifeco (les « unités d'actions différées » ou les « UAD ») dans le cadre des régimes d'unités d'actions différées obligatoires et des régimes d'unités d'actions différées facultatifs qui sont décrits à la rubrique « Régimes d'unités d'actions différées ». Aux fins de ces tableaux, la valeur d'une unité d'action différée correspond à la valeur d'une action ordinaire.
- [3] Ce nombre correspond au nombre d'unités d'actions différées des hauts dirigeants (les « UADHD ») qui ont été attribuées à M. Harney aux termes du régime d'unités d'actions de Canada Vie qui est décrit à la rubrique « Rémunération incitative à moyen et à long terme ». Aux fins de ces tableaux, la valeur d'une unité d'action différée des hauts dirigeants correspond à la valeur d'une action ordinaire.
- [4] Ce nombre correspond au nombre d'unités d'actions liées au rendement (les « UALR ») qui ont été attribuées à M. Harney aux termes du régime d'unités d'actions qui est décrit à la rubrique « Rémunération incitative à moyen et à long terme ». Aux fins de ces tableaux, la valeur d'une unité d'action liée au rendement correspond à la valeur d'une action ordinaire.
- [5] Selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 12 mars 2026, soit 62,38 \$.
- [6] Les exigences minimales d'actionnariat pour les administrateurs sont décrites à la rubrique « Exigence minimale d'actionnariat pour les administrateurs » ci-après.
- [7] M. Harney est assujéti à des exigences d'actionnariat supplémentaires à titre de président et chef de la direction de la Société. Voir la rubrique « Exigences d'actionnariat ».
- [8] La Fiducie familiale résiduaire Desmarais contrôle indirectement les droits de vote de la Société. Voir la rubrique « Principaux porteurs d'actions avec droit de vote ».
- [9] D'octobre 2017 à mai 2019, M^{me} McArthur a siégé au conseil de Lunera Lighting Inc. (« Lunera »), une société détenue par un des fonds d'investissement privés gérés par GreenSoil Investments. En février 2019, Lunera a entrepris un processus de liquidation volontaire de ses affaires supervisé par le conseil qui entraînait le compromis de sommes qu'elle devait à ses créanciers non garantis. Le processus de dissolution de Lunera a pris fin le 30 juillet 2019 après qu'un tribunal du Delaware a émis un certificat de dissolution.

EXIGENCE MINIMALE D'ACTIONNARIAT POUR LES ADMINISTRATEURS

Pour s'assurer que les administrateurs de la Société ont un intérêt substantiel dans notre réussite, ils sont tenus de détenir des actions ordinaires ou des unités d'actions différées, ou une combinaison des deux, d'une valeur correspondant au moins à 562 500 \$ au plus tard i) le 1^{er} juillet 2028 ou ii) au cinquième anniversaire de la date de leur élection au conseil (pour les administrateurs élus après le 1^{er} juillet 2023). En outre, chaque administrateur qui siège

aussi au conseil d'Empower doit détenir des actions ordinaires ou des unités d'actions différées, ou une combinaison des deux, d'une valeur correspondant au moins à 1 000 000 \$ au plus tard i) le 1^{er} juillet 2028 ou ii) au cinquième anniversaire de la date de son élection au conseil d'Empower (pour les administrateurs élus après le 1^{er} juillet 2023).

Tous les administrateurs ont atteint ou sont en voie d'atteindre les exigences minimales d'actionnariat.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La structure de la rémunération des administrateurs de la Société est conçue de façon i) à offrir aux administrateurs une rémunération qui tient compte du temps et des efforts qu'ils consacrent à superviser le bon déroulement des activités de la Société; ii) à harmoniser les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires de la Société; iii) à permettre à la Société d'intéresser et de maintenir en poste des administrateurs qui possèdent les compétences et les

connaissances voulues. Compte tenu de la taille, de la portée et de la complexité de la Société et de ses filiales, les administrateurs consacrent beaucoup de temps à l'exécution de leurs fonctions.

Le comité des ressources humaines examine et recommande au conseil une rémunération concurrentielle qui est à la mesure des responsabilités des administrateurs.

Rémunération des membres du conseil et des comités du conseil

Nous versons à nos administrateurs une rémunération fixe et nous nous attendons à ce qu'ils tiennent compte des intérêts de la Société en tout temps et qu'ils fournissent des conseils tant pendant les réunions qu'entre celles-ci. La Société et certaines de ses filiales versent actuellement à leurs administrateurs les sommes présentées dans le tableau suivant :

Description des honoraires	Montant
Provision annuelle – membres du conseil ^[1]	225 000 \$
Provision annuelle supplémentaire payable aux administrateurs qui siègent aussi au conseil d'Empower ^[1]	175 000 \$
Provision annuelle – président du conseil ^[2]	100 000 \$
Provision annuelle – présidents des comités du conseil :	
– comité d'audit	30 000 \$
– comité des ressources humaines	20 000 \$
– comité des placements	20 000 \$
– comité des risques	20 000 \$
– comité de révision	15 000 \$
– comité de réassurance	15 000 \$
– comité de gouvernance et des mises en candidature	10 000 \$
– comité de révision de l'exploitation canadienne de la Canada Vie	20 000 \$
Provisions annuelles – membres des comités du conseil :	
– comité d'audit	20 000 \$
– comité des ressources humaines	20 000 \$
– comités des placements	20 000 \$
– comité des risques	20 000 \$
– comité de révision	15 000 \$
– comité de réassurance	15 000 \$
– comité de gouvernance et des mises en candidature	10 000 \$
– comité de révision de l'exploitation canadienne de la Canada Vie	20 000 \$
– sous-comité des placements en capitaux propres de la Canada Vie	10 000 \$

[1] La moitié (50 %) de la provision annuelle et de la provision annuelle supplémentaire, selon le cas, est versée sous forme d'unités d'actions différées aux administrateurs qui résident au Canada ou aux États-Unis dans le cadre des régimes d'UAD obligatoires qui sont décrits ci-après.

[2] Si le président du conseil préside aussi un comité du conseil, il ne touche aucune provision à ce dernier titre.

Régimes d'unités d'actions différées

Afin de mieux harmoniser les intérêts de ses administrateurs avec ceux de ses actionnaires, les administrateurs participent à des régimes d'unités d'actions différées obligatoires et/ou à des régimes d'UAD facultatifs (respectivement, les « régimes d'UAD obligatoires » et les « régimes d'UAD facultatifs »). Les unités d'actions différées (ou UAD) sont des participations qui ont la même valeur financière que les actions.

- › Les régimes d'UAD obligatoires stipulent que la moitié (50 %) de la provision annuelle de chaque administrateur qui réside au Canada ou aux États-Unis doit lui être versée sous forme d'UAD.
- › Aux termes des régimes d'UAD facultatifs, chaque administrateur peut choisir de recevoir le solde de la provision annuelle qui lui est versée à titre de membre du conseil et de membre d'un comité du conseil entièrement en UAD, entièrement en espèces ou à parts égales en espèces et en UAD.

Le nombre d'UAD attribué est établi en divisant le montant de la rémunération payable à l'administrateur par le cours de clôture moyen des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq derniers jours de bourse du trimestre d'exercice précédent. Les administrateurs reçoivent des UAD supplémentaires à l'égard des dividendes payables sur les actions ordinaires en fonction de la valeur des UAD en question à la date de versement des dividendes. Des UAD sont rachetables lorsqu'une personne cesse d'être un administrateur, ou selon le cas, un dirigeant ou un employé de la Société ou de l'une de ses filiales, contre un paiement forfaitaire en espèces, en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq derniers jours de bourse précédant la date de rachat. En 2025, une somme de 6 662 494 \$ de la rémunération des administrateurs a servi à acquérir des UAD.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Tous les administrateurs de la Société siègent également au conseil de la Canada Vie. Plusieurs administrateurs de la Société siègent aussi au conseil d'Empower et d'autres filiales de la Société.

Le tableau ci-après présente la rémunération versée aux administrateurs de la Société (sauf pour ce qui est indiqué à la note [1]) au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025. La rémunération présentée dans le tableau, qui est exprimée en dollars canadiens, comprend les provisions annuelles et les provisions des présidents et des membres des comités versées aux administrateurs qui siègent aux conseils et aux comités de la Société, de la Canada Vie, de Canada Life Limited, de Canada Life UK Holdings Limited, d'Irish Life Group Limited (« Irish Life »), d'Empower et d'Empower Life & Annuity Insurance Company of New York (« ELAICNY »).

Rémunération des administrateurs [1], [2], [3]

Nom	Rémunération gagnée (la Société et la Canada Vie)				Toute autre rémunération (autres filiales) ^[6]			Total (\$)
	En espèces (\$)	Attributions d'UAD – régimes facultatifs ^[4] (\$)	Attributions d'UAD – régimes obligatoires ^[5] (\$)	Somme partielle – rémunération gagnée (\$)	En espèces (\$)	Attributions d'UAD – régimes facultatifs ^[7] (\$)	Attributions d'UAD – régimes obligatoires ^[7] (\$)	
Michael R. Amend	Néant	205 763	156 938	362 701	Néant	Néant	Néant	362 701
Deborah J. Barrett	32 500	160 000	112 500	305 000	Néant	Néant	Néant	305 000
Robin A. Bienfait	212 738	Néant	156 938	369 676	170 888	Néant	122 063	662 627
Heather E. Conway	193 984	Néant	112 500	306 484	Néant	Néant	Néant	306 484
Marcel R. Coutu	Néant	162 500	112 500	275 000	Néant	125 000	87 500	487 500
André Desmarais	Néant	162 500	112 500	275 000	Néant	125 000	87 500	487 500
Paul Desmarais, jr	142 500	Néant	112 500	255 000	Néant	Néant	Néant	255 000
Gary A. Doer	152 500	Néant	112 500	265 000	102 500	Néant	87 500	455 000
Claude Généreux	Néant	172 500	112 500	285 000	Néant	137 500	87 500	510 000
Jake P. Lawrence	Néant	180 467	112 500	292 967	Néant	130 978	87 500	511 445
Paula B. Madoff	233 663	Néant	156 938	390 601	198 788	Néant	122 063	711 452
Susan J. McArthur	162 500	Néant	112 500	275 000	209 006	Néant	Néant	484 006
R. Jeffrey Orr	277 500	Néant	112 500	390 000	125 000	Néant	87 500	602 500
James P. O'Sullivan	Néant	152 500	112 500	265 000	Néant	117 500	87 500	470 000
T. Timothy Ryan	Néant	236 719	156 938	393 657	Néant	190 600	122 063	706 320
Dhvani D. Shah	Néant	258 582	156 938	415 520	Néant	142 988	122 063	680 571
Siim A. Vanaselja	Néant	182 500	112 500	295 000	131 739	Néant	Néant	426 739
Brian E. Walsh	223 200	45 338	156 938	425 476	158 681	36 619	122 063	742 839

[1] M. Harney ne reçoit pas de rémunération des administrateurs à titre de président et chef de la direction. La rémunération versée à M. Mahon, en tant que membre du conseil jusqu'à sa retraite le 1^{er} juillet 2025, est présentée dans le tableau figurant à la rubrique « Tableau récapitulatif de la rémunération » de la présente circulaire. Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025, M. Mahon a participé à huit réunions du conseil (sur neuf) et à deux réunions du comité de réassurance (sur deux).

[2] Le tableau ne tient pas compte du remboursement des frais.

[3] La rémunération est habituellement versée dans la monnaie du pays où réside l'administrateur, sauf en ce qui concerne M^{me} McArthur et M. Vanaselja qui ont été rémunérés en livres sterling ou en euros en contrepartie des services qu'ils ont fournis à titre de membres du conseil de filiales européennes de la Société, comme il est décrit à la note [6].

[4] Il s'agit de la tranche de la provision annuelle des membres du conseil, des jetons de présence et des provisions des présidents des conseils, des présidents des comités et des membres des comités que les administrateurs ont choisi de recevoir sous forme d'unités d'actions différées aux termes des régimes UAD facultatifs.

[5] Il s'agit de la tranche de la provision annuelle des membres du conseil qui doit leur être versée sous forme d'UAD aux termes des régimes d'UAD obligatoires.

[6] Les sommes indiquées à la colonne « Toute autre rémunération » correspondent aux provisions annuelles et aux jetons de présence des présidents et des membres des comités versées à certains administrateurs qui siègent aussi aux conseils de certaines filiales de la Société. MM. Coutu, A. Desmarais, Doer, Généreux, Lawrence, Orr, O'Sullivan, Ryan et Walsh et M^{mes} Bienfait, Madoff et Shah siègent au conseil d'Empower. MM. A. Desmarais, Orr, Ryan et Walsh et M^{me} Bienfait siègent au conseil d'ELAICNY. M^{me} McArthur et MM. Lawrence et Vanaselja siègent au conseil de Canada Life Limited et de Canada Life UK Holdings Limited. M^{me} McArthur et M. Lawrence siègent également au conseil d'Irish Life.

[7] Il s'agit de la tranche de la somme indiquée à la colonne « Toute autre rémunération » que les administrateurs reçoivent sous forme d'UAD aux termes des régimes d'UAD facultatifs et des régimes d'UAD obligatoires.

RÉMUNÉRATION DES CADRES

Analyse de la rémunération

La présente rubrique décrit les objectifs du programme de rémunération des cadres de la Société ainsi que les régimes et pratiques que celle-ci a adoptés à l'intention des personnes qui, en 2025, occupaient les postes de chef de la direction et de chef des finances, et des trois autres cadres dirigeants les mieux rémunérés (les « membres de la haute direction visés » ou « MHDV ») ainsi que les attributions dont ces derniers ont bénéficié :

- › **David Harney** Président et chef de la direction de la Société et de la Canada Vie (le « chef de la direction »), depuis le 1^{er} juillet 2025
- › **Paul A. Mahon** Chef de la direction, jusqu'au 30 juin 2025
- › **Jon Nielsen** Vice-président exécutif et chef des services financiers de la Société et de la Canada Vie
- › **John Melvin** Vice-président exécutif et chef des placements de la Société et de la Canada Vie, depuis le 1^{er} octobre 2025
- › **Edmund F. Murphy III** Président et chef de la direction d'Empower (le « chef de la direction d'Empower »)
- › **Dervla Tomlin** Vice-présidente exécutive et chef de l'évaluation des risques de la Société et de la Canada Vie (la « chef de l'évaluation des risques »)

M. Mahon a quitté son poste de chef de la direction avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2025, date à laquelle M. Harney a commencé à exercer ces fonctions. M. Mahon est demeuré conseiller de la Société jusqu'au 28 février 2026.

Avant sa nomination au poste de chef de la direction, M. Harney a occupé le poste de président et chef de l'exploitation, Exploitation européenne et Solutions de gestion du capital et des risques, et de chef des placements par intérim.

M. Melvin s'est joint à la Société le 1^{er} octobre 2025. Avant son embauche et sa nomination au poste de chef des placements, et après la nomination de M. Harney au poste de chef de la direction, M. Nielsen a occupé le poste de chef des placements par intérim (du 1^{er} juillet 2025 au 30 septembre 2025), en plus d'exercer ses responsabilités de vice-président directeur et chef des services financiers.

L'approche de la Société en matière de rémunération des cadres est fondée sur plusieurs principes directeurs, décrits ci-après. Ces principes visent à favoriser la réalisation d'objectifs financiers et d'autres objectifs de rendement de l'entreprise ainsi qu'à soutenir des stratégies axées sur les talents et le développement, tout en demeurant alignés sur de saines pratiques de gestion des risques et nos valeurs fondamentales.

Appuyer l'objectif de la Société qui consiste à générer de la valeur à long terme pour les actionnaires et les titulaires de police

Se conformer aux exigences réglementaires et aux saines pratiques de gestion des risques

Inciter les cadres à atteindre les objectifs de rendement annuels individuels et au niveau de l'entreprise et de la division

Démarche en matière de rémunération

Attirer, maintenir en poste et récompenser des cadres compétents et expérimentés qui contribueront au succès de la Société et de ses filiales

Promouvoir l'atteinte d'objectifs dans le respect du code de conduite et du goût du risque de la Société

Gouvernance de la rémunération

Les comités des ressources humaines de la Société, de la Canada Vie et d'Empower aident leur conseil respectif à superviser les politiques, les programmes et les pratiques relatives à la rémunération des cadres, en plus d'assumer d'autres responsabilités plus amplement décrites à la rubrique « Comité des ressources humaines ». Les conseils et les comités des ressources humaines reconnaissent l'importance des décisions relatives à la rémunération des cadres et sont déterminés à attribuer une rémunération qui tient compte de la capacité de la direction de réaliser les objectifs stratégiques de la Société et de générer un solide rendement et une valeur durable pour les actionnaires et les titulaires de police.

Les comités des ressources humaines conçoivent et administrent les différents éléments du programme de rémunération des cadres en s'efforçant d'équilibrer les objectifs à court et à long terme et de faire preuve de prudence lorsqu'ils établissent les critères de rendement, évaluent le rendement et établissent les attributions incitatives. Les comités des ressources humaines examinent à l'occasion la rémunération globale des MHDV pour vérifier si elle est concurrentielle par rapport au marché et si elle tient compte de leurs responsabilités, de leur expérience et de leur rendement.

Les salaires de base, les primes incitatives annuelles et les unités d'actions de MM. Nielsen et Melvin et de M^{me} Tomlin sont établis par le comité des ressources humaines de la Canada Vie tandis que les salaires de base, les primes incitatives annuelles et les unités d'actions de MM. Harney et Mahon font l'objet d'une recommandation du comité des ressources humaines pour approbation du conseil. Le comité

des ressources humaines d'Empower soumet le salaire de base, la prime incitative annuelle et les unités d'actions de M. Murphy à l'approbation du conseil d'administration d'Empower. La composante de rémunération incitative à long terme attribuée sous forme d'options sur actions, le cas échéant, est établie et administrée par le comité des ressources humaines de la Société.

Gestion des risques liés à la rémunération

Conformément au principe selon lequel la rémunération doit être conforme aux exigences réglementaires et aux saines pratiques de gestion des risques, la Canada Vie et Empower ont mis en place des politiques sur la rémunération qui sont fondées sur les principes du Conseil de stabilité financière relatifs aux saines pratiques en matière de rémunération (les « principes du CSF »). Les normes et pratiques énoncées dans les politiques de rémunération et d'autres politiques pertinentes sont examinées régulièrement par les comités des ressources humaines et sont résumées dans le tableau ci-après.

Les comités des ressources humaines rencontrent aussi chaque année le vice-président exécutif et chef de l'évaluation des risques de la Société et de la Canada Vie (le « directeur des risques ») afin de tenir compte de son évaluation de l'harmonisation entre d'une part les politiques, les normes et les pratiques de rémunération et, d'autre part, les principes du CSF. Le directeur des risques peut recommander des rajustements de la rémunération aux comités des ressources humaines en fonction d'un examen des principaux facteurs de risque, également résumés dans le tableau suivant.

Instrument	Objet	Principales caractéristiques
Politiques sur la rémunération	Énoncer la démarche en matière de gouvernance de la rémunération et de gestion des risques liés à la rémunération.	<ul style="list-style-type: none"> › Les politiques cadrent avec les principes du CSF et décrivent, entre autres, les exigences qui visent à harmoniser la rémunération avec les résultats de rendement, les risques actuels et éventuels et l'horizon prévisionnel des risques.
Norme de récupération de la rémunération	<p>Aborde les circonstances dans lesquelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) la rémunération variable différée dont les droits n'ont pas été acquis, les unités d'actions dont les droits ont été acquis mais non payées ou les options sur actions dont les droits ont été acquis mais non exercées peuvent faire l'objet d'une réduction ou d'une annulation (« <i>malus</i> »); ii) les attributions en espèces différées payées, les espèces versées à l'égard des unités d'actions acquises ou les gains réalisés à l'exercice d'options sur actions peuvent être récupérés (« récupération »). 	<ul style="list-style-type: none"> › Les dispositions en matière de malus et de récupération peuvent être appliquées en cas d'inconduite (y compris une violation importante du code de conduite), de participation ou de responsabilité à l'égard d'une conduite qui a entraîné une défaillance importante de la gestion des risques ou un retraitement des états financiers consolidés publiés.
Norme sur le report minimal de la rémunération	Énonce les exigences minimales du report de la rémunération variable.	<ul style="list-style-type: none"> › Les exigences minimales de report visent à harmoniser la rémunération avec l'horizon temporel des risques et à inciter les employés-cadres à créer de la valeur à long terme. › Les employés visés par cette norme doivent reporter au moins 40 % de leur rémunération variable pour une période de trois à quatre ans.
Norme d'actionnariat minimal	Établit l'actionnariat minimal requis de certains cadres dirigeants, qui a pour but d'harmoniser davantage les intérêts des cadres avec ceux des actionnaires.	<ul style="list-style-type: none"> › Exige que le chef de la direction maintienne un actionnariat correspondant à sept fois son salaire de base annuel, ce qui s'étend également pendant deux ans après son départ à la retraite. › Aux termes de cette norme, chaque dirigeant des secteurs d'activité clés de la Société est tenu de conserver une participation en actions d'une valeur correspondant à deux fois et demie son salaire de base annuel. › Des renseignements supplémentaires figurent à la rubrique « Exigences d'actionnariat ».

Instrument	Objet	Principales caractéristiques
Examen annuel de la rémunération et harmonisation avec les risques	Le directeur des risques examine chaque année l'harmonisation de la rémunération variable avec les saines pratiques de gestion des risques et les risques.	<ul style="list-style-type: none"> › Le directeur des risques rend compte aux comités des ressources humaines de l'harmonisation des pratiques de rémunération de la Société avec les principes du CSF, ainsi que des répercussions de la rémunération variable globale sur la solidité du capital de base de la Société. › Le directeur des risques indique aussi si, à son avis, la rémunération globale devrait être rajustée selon l'harmonisation du profil de risques de la Société et de son appétence au risque avec tous les types de risques principaux (y compris les risques liés au marché, les risques liés à la liquidité, les risques liés à la solvabilité, les risques liés à l'assurance et les risques liés à l'exploitation) et, dans le cas de certains cadres, selon la mesure dont ceux-ci tiennent compte des limites et des budgets pertinents en matière de gestion des risques et se conforment aux politiques de gestion des risques et au code de conduite.
Politique sur les opérations d'initiés	Maintient l'harmonisation des intérêts des employés avec ceux des actionnaires.	<ul style="list-style-type: none"> › Cette politique interdit l'achat d'instruments financiers, y compris des contrats à terme variables payés d'avance, des swaps sur actions, des tunnels ou des parts de fonds d'échange (<i>exchange funds</i>), qui sont conçus pour couvrir ou compenser une diminution de la valeur de marché des actions (ou d'équivalents comme des unités d'actions différées ou des unités d'actions liées au rendement, dont la valeur est dérivée d'actions) que la Société ou l'une de ses filiales a attribuées en guise de rémunération. › Elle interdit également l'achat ou la vente de tout titre de la Société ou de sociétés membres de son groupe qui sont cotées en bourse dans le but de les revendre ou de les racheter dans un délai de six mois en prévision d'une hausse ou d'une baisse à court terme du cours du titre en question, ou la vente, directe ou indirecte, de tels titres s'ils ne sont pas entièrement payés ou si la personne qui effectue l'opération n'en est pas propriétaire.

Les comités des ressources humaines estiment que les politiques et les pratiques en matière de rémunération de la Société et de ses principales filiales d'exploitation se conforment dans les grandes lignes aux principes du CSF et ne sont pas de nature à inciter à la prise de risques inappropriés ou excessifs. Les primes incitatives annuelles sont établies en fonction de certains facteurs, dont bon nombre ont trait aux résultats financiers globaux de la Société ou de ses principales filiales d'exploitation et échappent à l'influence directe que l'un des MHDV pourrait exercer à un égard important. Les comités des ressources humaines estiment donc que le programme de primes incitatives annuelles n'incite pas à la prise de risques inappropriés à court terme. De plus, les unités d'actions liées au rendement (« UALR ») attribuées dans le cadre des régimes d'unités d'actions, décrites à la rubrique « Rémunération incitative à moyen et à long terme », ont une période d'acquisition de trois ans (ou une période de cinq ans dans le cas des UALR attribuées à M. Murphy à compter

de 2025), ce qui contribue à réduire la possibilité que les cadres prennent des risques inappropriés ou excessifs pour améliorer le rendement à court terme.

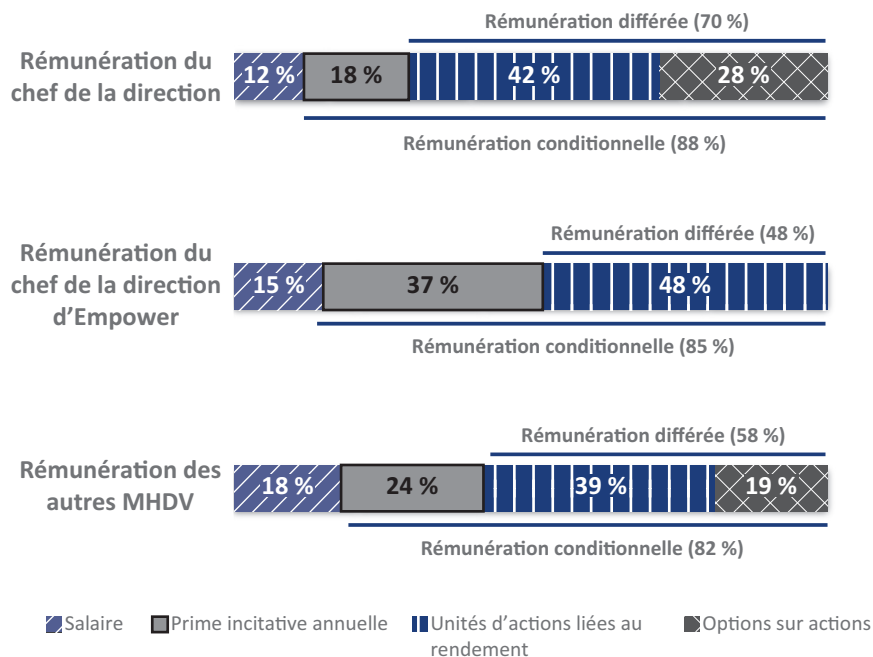
Une partie importante de la rémunération des cadres dirigeants (y compris celle des MHDV, à l'exception de M. Murphy) est composée d'options sur actions, qui ont généralement une durée de 10 ans et sont assujetties à des conditions d'acquisition sur plusieurs années. Les comités des ressources humaines sont d'avis que, comme les bénéficiaires ne peuvent profiter de leurs options sur actions que si la valeur pour les actionnaires augmente à long terme, les cadres ne sont pas tentés de prendre des mesures qui seraient avantageuses à court terme, mais qui pourraient exposer la Société à des risques inappropriés ou excessifs à long terme. Comme il est décrit plus haut, notre démarche en matière de rémunération des cadres a été conçue de manière à appuyer l'objectif de la Société qui consiste à générer de la valeur pour les actionnaires et les titulaires de police à long terme.

Éléments de la rémunération des cadres

Le programme de rémunération des hauts cadres comporte six éléments principaux, qui sont décrits dans le tableau suivant.

Élément	Objectif principal
Rémunération fixe	
Salaire de base	Fournir un revenu de base qui reflète les responsabilités, les aptitudes, les compétences, l'expérience et le rendement des MHDV.
Rémunération incitative variable	
Prime incitative annuelle	Attributions en espèces qui reflètent la réalisation des objectifs de rendement individuel et d'entreprise pour l'exercice.
Unités d'actions	Attributions qui accumulent de la valeur au fil du temps et qui harmonisent les intérêts à moyen terme des MHDV avec les intérêts des actionnaires.
Options sur actions	Attributions qui accumulent de la valeur au fil du temps et qui harmonisent les intérêts à long terme des MHDV avec les intérêts des actionnaires.
Avantages sociaux	
Prestations de retraite	Tenir lieu de revenu après le départ à la retraite.
Autres avantages	Fournir une protection adéquate en cas de maladie, d'invalidité ou de décès, ainsi que d'autres avantages concurrentiels offerts dans le cadre d'une rémunération totale et représentatifs des pratiques du marché.

Les graphiques suivants présentent la composition de la rémunération directe totale cible, y compris le salaire de base et la rémunération incitative variable, du chef de la direction et des autres MHDV, ainsi que la proportion de la rémunération qui est liée au rendement, donc conditionnelle, et la proportion de la rémunération qui est reportée afin d'harmoniser la rémunération avec l'horizon temporel des risques et d'inciter création de valeur à plus long terme. Le graphique concernant le chef de la direction reflète la composition cible de la rémunération de M. Harney en 2025 au poste de chef de la direction. Le graphique concernant le chef de la direction d'Empower reflète la composition cible de la rémunération pour M. Murphy en 2025, et le graphique concernant les autres membres de la haute direction reflète la composition cible moyenne de la rémunération cible pour MM. Nielsen et Melvin et pour M^{me} Tomlin en 2025.



Chaque année, la rémunération cible du chef de la direction et des autres MHDV est comparée à la rémunération que d'autres institutions financières versent aux titulaires de postes similaires afin de faire en sorte que la structure de notre programme de rémunération et le montant de la rémunération que nous versons demeurent concurrentiels sur le marché. Des données sur le marché sont obtenues auprès de sociétés de consultation en rémunération externes, comme Korn Ferry, Willis Towers Watson et McLagan, ou tirées de documents d'information publiés.

Dans le cas du chef de la direction et des autres MHDV, à l'exception de M. Murphy, les renseignements sur la rémunération servant à l'analyse comparative proviennent d'un groupe d'institutions financières qui sont nos concurrents principaux au chapitre du recrutement. Le groupe de référence utilisé aux fins de la rémunération comprend les sociétés suivantes :

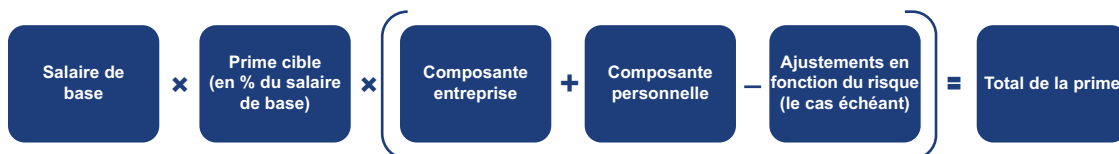
- | | |
|---|------------------------------|
| › Banque de Montréal | › Financière Sun Life |
| › La Banque de Nouvelle-Écosse | › Banque Nationale du Canada |
| › Banque Canadienne Impériale de Commerce | › Banque Royale du Canada |
| › Financière Manuvie | › La Banque Toronto-Dominion |

De plus, les données du marché relatives aux régions où résident les membres de la haute direction visés, si elles se trouvent à l'extérieur du Canada, et aux secteurs d'activité

Pour MM. Harney, Mahon et Nielson et pour M^{me} Tomlin, les objectifs cibles ont été fixés au début de l'exercice et comprennent les éléments suivants :

- › des objectifs d'entreprise, qui reflètent une combinaison des mesures financières suivantes qui ont été établies pour la Société : la rentabilité, le capital, l'efficacité et l'exécution stratégique;
- › des objectifs personnels, qui reflètent les mesures et les objectifs propres aux responsabilités rattachées aux postes que les MHDV occupent, et les activités ou fonctions qu'ils dirigent, comme ceux qui ont trait à la stratégie, à l'exploitation, au leadership, à l'engagement, ainsi qu'au risque et à la conformité.

Le montant des primes correspond au produit obtenu en multipliant les cibles fixées pour chacun des MHDV, lesquelles sont exprimées en pourcentage du salaire de base et varient selon le poste, et les résultats combinés obtenus par rapport aux mesures relatives aux objectifs d'entreprise et aux objectifs personnels applicables. Les ajustements en fonction du risque peuvent être appliqués par les comités de ressources humaines, selon la recommandation du chef de l'évaluation des risques, comme il est décrit à la rubrique « Gestion des risques liés à la rémunération ».



M. Melvin participe au régime de prime incitative annuelle de Global Investments. En vertu de ce régime, l'occasion de recevoir des primes est fondée sur une combinaison d'une composante entreprise et d'une composante personnelle. La composante entreprise comprend des mesures liées au rendement des placements et au volume de montage de prêts, ainsi que des mesures liées à la stratégie, à l'efficacité et au rendement de Lifeco, qui comprennent les mesures financières et stratégiques susmentionnées et décrites ci-dessous. La composante personnelle comprend des mesures et des objectifs propres au rôle de M. Melvin à titre de vice-président exécutif et de chef des placements.

pertinents dont ils sont responsables, seront également utilisées pour établir des indices de référence en matière de rémunération cible.

Empower recueille des données de marché relatives au secteur des services financiers américain, y compris des données provenant des divulgations publiques des sociétés homologues d'Empower, qui sont utilisées pour comparer la rémunération cible de M. Murphy.

Les comités des ressources humaines établissent le positionnement approprié de la rémunération directe totale cible des MHDV par rapport à celle des sociétés du groupe de référence ou à d'autres points de référence en matière de rémunération, en fonction de la taille, de la portée et du profil par rapport à la rémunération sur le marché.

Salaire de base

Le salaire de base des MHDV est établi chaque année en fonction des responsabilités rattachées à leur poste, de leurs aptitudes, de leurs compétences, de leur expérience et de leur rendement, ainsi que de la conjoncture du marché. De plus, le salaire peut tenir compte des données sur le marché recueillies par les filiales de la Société ou, comme il est indiqué ci-dessus, par des consultants en rémunération externes.

Prime incitative annuelle

Dans le but de lier la rémunération des MHDV au rendement de la Société et à celui de ses filiales, la Société offre la possibilité de toucher une prime incitative annuelle.

Le tableau suivant présente les primes cibles que les MHDV peuvent toucher, à l'exception de M. Murphy, et la pondération attribuée aux mesures liées à la composante entreprise et à la composante personnelle. Pour les MHDV responsables des principaux risques et des activités de contrôle financier, la pondération des objectifs individuels représente une plus grande proportion de la prime totale possible, et la composante entreprise est fondée uniquement sur les résultats de Lifeco, et non sur les résultats propres à un secteur ou à une unité d'exploitation.

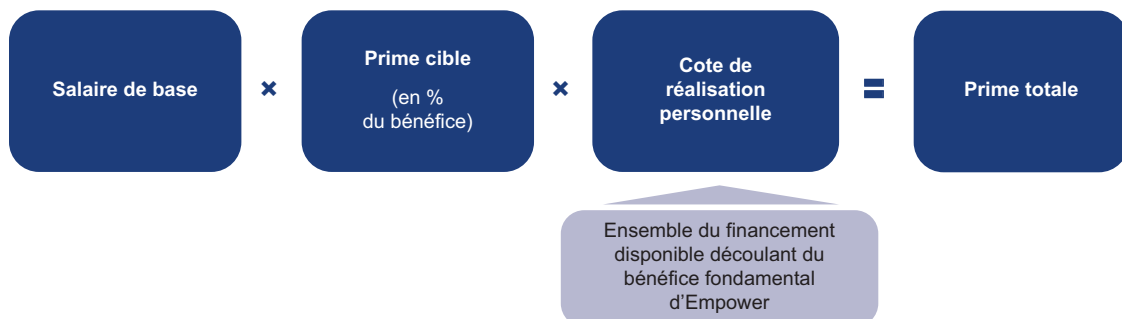
Membre de la haute direction visé	Prime annuelle cible et maximale (en pourcentage du salaire de base)		Pondération attribuée aux mesures servant au calcul de la prime	
	Prime cible	Prime maximale	Entreprise	Personnel
David Harney ^[1]	150 %	300 %	50 %	50 %
Paul A. Mahon	150 %	300 %	50 %	50 %
Jon Nielsen	135 %	203 %	40 %	60 %
John Melvin	140 %	210 %	60 %	40 %
Dervla Tomlin	100 %	150 %	40 %	60 %

[1] Représente la pondération de la cible, du montant maximal et de la prime de M. Harney à titre de chef de la direction. Avant sa nomination au poste de chef de la direction, M. Harney avait une prime cible de 100 % du salaire de base, une prime maximale de 150 % du salaire de base et une combinaison d'objectifs d'entreprise à 60 % et d'objectifs personnels à 40 %.

La composante entreprise pour MM. Harney, Mahon et Nielsen et pour M^{me} Tomlin comprend une ou plusieurs des mesures décrites dans le tableau ci-dessous.

Mesure composante entreprise	Description
Rentabilité	La rentabilité est évaluée comme le bénéfice fondamental, qui reflète le point de vue de la direction sur la performance sous-jacente de la Société et offre une autre mesure pour comprendre la performance sous-jacente des activités par rapport au bénéfice net selon les normes IFRS.
Capital	Mesure qui évalue la gestion du capital pour soutenir les activités et la croissance.
Efficiences	Mesure les coûts directement engagés pour fournir des produits, des ventes, des services d'exploitation ainsi que des services de technologie et de soutien afin de gérer et de faire croître les activités. Il s'agit d'un indicateur d'efficacité et de discipline financière.
Exécution stratégique	Mesure les progrès par rapport aux initiatives stratégiques clés qui visent à aider à atteindre les objectifs financiers et à se préparer à une réussite à plus long terme.

M. Murphy participe au régime de prime incitative annuelle d'Empower. En vertu de ce régime, une somme réservée aux primes est établie si la société réalise certains résultats cibles. M. Murphy a la possibilité de toucher une prime cible de 3 300 000 \$ US, et la prime réelle est basée sur le rendement financier et les résultats de l'entreprise par rapport aux objectifs personnels qui sont établis annuellement.



Pour tous les MHDV, si les résultats sont inférieurs aux cibles de rendement fixées, les cadres pourraient toucher des primes moindres, voire aucune prime. En outre, les comités des ressources humaines ou les conseils peuvent, à leur discrétion, rajuster la valeur des primes attribuées aux MHDV afin de s'assurer que celles-ci récompensent comme il se doit la prudence dans les décisions en matière de risque.

À l'occasion, des primes spéciales peuvent être versées aux MHDV dans le cadre d'opérations importantes comme des acquisitions.

Rémunération incitative à moyen et à long terme

Les MHDV sont admissibles chaque année à recevoir une rémunération incitative à moyen et à long terme qui est à base d'actions. La rémunération incitative à moyen terme est attribuée aux termes du régime d'unités d'actions de la Canada Vie (ou du régime d'unités d'actions Empower, dans le cas de MM. Murphy, Nielsen et Melvin) sous forme d'unités d'actions liées au rendement théorique (UALR). La rémunération incitative à long terme est attribuée aux termes du régime d'options sur actions de Lifeco sous forme d'options sur actions. M. Murphy ne participe pas actuellement au régime d'options sur actions; cependant, il a participé avant 2020 et détient des options dont les droits sont acquis, attribuées dans le cadre du régime. De plus amples renseignements sur le régime d'options sur actions sont présentés ci-dessous.

La valeur cible de la rémunération incitative à moyen et à long terme pouvant être attribuée à chacun des MHDV est exprimée en pourcentage du salaire de base ou à un montant en dollar et peut varier selon le poste. Le tableau ci-dessous résume la valeur cible de la rémunération incitative à moyen et à long terme pour les MHDV en 2025, ainsi que leur composition.

Membre de la haute direction visé	Valeur totale cible de la rémunération incitative à moyen et à long terme (en pourcentage du salaire de base ou en dollar)	Pourcentage de la valeur totale attribuée sous forme d'unités d'actions liées au rendement	Pourcentage de la valeur totale attribuée sous forme d'options sur actions
David Harney ^[1]	575 %	60 %	40 %
Paul A. Mahon	600 %	60 %	40 %
Jon Nielsen	375 %	65 %	35 %
John Melvin	280 %	70 %	30 %
Dervla Tomlin	250 %	70 %	30 %
Edmund F. Murphy III	4 200 000 \$ US	100 %	0 %

[1] Reflète la cible et la composition des types d'attribution de M. Harney au poste de chef de la direction.

Les principales caractéristiques des régimes d'unités d'actions et du régime d'options sur actions sont résumées dans le tableau ci-dessous. Les attributions sont assujetties aux modalités des régimes et aux autres modalités fixées par les comités des ressources humaines au moment de l'attribution. Les attributions effectuées aux termes des régimes d'unités d'actions sont assujetties à des clauses de non-sollicitation, et les attributions effectuées aux termes du régime d'unités d'actions de la Canada Vie sont assujetties à des clauses de non-concurrence, sauf dans la mesure où les lois applicables l'interdisent. La violation d'une clause de non-sollicitation ou de non-concurrence peut entraîner l'annulation des attributions.

	Rémunération incitative à moyen terme – unités d'actions liées au rendement	Rémunération incitative à long terme – options sur actions
Calcul de l'attribution	En règle générale, les attributions sont fonction du salaire de base des MHDV et de leur apport à la Société et à ses filiales d'exploitation principales, ainsi que de leur incidence future prévue sur le rendement de l'entreprise. Les attributions tiennent également compte des niveaux de rémunération du marché pour des rôles comparables.	
Nombre d'unités attribuées^[1]	Ce nombre est établi selon la valeur monétaire de l'attribution et le cours de clôture moyen des actions à la TSX pendant les cinq jours de bourse ayant précédé la date d'attribution.	Ce nombre est établi selon la valeur monétaire de l'attribution et le cours de clôture moyen des actions à la TSX pendant les cinq jours de bourse ayant précédé la date d'attribution ainsi que selon la valeur estimative de la rémunération calculée principalement selon le modèle d'évaluation d'options de Black et Scholes.
Période de rendement	3 ans (ou 5 ans dans le cas d'UALR attribuées à M. Murphy à compter de 2025).	Jusqu'à 10 ans.
Période d'acquisition des droits	La totalité des droits sont acquis après 3 ans (ou 5 ans dans le cas d'UALR attribuées à M. Murphy à compter de 2025).	50 % des droits sont acquis après trois ans et 50 % après quatre ans ^[2] .
Valeur de règlement	Le nombre d'UALR peut être rajusté au moment de l'acquisition en fonction d'un facteur de rendement, qui reflète les résultats du rendement sur plusieurs années (voir ci-après pour obtenir de plus amples renseignements), ainsi que les variations du cours des actions ordinaires et des dividendes théoriques crédités au cours de la période de rendement. Le nombre d'attributions acquises peut varier de 0 % à 150 % du nombre attribué en raison de l'application du facteur de rendement. Dans le cas de M. Murphy, le nombre d'attributions acquises peut varier de 50 % à 250 % pour les attributions octroyées avant 2025 et de 30 % à 370 % pour les attributions octroyées en 2025.	Fluctuation du cours des actions ordinaires.

[1] Dans le cas des attributions octroyées avant 2024, le nombre d'unités attribuées était fondé sur la valeur de l'attribution et le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution.

[2] Avant le 1^{er} janvier 2019, 20 % des droits de chaque option étaient acquis chaque année pendant 5 ans à compter du premier anniversaire de la date d'attribution.

Le facteur de rendement pour les attributions d'UALR octroyées aux MHDV, à l'exception de M. Murphy, est fondé sur une combinaison du rendement des capitaux propres (« RCP ») fondamental et de la croissance du bénéfice fondamental, ce qui est conforme aux objectifs financiers à moyen terme de la Société et à notre objectif de créer de la valeur à long terme.

Pour MM. Harney, Mahon, Nielson et Melvin et pour M^{me} Tomlin, la croissance du RCP fondamental et du bénéfice fondamental de Lifeco est mesurée et est pondérée également. Pour les dirigeants des principaux secteurs d'activité de la Société, y compris M. Harney avant sa nomination au poste de chef de la direction, le facteur de rendement comprend le rendement des capitaux propres fondamental de Lifeco (30 %), la croissance du bénéfice fondamental de Lifeco (35 %) et la croissance du bénéfice fondamental du secteur d'activité pertinent (35 %).

M. Murphy participe au régime d'unités d'actions Empower, et le facteur de rendement applicable à son attribution de 2025 est fondé sur la mesure du résultat d'Empower calculé sur une période de cinq ans. Les attributions octroyées avant 2025 sont fondées sur des mesures des produits et du résultat d'Empower calculés sur une période de trois ans.

Une estimation de la valeur de la rémunération au moment de l'attribution, exprimée en pourcentage de la valeur nominale des actions ordinaires sous option, est utilisée pour convertir une valeur de la rémunération cible en un nombre d'options à attribuer, soit 12 % de la valeur nominale des actions ordinaires sous option au moment de l'attribution pour les options remises en 2025.

Aux termes du régime d'unités d'actions, des unités d'actions théoriques spéciales (les « unités d'actions restreintes ») peuvent aussi être attribuées dans certaines circonstances, par exemple pour compenser la valeur d'une attribution à laquelle un MHDV a dû renoncer quand il a quitté son emploi antérieur pour se joindre à la Société. Les droits rattachés à ces unités sont acquis au plus tard au troisième anniversaire de la date d'attribution et leur nombre peut être rajusté au moment de l'acquisition selon la fluctuation du cours des actions ordinaires et des dividendes théoriques. À l'occasion, des attributions d'UALR ou d'unités d'actions restreintes peuvent être accordées dans le cadre d'opérations ou d'initiatives importantes.

Les MHDV qui participent au régime d'unités d'actions de la Canada Vie peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leurs unités d'actions liées au rendement et de leurs primes en espèces annuelles sous forme d'unités d'actions théoriques qui ne peuvent être rachetées qu'une fois qu'ils auront cessé d'être dirigeants, administrateurs ou employés de la Société ou de l'une des membres de son groupe, selon le cas (les « unités d'actions différées des hauts dirigeants »).

Aux termes du régime d'unités d'actions Empower, M. Murphy peut choisir de reporter le paiement de la totalité ou d'une partie de ses UALR si certaines conditions sont remplies. Un tel choix doit reporter le paiement de cinq ans après la date de paiement initiale.

Les comités des ressources humaines estiment que la rémunération incitative à long terme prévoyant un mode d'acquisition différée est un outil qui joue un rôle important dans le maintien en poste des principaux cadres dirigeants et l'harmonisation des intérêts des cadres dirigeants avec ceux des actionnaires de la Société ainsi que dans la réalisation des résultats de la Société et de ses filiales.

Prestations de retraite

La Canada Vie et Empower offrent des régimes de retraite aux MHDV. Les principales dispositions de ces régimes de retraite sont décrites à la rubrique « Prestations de retraite ». Le but de ces régimes de retraite est d'offrir des prestations de retraite adéquates et concurrentielles aux MHDV qui ont passé une partie importante de leur carrière au service de la Société ou de l'une de ses filiales. En outre, les modalités de retraite incitent les MHDV à demeurer au service de la Société ou de l'une de ses filiales pendant la période d'acquisition des droits et à compléter les prestations aux termes du régime de retraite agréé.

Autres avantages

La Canada Vie et Empower offrent une assurance-maladie, une assurance-vie, une assurance-accidents et une assurance-invalidité aux MHDV ainsi qu'à tous les autres employés dans le cadre du même programme.

Nous offrons également un régime d'achat d'actions à nos employés résidant au Canada (sauf ceux qui participent au régime de retraite enregistré à prestations déterminées de la Canada Vie, conformément aux modalités de ce régime). M. Harney et M^{me} Tomlin participent au régime canadien d'achat d'actions offert aux employés admissibles et peuvent acheter des actions de la Société au moyen de retenues salariales. Dans le cadre de ce régime, la Canada Vie verse des

cotisations correspondant à 50 % de la cotisation du participant (sous réserve d'une cotisation salariale maximale à hauteur de 5 % du salaire) en vue de l'achat d'actions de la Société. M. Mahon a également participé au régime avant sa retraite. Avant sa nomination au poste de chef de la direction, M. Harney a participé au régime d'achat d'actions offert aux employés établis en Irlande. En vertu de ce régime, les employés peuvent utiliser une partie de leur prime annuelle (le cas échéant) pour acheter des actions de Lifeco. Ils peuvent acheter des actions de Lifeco supplémentaires en versant une cotisation non récurrente à même leur salaire de base, jusqu'à concurrence du montant acheté à même leur prime annuelle. Le montant total des achats d'actions est plafonné par la société et assujéti à la réglementation.

Tous les MHDV peuvent recevoir des avantages accessoires annuels limités.

Exigences d'actionnariat

Les comités des ressources humaines estiment que le chef de la direction, les autres MHDV et certains autres cadres dirigeants devraient être propriétaires d'un nombre considérable d'actions de la Société afin d'harmoniser davantage leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires. Les exigences en matière d'actionnariat sont présentées dans le tableau ci-après.

Membre de la haute direction visé	Exigence
Chef de la direction	Sept (7) fois le salaire de base
Chefs de file des principaux secteurs d'activité de la Société	Deux fois et demie (2,5 fois) le salaire de base
Vice-présidents exécutifs	Une fois et demie (1,5 fois) le salaire de base

MM. Harney et Mahon sont également tenus de maintenir l'exigence minimale d'actionnariat pendant une période de deux ans après son départ à la retraite. Cet actionnariat peut se composer d'actions ou d'unités d'actions accumulées aux termes du régime d'unités d'actions, des régimes d'unités d'actions différées des administrateurs et du régime d'achat d'actions, et de celles détenues à titre personnel.

MM. Harney et Mahon excèdent actuellement l'actionnariat requis qui s'applique au chef de la direction, tout comme d'autres cadres dirigeants qui y sont assujettis, y compris les MHDV. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les titres détenus par le chef de la direction, voir la rubrique « Candidats à l'élection au conseil d'administration ».

RELÈVE DU CHEF DE LA DIRECTION

Les comités des ressources humaines et les conseils de la Société et de la Canada Vie assurent la surveillance de la planification de la relève, y compris l'examen régulier des plans de relève pour les fonctions de chef de la direction et de haut dirigeant de la Société, ainsi que l'examen des stratégies de perfectionnement des dirigeants et des programmes d'évaluation et de perfectionnement des cadres, afin de veiller au maintien d'un bassin de dirigeants aptes à favoriser la performance à court et à long terme.

Au cours des dernières années, les comités des ressources humaines et les conseils de la Société et de la Canada Vie ont entrepris une démarche exhaustive et rigoureuse à l'égard du processus de planification de la relève du chef de la direction afin d'assurer une transition harmonieuse au sein de la direction et de garantir la stabilité de la Société à long terme. Ce processus de planification de la relève s'inscrit dans l'engagement de la Société pour une gouvernance solide, pour le perfectionnement de la direction et pour une croissance durable. Aux fins de la planification de la relève de M. Mahon, qui a pris sa retraite après 39 années au service de l'organisation, dont les 12 dernières en tant que président et chef de la direction, les conseils ont mené des évaluations et des délibérations au terme desquelles, sur recommandation des comités des ressources humaines de la Société et de la Canada Vie, ils ont approuvé la nomination de M. Harney à titre de chef de la direction, avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2025.

Parallèlement à sa nomination, les comités des ressources humaines de la Société et de la Canada Vie ont examiné la rémunération cible de M. Harney en tenant compte des éléments suivants :

- › les principes de rémunération de la Société, décrits à la rubrique « Analyse de la rémunération »;
- › la taille relative et la nature des activités de la Société par rapport aux sociétés du groupe de référence en matière de rémunération, ainsi que le positionnement cible approprié par rapport à ce groupe;
- › une approche pluriannuelle visant à établir la rémunération cible par rapport au groupe de référence;
- › les tendances en matière de rémunération du chef de la direction;
- › un équilibre approprié entre la rémunération fondée sur le rendement et la rémunération fixe, y compris les prestations de retraite;
- › la grande expérience de M. Harney, dont plus de 35 ans au sein de l'organisation, et sa capacité éprouvée à concrétiser la stratégie de croissance de la Société, à créer de la valeur, à susciter des changements positifs durables et à toujours former des équipes solides qui améliorent la performance.

Lors de sa nomination à titre de chef de la direction le 1^{er} juillet 2025, les conseils ont approuvé, sur recommandation des comités des ressources humaines de la Société et de la Canada Vie, la rémunération directe suivante pour M. Harney :

- › un salaire de base de 1 100 000 \$;
- › une cible de prime incitative annuelle de 150 %;
- › une valeur totale cible de la rémunération incitative à moyen et à long terme correspondant à 575 % du salaire de base.

RENDEMENT ET RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION

Au départ à la retraite de M. Mahon en 2025, M. Harney lui a succédé à titre de chef de la direction en juillet. Sous sa direction, l'organisation a conservé un dynamisme sans faille et, grâce à la solidité continue de notre portefeuille, de notre positionnement sur les marchés et de nos capacités d'exécution, conjuguée à notre investissement rigoureux du capital, elle a de nouveau enregistré un bénéfice fondamental record pour l'exercice.

En 2025, les conseils ont supervisé la progression de la direction dans la réalisation des objectifs stratégiques établis au début de l'exercice par M. Mahon. Ils ont constaté une exécution efficace dans l'ensemble de la plateforme diversifiée de la Société, l'amélioration continue des capacités de l'entreprise, le renforcement de notre positionnement sur les marchés soutenu par une approche axée sur la clientèle, l'investissement dans les capacités numériques et un engagement continu à créer de la valeur à long terme pour les actionnaires, les clients, les employés et autres parties prenantes.

À la suite de la nomination de M. Harney, la Société a renouvelé sa stratégie afin de la réorienter sur les quatre priorités suivantes : i) les clients d'abord, toujours, ii) un avenir axé sur le numérique grâce à l'IA, iii) l'accélération de l'excellence opérationnelle, iv) favoriser la croissance. Ces priorités s'appuient sur les objectifs stratégiques établis par M. Mahon en 2025 et sur les progrès importants réalisés dans l'ensemble du portefeuille, tels qu'ils sont décrits dans la section « Exécution de notre stratégie » ci-après.

RÉSULTATS DE LA COMPOSANTE ENTREPRISE

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, la Société a réalisé un bénéfice fondamental de 5,03 \$ par action ordinaire (4,65 milliards de dollars), comparativement à 4,50 \$ par action ordinaire (4,19 milliards de dollars) il y a un an, soit une augmentation de 12 %, ou 9 % sur la base d'un taux de change constant, ce qui est conforme à notre objectif à moyen terme. Nous avons continué de profiter de l'essor de toutes nos activités. Nos secteurs d'activité Retraite et Gestion du patrimoine ont notamment enregistré une croissance à deux chiffres du bénéfice fondamental, ce qui contribue à la réorientation de notre portefeuille vers des solutions nécessitant peu de capital.

RÉSULTATS DE LA COMPOSANTE PERSONNELLE

Ci-après sont présentés les faits saillants liés à la stratégie, à l'exploitation et à la direction, ainsi que certains résultats liés à la performance financière de 2025, qui ont été pris en compte dans les décisions relatives à la composante personnelle de la rémunération du chef de la direction.

Performance financière	
Mesures fondamentales	Mesures nettes
› Bénéfice fondamental ^[1] de 4,65 milliards de dollars, en hausse de 11 % par rapport à 2024	› Bénéfice net de 3,96 milliards de dollars
› Bénéfice fondamental par action ^[1] de 5,03 \$, comparativement à 4,50 \$ en 2024	› Bénéfice net par action ^[2] de 4,29 \$
› Rendement des capitaux propres fondamental ^[1] de 18,2 % , comparativement à 17,5 % en 2024	› Rendement des capitaux propres net ^[2] de 15,5 %
› Ratio de distribution de 49 % du bénéfice fondamental ^[1]	› Ratio de distribution ^[2] de 57 % du bénéfice net
› Augmentation de 10 % des dividendes trimestriels versés aux détenteurs d'actions ordinaires, pris dans leur ensemble, en 2025	

[1] Représente une mesure financière ou un ratio non conforme aux PCGR. Ces mesures et ces ratios n'ont pas de définition normalisée prescrite par les PCGR et peuvent ne pas être comparables à des mesures financières semblables présentées par d'autres émetteurs. Des renseignements supplémentaires sur ces mesures et ratios ont été intégrés par renvoi à la rubrique « Mesures financières et ratios non conformes aux PCGR » du rapport de gestion annuel 2025 de la Société, qui peut être consulté dans notre profil à l'adresse sedarplus.com.

[2] Des renseignements supplémentaires sur la composition de cette mesure financière ont été intégrés par renvoi et sont présentés à la rubrique « Glossaire » du rapport de gestion annuel 2025 de la Société.

Exécution de notre stratégie

Création de valeur

Mise en œuvre et peaufinage des stratégies sectorielles

La direction a fait progresser les stratégies sectorielles, effectué des investissements ciblés afin de renforcer notre position de chef de file sur le marché et redéfini les priorités pour favoriser la croissance à long terme, ce qui s'est traduit par une meilleure prestation de service pour notre clientèle et la création d'une valeur durable pour nos actionnaires.

Au **Canada**, l'entreprise a mis l'accent sur la croissance dans tous les secteurs d'activité. Dans le secteur d'activité Gestion du patrimoine, les efforts se sont concentrés sur la construction d'une plateforme de premier plan et l'expansion des activités, notamment par l'acquisition de la société De Thomas Wealth Management, dont l'actif administré s'élève à 2,7 milliards de dollars. La proposition de valeur des Solutions en milieu de travail a été renforcée grâce au rehaussement des niveaux de service et aux nouvelles capacités numériques comme Cali, l'assistant d'IA qui améliore l'expérience des participants aux régimes. L'optimisation des activités d'assurance s'est poursuivie grâce à des innovations au chapitre des services, des produits et de la tarification. Ces efforts ont été soutenus par des investissements dans les activités et la technologie afin d'améliorer l'efficience opérationnelle et d'assurer une croissance continue.

Aux **États-Unis**, Empower a poursuivi sa stratégie en accélérant la croissance du secteur d'activité Gestion du patrimoine, dont l'actif géré ou sous services-conseils^[1] a franchi la barre des 100 milliards de dollars grâce à un modèle qui combine les outils numériques et les services de conseillers. Le secteur d'activité Retraite a aussi continué d'étendre ses activités de façon efficiente. En outre, Empower a élargi son offre grâce à des solutions novatrices telles que les options de placement sur les marchés privés, son fonds distinct sans frais basé sur l'indice S&P 500^{MD} et les comptes d'épargne santé. Les marges ont augmenté grâce à l'amélioration de la composition des produits et à la baisse des coûts unitaires. Par ailleurs, Empower a ouvert son premier Centre pour investisseurs, à Boston, tout en continuant à promouvoir son image de marque dans des marchés clés.

En **Europe**, les entreprises continuent de faire de grands progrès pour renforcer leur positionnement. La stratégie Better Futures en Irlande porte ses fruits, et les capacités numériques, comme la plateforme MyIrishLife et les conseils financiers numériques, ont été améliorées afin de soutenir la croissance des solutions de gestion du patrimoine et en milieu de travail. Au Royaume-Uni, d'importants progrès ont été réalisés en ce qui a trait à l'optimisation des activités, notamment le déploiement de nouveaux outils permettant d'améliorer l'efficience de la gestion du capital et le développement des capacités en matière de rentes collectives afin de soutenir la croissance des souscriptions. Les projets en Allemagne progressent comme prévu sous la nouvelle direction, y compris les efforts en vue d'améliorer la satisfaction des courtiers et le lancement d'un nouveau produit de retraite professionnelle sur le marché. Le 1^{er} octobre 2025, les activités de gestion d'actifs de l'exploitation européenne de Lifeco ont officiellement fait la transition vers une seule et même entité juridique qui regroupe les activités de tiers d'Irish Life Investment Managers, Setanta et Canada Life Asset Management sous une même organisation mère, Keyridge Asset Management.

Le secteur **Solutions de gestion du capital et des risques** a continué de s'adapter efficacement aux conditions changeantes du marché afin de soutenir une croissance rentable. Ayant cessé ses activités en matière d'assurance vie traditionnelle aux États-Unis, le secteur a fait preuve de discipline stratégique tout en poursuivant simultanément de nouvelles avenues de croissance, comme l'offre de solutions de gestion du capital pour soutenir les sociétés d'assurance maladie américaines et le développement d'une gamme élargie de solutions de gestion du capital en assurance IARD.

Renforcement des capacités de Lifeco et optimisation du portefeuille

Au cours de l'exercice, la direction a effectué un examen exhaustif des tendances macroéconomiques, concurrentielles et démographiques au Canada et aux États-Unis afin de guider la planification à long terme et la répartition du capital. La direction a continué d'investir dans le renforcement des capacités essentielles de Lifeco (comme la gestion du bilan, les placements mondiaux et l'approvisionnement) afin d'accroître l'efficience de la gestion du capital et la création de valeur pour le groupe. En outre, les processus de gestion du rendement ont été renforcés afin de mieux lier les priorités stratégiques à la rémunération incitative grâce à des cadres de rémunération incitative à court et à long terme révisés qui mettent davantage l'accent sur les objectifs communs et la reddition de comptes dans l'ensemble de l'organisation.

Exécution de notre stratégie	
Exploitation	<p><u>Favoriser l'excellence, la résilience et l'efficacité opérationnelles</u></p> <p>L'excellence opérationnelle est demeurée une priorité en 2025, la direction ayant investi pour renforcer la résilience opérationnelle de Lifeco et ses sociétés en exploitation. Voici les principaux faits saillants : recensement des activités essentielles dans l'ensemble de nos entreprises et améliorations apportées à la gestion des risques liés aux tiers, progrès notables réalisés à l'égard de notre programme pluriannuel de gestion du risque lié aux technologies et à la cybersécurité, renforcement de la reddition de comptes à l'égard des risques en première ligne, y compris la mise en œuvre d'un nouveau modèle d'exploitation au Canada doté d'une fonction de contrôle et d'exploitation spécialisée.</p>
Talents	<p><u>Accélérer le perfectionnement des talents et la planification de la relève</u></p> <p>En 2025, la direction a pris des mesures pour renforcer les capacités de la direction, la planification de la relève et la capacité organisationnelle. Elle a préparé et mené à bien la transition vers un nouveau président et chef de la direction, ce qui, en phase avec les priorités stratégiques, s'est accompagné de nouvelles nominations au sein de la direction à l'échelle de l'organisation, dont celles du chef des placements et du chef de la direction, Europe. Des processus annuels d'évaluation des talents et de planification de la relève ont été mis en œuvre afin de mieux cerner les fonctions clés, la qualité de la relève et les besoins en perfectionnement.</p> <p>L'organisation a continué d'investir dans la formation des talents au moyen de programmes à l'échelle de l'entreprise axés sur les compétences de l'avenir, y compris la maîtrise de l'IA (dont un programme à l'échelle de l'entreprise axé sur la connaissance et l'amélioration des capacités d'IA, dans le cadre duquel plus d'une centaine de dirigeants ont participé à deux séances de formation personnalisée à Stanford). Les initiatives de mobilisation de la direction ont favorisé une plus grande adéquation avec les attentes en matière de stratégie et de rendement et ont renforcé la capacité de Lifeco d'attirer, de former et de maintenir en poste les talents dont elle a besoin pour assurer sa croissance à long terme.</p>
Mobilisation des parties prenantes	<p><u>Renforcer la mobilisation des parties prenantes externes</u></p> <p>La direction a continué d'améliorer la communication externe de Lifeco et sa présence sur le marché. À cette fin, elle a renouvelé son message sur la raison d'être de la Société et sa création de valeur afin de l'harmoniser avec le repositionnement du portefeuille.</p> <p>La Société a également organisé une Journée de l'investisseur en 2025, au cours de laquelle elle a communiqué son message renouvelé de création de valeur et échangé avec des analystes et investisseurs institutionnels clés.</p> <p>La Société a continué d'améliorer la présentation de l'information, les rapports et la gouvernance en matière de durabilité. Les mesures mises en œuvre ont permis d'assurer une meilleure adaptation à l'évolution des exigences réglementaires et ont recentré les efforts de la direction sur les principaux facteurs de durabilité ayant une incidence significative du point de vue financier. Le groupe a publié des informations sur la durabilité (ligne directrice B-15 du BSIF, CDP), a amélioré la qualité des rapports et des données et a pris part aux consultations réglementaires.</p>

[1] L'actif géré ou sous services-conseils est une mesure financière non conforme aux PCGR. Des renseignements supplémentaires sur cette mesure sont intégrés par renvoi à la rubrique « Mesures financières et ratios non conformes aux PCGR » du rapport de gestion annuel 2025 de la Société, qui peut être consulté à l'adresse www.sedarplus.com.

Décisions annuelles sur le régime de rémunération incitative pour le chef de la direction

La prime incitative annuelle de M. Harney est basée sur les résultats d'entreprise et résultats personnels par rapport aux objectifs établis au début de l'exercice. À l'égard de son rôle de chef de la direction, les composantes entreprise et personnelle sont pondérées également. À l'égard de son rôle de président et chef de l'exploitation, Europe et Solutions de gestion du capital et des risques, la composante entreprise représentait 60 % de la prime globale et la composante

personnelle, 40 %. À l'égard de ces deux fonctions, la prime incitative annuelle qui est versée à M. Harney correspond au produit de sa prime cible, exprimée en pourcentage de son salaire de base annuelle, et de la somme des résultats d'entreprise et personnels.

Pour la partie de l'année pendant laquelle il a exercé ses fonctions de chef de la direction, le calcul de la prime annuelle globale de M. Harney est établi en fonction d'une cible de 150 % du salaire de base, et la prime peut varier entre 0 % et 200 % de la cible. Pour la partie de l'année pendant laquelle il

a exercé ses fonctions de président et chef de l'exploitation, Europe et Solutions de gestion du capital et des risques, le calcul de la prime de M. Harney est établi en fonction d'une cible de 100 % du salaire de base, et la prime peut varier entre 0 % et 150 % de la cible.

Les comités des ressources humaines ont recommandé la prime devant être versée à M. Harney pour 2025 après avoir considéré les résultats et la performance financière décrits à la rubrique « Résultats de la composante entreprise », ainsi que d'autres résultats pour 2025 liés à ses objectifs de rendement personnels à l'égard de son rôle de chef de la direction et de son rôle antérieur, comme il est décrit à la rubrique « Résultats de la composante personnelle ».

Après avoir examiné cette recommandation, les conseils ont approuvé l'attribution à M. Harney d'une prime incitative annuelle totale de 1 807 908 \$. La prime incitative annuelle de M. Harney a été calculée au prorata en fonction du bénéfice fondamental et de la cible de prime incitative annuelle qui s'appliquaient, d'une part, à la partie de l'année pendant laquelle il a été chef de la direction et, d'autre part, à la partie de l'année précédant sa nomination au poste de chef de la

direction. Sa prime incitative annuelle correspond à une réalisation globale par rapport à la cible de 146,1 % en tant que chef de la direction, et de 123,7 % en tant que président et chef de l'exploitation, Europe et Solutions de gestion du capital et des risques. Cette prime se compose des sommes suivantes :

- › la somme de 996 509 \$ calculée en fonction de résultats de Lifeco et d'autres résultats de la composante entreprise liés aux activités qui étaient sous la responsabilité de M. Harney avant sa nomination à titre de chef de la direction, soit une réalisation par rapport à la cible de 152,2 % en tant que chef de la direction, et de 126,1 % en tant que président et chef de l'exploitation, Europe et Solutions de gestion du capital et des risques;
- › la somme de 811 399 \$ en reconnaissance de la mesure dans laquelle M. Harney a rempli ses objectifs personnels, soit une réalisation par rapport à la cible de 140,0 % en tant que chef de la direction, et de 120,0 % en tant que président et chef de l'exploitation, Europe et Solutions de gestion du capital et des risques.

Le tableau ci-dessous présente un sommaire des cibles de la prime incitative annuelle de 2025, des fourchettes de versement et des résultats de la réalisation des objectifs pour M. Harney.

Fonction	Période de rendement pour la prime incitative annuelle de 2025	Prime incitative annuelle cible (en pourcentage du salaire de base)	Fourchette de versement de la prime incitative annuelle (en pourcentage de la cible)	Résultat de la composante entreprise de la prime incitative annuelle (en pourcentage de la cible)	Résultat de la composante personnelle de la prime incitative annuelle (en pourcentage de la cible)	Prime incitative annuelle – réalisation globale pondérée (en pourcentage de la cible)
Président et chef de l'exploitation, Europe et Solutions de gestion du capital et des risques	1 ^{er} janvier au 30 juin	100 %	0 % à 150 %	126,1 % (60 % du total de la prime incitative annuelle)	120,0 % (40 % du total de la prime incitative annuelle)	123,7 %
Chef de la direction	1 ^{er} juillet au 31 décembre	150 %	0 % à 200 %	152,2 % (50 % du total de la prime incitative annuelle)	140,0 % (50 % du total de la prime incitative annuelle)	146,1 %

Les comités des ressources humaines ont examiné l'évaluation faite par le directeur des risques, comme il est décrit à la rubrique « Gestion des risques liés à la rémunération », et conclu qu'il n'y avait pas lieu de rajuster le montant de la prime pour tenir compte des risques.

Après avoir examiné la recommandation des comités des ressources humaines, les conseils ont attribué à M. Harney une rémunération incitative à moyen et à long terme totalisant 8 050 000 \$ sous forme d'UALR et d'options sur actions.

Les comités des ressources humaines ont examiné la rémunération que M. Mahon a reçue au cours du premier semestre de 2025, y compris le salaire de base et la valeur des attributions annuelles au titre de sa rémunération incitative à moyen et à long terme. Les comités des ressources humaines et les conseils ont déterminé que cette rémunération reflétait

adéquatement son rendement solide et ses contributions au cours de la période, y compris le rôle exceptionnel qu'il a joué dans la transition réussie et sans heurts du chef de la direction ayant permis la poursuite de la mise en œuvre de notre plan stratégique à long terme.

En raison de son départ à la retraite, M. Mahon n'était pas admissible à une rémunération incitative à moyen et à long terme en 2026.

Les conseils, sur la recommandation des comités des ressources humaines, ont approuvé un paiement en trésorerie spécial de 1 000 000 \$ versé à M. Mahon à la suite de son départ à la retraite de la Société en mars 2026, afin de compenser une réduction de la valeur actualisée de ses prestations de retraite en raison du fait qu'il est demeuré conseiller de la Société (jusqu'au 28 février 2026) après avoir quitté ses fonctions de chef de la direction.

Rétrospective sur la rémunération du chef de la direction

Le tableau ci-dessous illustre l'harmonisation de la rémunération du chef de la direction avec la valeur du portefeuille des actionnaires, en ce qui concerne M. Mahon. Le tableau compare la rémunération attribuée à M. Mahon au cours des cinq dernières années et la valeur que les actionnaires ont obtenue au cours de la même période.

Exercice	Chef de la direction		Valeur de 100 \$			Rendement total annualisé pour les actionnaires pour la période ^[5] (%)
	Rémunération directe totale attribuée (en milliers) ^[1] (\$)	Valeur actuelle (réalisable) au 31 décembre 2025 (en milliers) ^[2] (\$)	Période close le 31 décembre	Chef de la direction ^[3] (\$)	Valeur pour les actionnaires ^[4] (\$)	
2021	10 180	30 120	2020 à 2025	296	288	24
2022	9 912	25 405	2021 à 2025	256	219	22
2023	10 850	30 752	2022 à 2025	283	250	36
2024	12 665	28 499	2023 à 2025	225	169	30
2025	8 420	13 868	2024 à 2025	165	148	48
			Moyenne	245	215	

[1] Comprend le salaire, les jetons de présence, la prime annuelle et la valeur de la rémunération incitative à long terme à la date d'attribution.

[2] Comprend le salaire, les jetons de présence, la prime annuelle, la valeur des attributions à base d'actions (y compris les équivalents de dividendes) à la première des dates suivantes : la date de versement ou le 31 décembre 2025, et la valeur « dans le cours » des options sur actions en circulation sur la base du cours de l'action au 31 décembre 2025.

[3] Représente la valeur réalisable par tranche de 100 \$ attribuée à titre de rémunération directe pour les exercices indiqués.

[4] Représente la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Société effectué le premier jour de bourse de la période indiquée, y compris les dividendes réinvestis.

[5] Représente le rendement total annualisé pour les actionnaires, y compris l'appréciation du cours de l'action et les dividendes réinvestis, pour chacune des périodes sous la colonne « Périodes closes les 31 décembre ».

Tableau récapitulatif de la rémunération

Le tableau et les notes qui suivent présentent la totalité de la rémunération versée, attribuée ou autrement fournie aux MHDV en 2025, ou gagnée par ceux-ci, en contrepartie des services qu'ils ont fournis ou fourniront à la Société et à ses filiales. Les sommes sont exprimées en dollars canadiens.

M. Mahon a reçu sa rémunération en dollars canadiens. Le salaire de base de M^{me} Tomlin, en tant qu'employée établie en Irlande et travaillant au Canada, est établi en euros et payé en dollars canadiens. Pour l'année 2025, M. Harney a reçu sa rémunération en euros du 1^{er} janvier au 30 juin, et en dollars canadiens du 1^{er} juillet au 31 décembre à la suite de sa nomination à titre de chef de la direction. M. Nielsen a reçu sa rémunération en dollars canadiens du 1^{er} janvier au 30 juin, et en dollars américains du 1^{er} juillet au 31 décembre. MM. Melvin et Murphy reçoivent leur rémunération en dollars américains. Dans le tableau ci-dessous et dans tous les tableaux applicables qui suivent, tous les montants autres d'en dollars canadiens ont été convertis en dollars canadiens au moyen des taux de change annuels moyens présentés ci-dessous pour effectuer la conversion au dollar canadien (à moins d'indication contraire).

Taux de change pour l'euro		Taux de change pour le dollar américain	
2025	1,00 € = 1,5781 \$	1,00 \$ US = 1,3976 \$	
2024	1,00 € = 1,4818 \$	1,00 \$ US = 1,3698 \$	
2023	1,00 € = 1,4596 \$	1,00 \$ US = 1,3498 \$	

Nom et poste principal ^[1]	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions ^[2] (\$)	Attributions à base d'options ^[8] (\$)	Rémunération aux termes des régimes de rémunération incitative annuelle autre qu'à base d'actions ^[9] (\$)	Valeur des régimes de retraite ^[11] (\$)	Toute autre rémunération (\$)	Total de la rémunération (\$)
David Harney Président et chef de la direction de la Société et de la Canada Vie (avec prise d'effet le 1 ^{er} juillet 2025)	2025	1 024 059	2 866 361 120 440 ^[3]	1 739 637	1 807 908	54 577	2 624 ^[12] 117 385 ^[13] 52 663 ^[14] 454 516 ^[15]	8 240 170
	2024	814 990	1 324 367	705 816	1 034 522	Néant	203 747 ^[13] 60 813 ^[14]	4 144 255
	2023	774 245	1 006 544	534 071	850 737	Néant	236 652 ^[13] 59 858 ^[14]	3 462 107
Paul A. Mahon Président et chef de la direction de la Société et de la Canada Vie (jusqu'au 30 juin 2025)	2025	625 814	4 543 216 100 000 ^[4]	3 028 801	Néant	Néant	122 500 ^[16] 15 775 ^[12]	8 436 106
	2024	1 262 000	4 543 218 200 000 ^[4]	3 028 981	3 386 104	Néant	245 000 ^[16] 31 550 ^[12]	12 696 853
	2023	1 262 000	3 786 009 171 875 ^[4]	2 524 178	2 885 027	Néant	220 625 ^[16] 31 550 ^[12]	10 881 264
Jon Nielsen Vice-président exécutif et chef des services financiers de la Société et de la Canada Vie	2025	1 012 287	2 492 579 171 612 ^[5]	1 292 393	1 832 804	(33 029)	15 385 ^[12]	6 784 031
	2024	800 000	1 430 000	770 166	1 293 120	95 508	6 462 ^[12]	4 395 256
	2023	258 462	1 429 988 4 400 013 ^[6]	770 155	1 208 755	25 846	1 243 ^[12] 136 925 ^[17]	8 231 387
John Melvin Vice-président exécutif et chef des placements de la Société et de la Canada Vie	2025	299 431	2 328 427 3 047 443 ^[6]	993 686	503 899	15 894	242 665 ^[17]	7 431 445
Edmund F. Murphy III Président et chef de la direction d'Empower	2025	1 816 880	5 869 955 11 180 795 ^[7] 122 290 ^[4]	Néant	5 765 100	36 513	77 585 ^[18] 143 310 ^[19]	25 012 428
	2024	1 643 760	5 753 131 119 858 ^[4]	Néant	5 136 750 2 054 700 ^[10]	40 756	70 631 ^[18] 140 405 ^[19]	14 959 991
	2023	1 619 760	4 859 263 118 108 ^[4]	Néant	3 887 424 73 559 ^[10]	42 088	138 400 ^[19]	10 738 602
Dervla Tomlin Vice-présidente exécutive et chef de l'évaluation des risques de la Société et de la Canada Vie	2025	855 901	1 439 085	616 749	1 088 525	(36 296)	17 900 ^[12] 256 633 ^[13]	4 238 497
	2024	768 504	1 279 725	548 236	870 098	729 046	16 013 ^[12] 237 381 ^[13] 1 157 908 ^[20]	5 606 911
	2023	640 523	964 967	413 431	672 944	1 107 836	15 123 ^[12] 199 143 ^[13]	4 013 967

- [1] M. Mahon a quitté ses fonctions de chef de la direction le 1^{er} juillet 2025, date à laquelle M. Harney a assumé la responsabilité de ce rôle. M. Mahon est demeuré conseiller de la Société jusqu'au 28 février 2026. Avant sa nomination à titre de chef de la direction, M. Harney occupait la fonction de président et chef de l'exploitation, Europe et Solutions de gestion du capital et des risques et de chef des placements par intérêt. M. Melvin s'est joint à la Société le 1^{er} octobre 2025. M. Nielsen s'est joint à la Société le 5 septembre 2023.
- [2] Sauf indication contraire, ces attributions à base d'actions sont des UALR attribuées aux MHDV aux termes des régimes d'unités d'actions. Les chiffres indiqués correspondent à la valeur des attributions calculée d'après la valeur de marché moyenne des actions ordinaires établie conformément aux régimes d'unités d'actions.
- [3] Représente une attribution d'unités d'actions différées des hauts dirigeants accordée pour combler l'écart annuel entre le total des prestations de retraite de M. Harney, tel qu'il a été approuvé par les conseils dans le cadre de son contrat d'emploi avec la Société, et la valeur fournie par le régime de retraite agréé à cotisations déterminées et le régime de retraite complémentaire de la Canada Vie, tel qu'il est décrit à la rubrique « Prestations de retraite ».
- [4] Ces attributions à base d'actions représentent la partie des provisions annuelles du conseil qui doivent être versées à M. Mahon sous forme d'unités d'actions différées aux termes des régimes d'UAD obligatoires pour ses services à titre d'administrateur de la Société et de certaines de ses filiales, ainsi que la partie des provisions annuelles du conseil qui doivent être versées à M. Murphy sous forme d'unités d'actions différées en vertu du régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs d'Empower pour ses services en tant qu'administrateur d'Empower.
- [5] Représente une attribution d'unités d'actions restreintes accordée à M. Nielsen en remplacement de la valeur de son solde au titre du régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées de la Canada Vie auquel il a dû renoncer lorsqu'il est devenu participant au régime de retraite à cotisations déterminées d'Empower.
- [6] Représente les unités d'actions restreintes attribuées à M. Nielsen et à M. Melvin aux termes des régimes d'unités d'actions de la Canada Vie et d'Empower pour compenser la valeur des attributions auxquelles ils ont dû renoncer quand ils ont quitté leur emploi antérieur pour se joindre à la Société en 2023 et en 2025, respectivement.
- [7] Représente une attribution spéciale non récurrente d'UALR octroyée à M. Murphy en 2025, dont les droits s'acquiert sur une période de cinq ans, en reconnaissance de sa contribution en tant que dirigeant à la croissance soutenue d'Empower. Le calendrier d'acquisition des droits, le facteur de rendement et les autres caractéristiques des attributions sont les mêmes que ceux qui s'appliquent aux attributions annuelles d'UALR de M. Murphy, comme il est décrit à la rubrique « Rémunération incitative à moyen et à long terme ».
- [8] La valeur des attributions à base d'options faites en 2025 tient compte d'une juste valeur estimative correspondant à 12 % de la valeur nominale des actions sous option au moment de l'attribution, qui est utilisée pour convertir la valeur de la rémunération cible en attributions d'options. La Société utilise cette estimation parce qu'elle considère l'attribution d'options sur actions aux termes du régime d'options sur actions comme un élément de rémunération à long terme qui doit être évalué sur plusieurs années.
- Conformément à la norme IFRS 2 *Paiement fondé sur des actions*, les options doivent être considérées comme des charges selon la méthode de comptabilisation à la juste valeur. La juste valeur comptable de chaque attribution est établie à la date de l'attribution et est amortie sur la période d'acquisition des droits pertinente. Bien que le modèle de Black et Scholes serve aussi à calculer la juste valeur comptable, les hypothèses posées aux fins du calcul de la juste valeur comptable sont fondées sur une durée prévue de huit ans plutôt que sur la durée complète de 10 ans des options. Cette hypothèse est conforme à la norme IFRS 2 et tient compte des options annulées ainsi que de la fréquence habituelle à laquelle les cadres dirigeants de la Société exercent leurs options. En outre, la valeur comptable est fondée sur la juste valeur à la date de l'attribution plutôt que sur la juste valeur moyenne à long terme utilisée aux fins de la rémunération. La valeur comptable des options attribuées en 2025 s'est établie à 7,28 \$ (13,7 % du prix d'exercice), à 5,42 \$ (12,8 % du prix d'exercice) en 2024 et à 3,57 \$ (9,2 % du prix d'exercice) en 2023.
- [9] Sauf indication contraire, il s'agit de primes versées dans le cadre du programme de primes incitatives annuelles.
- [10] Représente les primes spéciales versées à M. Murphy. Pour 2024, la prime spéciale a été attribuée dans le cadre de l'intégration réussie des activités de retraite de Prudential Financial Inc. (acquise en 2022). Pour 2023, la prime spéciale a été attribuée dans le cadre de l'intégration réussie de Personal Capital Corporation (acquise en 2020 et renommée Empower Personal Wealth, LLC le 15 février 2023).
- [11] La valeur des régimes de retraite reflète les hypothèses actuarielles posées au cours de l'exercice précédent. Toute valeur des régimes de retraite négative reflète la rémunération ouvrant droit à pension qui est ou qui sera inférieure à la rémunération présumée aux fins des hypothèses actuarielles posées au cours de l'exercice précédent ou, dans le cas de M. Nielsen, la valeur reflète les cotisations de la société à son régime de retraite à cotisations déterminées d'Empower moins la valeur à laquelle il a dû renoncer en vertu du régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées de la Canada Vie en 2025 lorsqu'il est devenu participant au régime d'Empower.
- [12] Représente les cotisations de contrepartie versées par la Canada Vie dans le cadre du régime d'actionnariat des employés au Canada, tel qu'il est décrit ci-dessus.
- [13] Représente les montants versés à M. Harney, avant sa nomination à titre de chef de la direction, et à M^{me} Tomlin en guise de prestations de retraite, comme il est décrit ci-dessous à la rubrique « Prestations de retraite ». En 2023, M. Harney et M^{me} Tomlin, au même titre que d'autres participants au régime d'avantages du personnel d'Irish Life, ont reçu un paiement additionnel, car il n'était plus possible d'accumuler, avec prise d'effet le 30 juin 2018, des droits aux prestations futures en lien avec ce régime.
- [14] Représente les avantages accessoires versés ou à verser à M. Harney : pour 2025, une tranche de 18 148 \$ correspond à la valeur d'un avantage accessoire au Canada, une tranche de 2 953 \$ est liée à la valeur d'une évaluation de santé pour cadres, une tranche de 22 093 \$ correspond à la valeur d'un contrat de location de voiture en Irlande et une tranche de 9 469 \$ est liée à une indemnité pour soins de santé en Irlande; pour 2024, une tranche de 41 490 \$ correspond à la valeur d'un contrat de location de voiture et une tranche de 17 782 \$ est liée à une indemnité pour soins de santé en Irlande; pour 2023, une tranche de 40 869 \$ correspond à la valeur d'un contrat de location de voiture et une tranche de 17 515 \$ est liée à une indemnité pour soins de santé en Irlande.
- [15] Représente les montants versés relativement au déménagement de M. Harney d'Irlande au Canada en 2025, dont une tranche de 250 000 \$ est liée à une indemnité de transition (un paiement semblable doit être versé à M. Harney en 2026); une tranche de 9 224 \$ est liée à la couverture des avantages relatifs à la réinstallation, y compris les majorations aux fins de l'impôt connexes; une tranche de 195 292 \$ est liée à l'impôt sur le résultat payé par la Société, conformément à la politique de péréquation fiscale de la Société, qui découle des déplacements d'affaires en 2025, et tout montant recouvré ultérieurement devant être remboursé à la Société par M. Harney.
- [16] Représente la rémunération versée (sauf la tranche de la provision annuelle qui doit être versée sous forme d'unités d'actions différées aux termes des régimes obligatoires qui est indiquée dans la colonne des attributions à base d'actions) à M. Mahon à titre d'administrateur de la Société et de certaines de ses filiales, que celui-ci a choisi de recevoir en totalité sous forme d'unités d'actions différées aux termes des régimes d'UAD facultatifs.
- [17] Représentent les montants versés à MM. Nielsen et Melvin relativement aux frais liés à la réinstallation engagés à leur entrée en fonction au sein de la Société en 2023 et en 2025, respectivement, dont des frais de déménagement et d'autres majorations aux fins de l'impôt connexes découlant des avantages impossibles liés à la réinstallation.

[18] Représente les avantages accessoires versés à M. Murphy, dont des montants de 53 127 \$ en 2025 et de 49 765 \$ en 2024 sont liés à l'utilisation d'un avion d'affaires personnel, y compris une majoration de ces avantages.

[19] Il s'agit de la rémunération versée (sauf la tranche de la provision annuelle qui doit être versée sous forme d'unités d'actions différées aux termes du régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs d'Empower qui est indiquée dans la colonne des attributions à base d'actions) à M. Murphy à titre d'administrateur d'Empower, que celui-ci a choisi de recevoir en espèces, ainsi que les primes d'assurance-vie versées en vertu du régime d'assurance-vie collective des administrateurs.

[20] Représente les montants à payer à Irish Revenue qui n'étaient pas déductibles d'impôt au Canada, y compris une majoration de cet avantage, conformément aux modalités du contrat d'emploi de M^{me} Tomlin.

Attributions aux termes des régimes de rémunération incitative

La Société a un régime d'options sur actions auquel participent certains des dirigeants et des employés de la Société et de ses filiales. Les membres non salariés du conseil ne sont pas admissibles au régime. Un nombre maximal de 81 000 000 actions ordinaires, soit 8,94 % des actions ordinaires en circulation de la Société au 31 décembre 2025, peut être émis dans le cadre du régime d'options sur actions. Au 31 décembre 2025, 55 841 620 actions ordinaires, soit 5,99 % des actions ordinaires en circulation de la Société, avaient été émises aux termes de ce régime.

Le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux initiés (au sens des règles applicables de la TSX) à quelque moment que ce soit dans le cadre de la levée des options émises et en circulation dans le cadre du régime d'options sur actions et de tout autre mécanisme de rémunération en titres (également au sens des règles applicables de la TSX) de la Société ne doit pas excéder, globalement, 10 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation de la Société, et le nombre d'actions ordinaires émises aux initiés au cours d'une période d'un an dans le cadre de la levée des options émises et en circulation dans le cadre du régime d'options sur actions et de tout autre mécanisme de rémunération à base d'actions de la Société ne doit pas excéder, globalement, 10 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation de la Société. Aux termes du régime d'options sur actions, le pourcentage des actions ordinaires en circulation qui peuvent être réservées à des fins d'émission à une seule personne ne peut dépasser 5 %.

Le comité des ressources humaines désigne les personnes à qui des options sont attribuées et fixe le prix d'exercice des options, qui ne peut en aucun cas être inférieur au cours de clôture moyen des actions ordinaires à la TSX pendant la période de cinq jours de bourse ayant précédé la date de l'attribution. Le comité des ressources humaines détermine les conditions d'acquisition des droits rattachés aux options; toutefois, en règle générale, la moitié des droits rattachés aux

options sont acquis trois ans après la date de l'attribution, et l'autre moitié, quatre ans après la date de l'attribution (avant le 1^{er} janvier 2019, les droits rattachés aux options étaient acquis à raison de 20 % par année à compter du premier anniversaire de la date d'attribution). En règle générale, les options expirent 10 ans après la date de l'attribution; toutefois, si les options devaient expirer pendant une période d'interdiction des opérations ou dans les 10 jours ouvrables suivant la fin d'une telle période, leur date d'expiration serait prorogée jusqu'au dixième jour ouvrable suivant la date d'expiration de la période d'interdiction des opérations. Le régime d'options sur actions prévoit, dans certaines circonstances, une réduction de la période d'exercice des options. Dans le cas d'un départ à la retraite, les options dont les droits sont acquis demeurent généralement exerçables durant toute la période d'exercice initiale. En cas de démission ou de cessation d'emploi sans motif valable, les options dont les droits sont acquis demeurent généralement exerçables jusqu'à la date d'expiration initiale ou un an après la date de cessation d'emploi, selon la première éventualité. En cas de cessation d'emploi avec motif valable, les options dont les droits sont acquis expirent à la date de cessation d'emploi, sous réserve des exigences minimales des lois applicables en matière de normes d'emploi. En cas de décès ou de cessation d'emploi pour cause d'invalidité, les options dont les droits sont acquis demeurent généralement exerçables jusqu'à la date d'expiration initiale ou deux ans après la date de décès ou de cessation d'emploi, selon la première éventualité. Les participants peuvent céder leurs options uniquement par testament ou conformément aux lois successorales. La Société ne procure aucune aide financière aux participants en vue de leur permettre d'acheter des actions ordinaires aux termes du régime d'options sur actions.

Le régime d'options sur actions prévoit que le conseil peut modifier le régime ou y mettre fin. Toutefois, certaines modifications stipulées du régime d'options sur actions (ou des options attribuées aux termes de ce régime) doivent être approuvées par la majorité des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires et d'actions privilégiées de premier rang, y compris l'augmentation du nombre d'actions ordinaires pouvant être émises dans le cadre du régime, la réduction du prix d'exercice d'une option en circulation, la prorogation de la date d'expiration d'une option en circulation, l'attribution d'une option dont la date d'expiration se situe plus de 10 ans après la date de l'attribution, l'attribution à la Société du pouvoir de permettre que des options soient cédées, l'ajout d'administrateurs non salariés à la catégorie de participants admissibles ou la modification du pourcentage maximal d'actions ordinaires qui peuvent être réservées à des fins d'émission à une seule personne ou aux initiés ou la modification des dispositions relatives à la modification du régime.

Le tableau suivant présente sommairement les taux d'offre excédentaire, de dilution et d'absorption relatifs au régime d'options sur actions au cours des trois dernières années.

Description	Nombre d'options au 31 décembre 2025	Nombre d'options sur actions exprimé en pourcentage du nombre d'actions ordinaires en circulation			
		2025	2024	2023	
Taux d'offre excédentaire	Options en circulation qui n'ont pas été exercées et options pouvant servir à des attributions ^[1]	25 158 380	2,78 %	2,07 %	2,33 %
Dilution	Options en circulation qui n'ont pas été exercées ^[1]	14 763 403	1,63 %	1,67 %	1,67 %
Taux d'absorption	Le nombre d'options attribuées au cours de l'exercice ^[2]	2 380 098	0,26 %	0,29 %	0,32 %

[1] Les taux d'offre excédentaire et de dilution sont exprimés en pourcentage du nombre d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice en question.

[2] Le taux d'absorption est exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré quotidien d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice en question.

Attributions à base d'options et à base d'actions en circulation

Le tableau suivant présente, pour chacun des MHDV, à l'égard de chaque attribution, des renseignements sur toutes les options qui n'avaient pas été exercées et sur toutes les attributions à base d'actions au 31 décembre 2025. Les options ont été attribuées aux termes du régime d'options sur actions et les attributions à base d'actions correspondent aux unités d'actions qui ont été attribuées aux termes des régimes d'unités d'actions, comme il est décrit à la rubrique « Rémunération incitative à moyen et à long terme ».

Nom	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions		
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ^[1] (\$)	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (Nombre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ^[1] (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ^{[1], [2]} (\$)
David Harney	18 200	30,28453	28 février 2029	680 780	87 906	8 599 531	127 731
	64 000	32,22277	28 février 2030	2 269 903			
	93 900	32,09711	28 février 2031	3 342 172			
	111 700	38,71462	29 février 2032	3 236 550			
	121 300	36,69076	28 février 2033	3 760 208			
	139 300	42,22400	28 février 2034	3 547 414			
	148 156	53,14200	28 février 2035	2 155 373			
	128 600	51,50600	28 février 2035	2 081 262			
Paul A. Mahon	408 100	30,28453	28 février 2029	15 265 172	325 409	22 026 951	21 679 939
	391 600	32,22277	28 février 2030	13 888 967			
	491 500	32,09711	28 février 2031	17 493 905			
	489 000	38,71462	29 février 2032	14 168 961			
	573 300	36,69076	28 février 2033	17 771 864			
	597 800	42,22400	28 février 2034	15 223 575			
	474 954	53,14200	28 février 2035	6 909 631			
Jon Nielsen	165 100	38,87315	28 février 2033	4 757 662	126 692	8 801 695	Néant
	152 000	42,22400	28 février 2034	3 870 832			
	174 944	53,14200	28 février 2035	2 545 085			
	28 600	51,50600	28 février 2035	462 862			
John Melvin	150 100	55,16800	1 ^{er} octobre 2035	1 879 552	70 353	6 655 637	Néant
Edmund F. Murphy III	75 400	36,86915	28 février 2027	2 323 892	347 492	32 873 930	13 119 937
	83 900	34,20863	29 février 2028	2 809 087			

Nom	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions		
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ^[1] (\$)	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (Nombre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ^[1] (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ^{[1], [2]} (\$)
Dervla Tomlin	29 200	34,67706	28 février 2026	963 978	91 588	6 199 588	Néant
	24 900	36,86915	28 février 2027	767 439			
	40 700	34,20863	29 février 2028	1 362 692			
	40 800	30,28453	28 février 2029	1 526 143			
	38 700	32,22277	28 février 2030	1 372 582			
	51 600	32,09711	28 février 2031	1 836 593			
	41 200	38,71462	29 février 2032	1 193 786			
	93 900	36,69076	28 février 2033	2 910 829			
	108 200	42,22400	28 février 2034	2 755 421			
	96 714	53,14200	28 février 2035	1 406 995			

[1] Selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025, soit 67,69 \$.

[2] Représente la valeur de toutes les unités d'actions dont les droits ont été acquis mais non payés, y compris les unités d'actions différées des hauts dirigeants et les unités d'actions différées, qui demeureront en circulation jusqu'à ce que le MHDV cesse d'être un dirigeant, un employé ou, le cas échéant, un administrateur de la Société ou d'un membre du groupe de celle-ci. Dans le cas de M. Mahon, le montant représente la valeur des unités d'actions différées des hauts dirigeants impayées et en circulation, ainsi que des unités d'actions différées attribuées aux termes des régimes d'UAD obligatoires et des régimes d'UAD facultatifs. Dans le cas de M. Murphy, le montant représente la valeur des UALR dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2025, mais qui ont été payées au cours de l'année civile suivante, ainsi que la valeur des unités d'actions différées impayées et en cours aux termes du régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs d'Empower.

Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée en 2025

Le tableau suivant présente, pour chacun des MHDV, la valeur globale qu'ils auraient réalisée s'ils avaient exercé les options sur actions dont les droits ont été acquis en 2025 aux dates d'acquisition, et toute attribution d'unités d'actions qui a été acquise et payée en 2025 évaluée à la date d'acquisition des droits. Le tableau présente également la rémunération totale gagnée aux termes des régimes de rémunération incitative autre qu'à base d'actions au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025, qui a déjà été présentée dans la colonne « Rémunération aux termes des régimes de rémunération incitative annuelle autre qu'à base d'actions » du tableau récapitulatif de la rémunération.

Nom	Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits en 2025 (\$)	Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits en 2025 (\$)	Rémunération aux termes des régimes de rémunération incitative autre qu'à base d'actions – Valeur gagnée en 2025 (\$)
David Harney	1 855 301	2 358 704	1 807 908
Paul A. Mahon	8 992 446	6 631 926	Néant
Jon Nielsen	Néant	3 339 895	1 832 804
John Melvin	Néant	Néant	503 899
Edmund F. Murphy III	Néant	10 751 623	5 765 100
Dervla Tomlin	867 909	868 729	1 088 525

Valeur des options exercées en 2025

Le tableau ci-après résume l'exercice d'options sur actions par les MHDV en 2025 et l'avantage net qui en découle.

Nom	Année d'attribution	Nombre d'options exercées	Avantage net (\$)
David Harney	2016	9 300	154 552
	2017	15 400	229 690
	2018	20 700	366 138
Paul A. Mahon	2016	189 400	4 800 039
	2017	165 500	3 890 926
	2018	173 600	4 591 930
Edmund F. Murphy III	2015	87 400	1 399 188
	2016	98 400	2 935 056
Dervla Tomlin	2015	41 900	615 708

Prestations de retraite

MM. Harney et Mahon et M^{me} Tomlin sont membres d'un régime de retraite agréé à prestations déterminées. Depuis sa nomination au poste de chef de la direction le 1^{er} juillet 2025, M. Harney est participant à un régime de retraite agréé à cotisations déterminées et à un régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées. M. Mahon participe également à un régime de retraite complémentaire à prestations déterminées. Ces régimes sont gérés par la Canada Vie.

MM. Melvin, Murphy et Nielsen participent au régime 401(k) à cotisations déterminées admissible d'Empower [le « régime 401(k) »]. Jusqu'au 30 juin 2025, M. Nielsen a participé à un régime de retraite agréé à cotisations déterminées et à un régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées offerts par la Canada Vie, puis il s'est joint au régime 401(k) d'Empower avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2025.

M. Harney (jusqu'au 30 juin 2025) et M^{me} Tomlin ont choisi de recevoir une allocation en trésorerie tenant lieu de cotisations à un régime de retraite.

Le tableau ci-dessous présente un sommaire des régimes de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées gérés par la Canada Vie, pour lesquels MM. Harney, Mahon, Nielsen et M^{me} Tomlin sont membres ou y participent activement.

Nom	Participation aux régimes de retraite en 2025							
	Régime de retraite agréé ^[1]						Régime de retraite complémentaire ^[2]	
	La Great-West		La Canada Vie		Irish Life ^[3]	La Canada Vie (ouvert)		
	PD	CD	PD	CD	PD	PD ^[4]	CD	
David Harney				✓	✓		✓	
Paul A. Mahon	✓					✓		
Jon Nielsen ^[5]				✓			✓	
Dervla Tomlin					✓			

[1] Les régimes de retraite agréés de la Great-West et de la Canada Vie ont conservé leur nom enregistré après que La Great-West, compagnie d'assurance-vie, et la London Life, Compagnie d'Assurance-Vie, ont fusionné avec La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie et sont devenues la Canada Vie en date du 1^{er} janvier 2020.

[2] Depuis le 31 décembre 2018, les années de service ne s'accumulent plus aux termes de la composante à prestations déterminées des régimes de retraite complémentaires. Pour les participants admissibles, les prestations du régime complémentaire accumulées après le 31 décembre 2018 font partie du volet CD du régime de retraite complémentaire ouvert de la Canada Vie.

[3] M. Harney et M^{me} Tomlin sont des participants au régime d'avantages du personnel d'Irish Life, pour lequel il n'est plus possible d'accumuler, avec prise d'effet le 30 juin 2018, des droits aux prestations futures.

[4] Le comité des ressources humaines peut révoquer l'adhésion d'un participant à sa discrétion.

[5] M. Nielsen a participé au régime de retraite agréé à cotisations déterminées et au régime de retraite complémentaire offerts par la Canada Vie jusqu'au 30 juin 2025.

Comme il est mentionné précédemment, à compter du moment où il n'a plus été possible d'accumuler des droits aux prestations futures en lien avec le régime d'avantages du personnel d'Irish Life, avec prise d'effet le 30 juin 2018, M. Harney et M^{me} Tomlin ont choisi de recevoir des allocations en trésorerie au lieu des cotisations d'Irish Life au régime à cotisations déterminées d'Irish Life et de la Canada Vie de 2018, en partie en raison de la limite imposée en vertu du seuil de fonds standard en Irlande, qui restreint globalement la valeur du capital totale des prestations de retraite exonérées d'impôt d'un particulier. Irish Life permet à tous les employés dont les prestations de retraite dépassent 75 % du seuil de fonds standard de cesser de cotiser davantage pour leur retraite. En remplacement des cotisations de la société aux régimes à cotisations déterminées d'Irish Life, M^{me} Tomlin reçoit une allocation en trésorerie correspondant à 30 % de son salaire de base annuel. Avant sa nomination à titre de chef de la direction, M. Harney recevait une allocation en trésorerie correspondant à 25 % de son salaire de base annuel. Ces montants sont également présentés dans le tableau récapitulatif de la rémunération ci-dessus.

Régimes de retraite agréés

Les régimes décrits sous la présente rubrique s'appliquent à MM. Harney, Mahon et Nielsen (jusqu'au 30 juin 2025).

Composante à prestations déterminées

Les régimes de retraite agréés à prestations déterminées prévoient le versement de prestations de retraite calculées en fonction du nombre d'années de service ouvrant droit à pension et de la rémunération moyenne de fin de carrière. Les prestations annuelles qu'un participant peut toucher aux termes des régimes sont assujetties à des limites prévues par la loi.

Composante à cotisations déterminées

La composante à cotisations déterminées des régimes de retraite agréés est destinée aux employés qui sont en service depuis le 1^{er} janvier 2013. Les cotisations exigées des employés sont fixées à 3 % de leur rémunération ouvrant droit à pension, et les cotisations de la Canada Vie à 5 % de la rémunération ouvrant droit à pension.

Les employés pourront verser des cotisations facultatives jusqu'à concurrence de 4 % de leur rémunération ouvrant droit à pension, et la Canada Vie versera une cotisation équivalente à 50 % des cotisations facultatives.

Les cotisations totales versées au compte du participant chaque année civile sont assujetties à des limites prévues par la loi. Le participant dirige le placement des cotisations en utilisant les options de placement choisies par l'administrateur du régime. L'acquisition de toutes les cotisations est immédiate et, au moment de la retraite, la valeur accumulée

du compte du participant peut soit être transférée dans un véhicule de retraite immobilisé, soit être utilisée pour acheter une rente viagère.

Régimes de retraite complémentaires

Les régimes décrits sous la présente rubrique s'appliquent à MM. Harney, Mahon et Nielsen (jusqu'au 30 juin 2025).

Les régimes de retraite complémentaires prévoient le versement de prestations supplémentaires lorsque les prestations d'un participant payables aux termes des régimes de retraite agréés ont atteint les plafonds prévus par la loi. Depuis le 31 décembre 2018, les années de service ne s'accumulent plus aux termes de la composante à prestations déterminées des régimes de retraite complémentaires.

Composante à prestations déterminées

La composante à prestations déterminées du régime de la Canada Vie prévoit le versement de prestations supplémentaires, de sorte que la pension annuelle totale payable aux termes de tous les régimes agréés et complémentaires à prestations déterminées dans le cadre desquels le participant a accumulé des prestations déterminées correspond à 2 % de la rémunération moyenne de fin de carrière pour toutes les années de service ouvrant droit à pension (jusqu'à concurrence de 32,5 ans). À 65 ans, la pension est réduite de la rente maximale payable aux termes du Régime de pensions du Canada.

La rémunération moyenne de fin de carrière qui sert à établir le montant des prestations de retraite globales au moment du départ à la retraite correspond à la moyenne du salaire régulier et des primes des trois années consécutives les mieux rémunérées sur les 10 dernières années de service, mais le montant de la prime qui est utilisé ne peut excéder 125 % du salaire de base que le participant a touché l'année précédente.

Aux termes du régime de la Canada Vie, un participant peut toucher une pension non réduite à la première des dates suivantes : la date à laquelle il atteint l'âge de 62 ans, s'il compte au moins 30 années de service continu, ou la date à laquelle il atteint l'âge de 65 ans.

Les prestations de retraite sont payables mensuellement au participant sa vie durant, avec la garantie qu'un minimum de 60 paiements mensuels seront versés en entier. Dans le cas d'un participant qui a un conjoint ou une conjointe admissible au début de la retraite, après que 60 paiements mensuels ont été versés en entier, en cas de décès du participant, le même conjoint, s'il est survivant, a droit à une rente viagère correspondant à 50 % de la pension du participant. D'autres modes facultatifs de versement des prestations de retraite sont possibles selon une base actuarielle équivalente, avec l'approbation du comité des ressources humaines.

Composante à cotisations déterminées

La composante à cotisations déterminées du régime de la Canada Vie prévoit le versement de prestations supplémentaires sous forme de cotisations théoriques aux options de placement offertes au participant. Ces soldes théoriques de comptes représentent l'obligation de la Canada Vie de verser des prestations au membre à l'avenir, à mesure qu'elles deviennent exigibles. La valeur de ces soldes théoriques de compte varie au fil du temps, selon les cotisations théoriques de la Canada Vie pour le compte du participant, les moyens de placement choisis et le rendement de ces placements, jusqu'à ce que les prestations de retraite soient versées au participant après son départ à la retraite.

Pour les MHDV participant au programme, les cotisations théoriques de la Canada Vie correspondent à 10 % de la somme du salaire de base du participant et la tranche de la rémunération ouvrant droit à pension versée dans le cadre du régime de rémunération incitative annuelle pendant une année civile, ce versement étant limité à 60 % du salaire de l'année précédente du participant, moins les cotisations versées par la Canada Vie au compte du participant dans le régime de retraite agréé.

Comme dans le cas du régime de retraite agréé, le participant donne des directives quant à la façon dont ses cotisations théoriques doivent être investies selon les options de placement choisies par l'administrateur du régime. Les droits à prestations sont acquis après cinq années de service auprès de la Canada Vie ou de ses sociétés affiliées. Les droits à prestations doivent être acquis pour être payables. Si les droits à prestations du régime complémentaire du participant ont été acquis au moment de son départ à la retraite ou de la cessation de son emploi, la valeur cumulée de son compte théorique lui sera payable en une somme unique (ou payable à son bénéficiaire advenant le décès du participant). Si la valeur cumulée de son compte acquis est supérieure à 100 000 \$, le participant pourra choisir, passé l'âge de 55 ans, de toucher des versements mensuels sur une période de 10 ans et, s'il décède avant la fin de la période de 10 ans, le solde du compte théorique sera payable à son bénéficiaire.

Régime d'avantages du personnel d'Irish Life - Composante à prestations déterminées

Le régime décrit sous la présente rubrique s'applique à M. Harney et à M^{me} Tomlin.

La composante à prestations déterminées du régime d'Irish Life fermé aux nouveaux employés prévoit des prestations de retraite payables à partir de 60 ans et d'un montant qui correspond aux deux tiers de la rémunération de fin de carrière fois le service accumulé divisé par le service prévu du participant auprès de la société à l'âge de 60 ans. Avec prise d'effet le 30 juin 2018, le service accumulé ne peut être

augmenté; toutefois, le service prévu à l'âge de 60 ans n'est pas touché par la fin de l'accumulation de service.

Pour M^{me} Tomlin, la rémunération correspond au salaire de base versé au cours des 12 derniers mois de service; toutefois, pour le service accumulé avant le 30 juin 2002, la rémunération est réduite selon une formule prescrite.

En ce qui concerne M. Harney, avec prise d'effet le 31 décembre 2020, ses prestations constituées ont été déterminées en fonction de sa rémunération au 31 décembre 2020, et elles seront ajustées chaque année pour tenir compte de la réévaluation prévue par la loi.

En vertu du régime, les participants ayant plus de 50 ans mais moins de 60 ans peuvent prendre leur retraite sous réserve du consentement de la société. Lorsqu'un participant prend sa retraite de façon anticipée, ses prestations sont réduites pour tenir compte d'une période de versement plus longue que prévu.

Les prestations de retraite sont payables mensuellement au participant sa vie durant, avec la garantie qu'un minimum de 60 paiements mensuels seront versés en entier. Dans le cas d'un participant qui a un conjoint ou une conjointe admissible au début de la retraite, après que 60 paiements mensuels ont été versés en entier, en cas de décès du participant, le même conjoint, s'il est survivant, a droit à une rente viagère correspondant à 60 % de la pension du participant.

Après le début de la retraite, les prestations peuvent être augmentées sur une base discrétionnaire pour tenir compte des hausses de l'inflation.

Régime 401(k) à cotisations déterminées admissible d'Empower

Tous les employés d'Empower, y compris MM. Nielsen (avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2025), Melvin et Murphy, sont admissibles à participer au régime 401(k) d'Empower. Les employés qui participent au régime 401(k) peuvent cotiser entre 1 % et 90 % du salaire de base et de la prime annuelle (collectivement, les « gains admissibles »), sous réserve des limites applicables de l'Internal Revenue Service. Tous les nouveaux employés sont automatiquement inscrits au régime 401(k) à un taux de cotisation de 3 %, majoré de 1 % chaque année jusqu'à concurrence d'un taux de cotisation maximal de 12 %, à moins que l'employé ne se retire ou ne choisisse un taux de cotisation différent. Empower verse des cotisations de contrepartie correspondant à 100 % des premiers 6 % des gains admissibles. À la discrétion du comité des ressources humaines d'Empower, Empower peut également verser ponctuellement des cotisations non facultatives sur les comptes 401(k) de tous les employés sous forme d'un pourcentage uniforme des gains admissibles de chaque employé établi annuellement, sous réserve des limites applicables de l'Internal Revenue Service.

Les droits à prestation rattachés aux cotisations des participants au régime, y compris les gains sur ces cotisations, sont toujours entièrement acquis. Les droits à prestation rattachés aux cotisations de contrepartie de la société sont acquis immédiatement pour les employés embauchés avant le 1^{er} avril 2023. Pour les personnes embauchées à compter de cette date, les droits à prestation rattachés aux cotisations de contrepartie sont acquis dès la fin d'une année de service. Les

droits rattachés aux cotisations non facultatives de la société sont acquis après trois ans de service.

Le participant donne des directives quant à la façon dont son compte 401(k) est investi dans les options de placement offertes, y compris des fonds variables, des fonds collectifs, un fonds à valeur stable, des actions ordinaires de Lifeco (cotisations de contrepartie de la société seulement) et une option de placements autogérés.

Tableau des régimes de retraite – Régimes à prestations déterminées

Le tableau suivant présente des renseignements sur les obligations découlant des régimes à prestations déterminées offerts aux MHDV, les prestations déterminées auxquelles ceux-ci ont droit ayant été calculées au 31 décembre 2025.

Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées ^[2] (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ^[3] (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ^[4] (\$)	Valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées ^[5] (\$)
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
David Harney	31,8	425 077	425 077	8 838 402	Néant	(9 009)	8 829 393
Paul A. Mahon	32,5 ^[1]	1 827 190	1 827 190	27 557 107	Néant	315 070	27 872 177
Dervla Tomlin	31,0	443 259	443 259	9 577 045	(36 296)	36 788	9 577 537

[1] Bien que M. Mahon ait cumulé le nombre maximal d'années de service décomptées aux termes du régime de retraite agréé, le montant total de ses prestations (aux termes du régime agréé et du régime complémentaire) est plafonné de façon à correspondre à 32,5 années de service décomptées.

[2] La valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées correspond à la valeur de la pension gagnée pour les services fournis jusqu'au 31 décembre 2024. Ces chiffres ont été calculés selon la rémunération effectivement versée en 2024, projetée de manière à tenir compte de l'augmentation prévue de la rémunération ouvrant droit à pension, selon les mêmes hypothèses actuarielles que celles qui ont été posées aux fins du calcul des obligations découlant des régimes de retraite au 31 décembre 2024, comme il est décrit dans les notes annexes aux états financiers consolidés de 2024 de la Société.

[3] Y compris la valeur de la pension projetée à l'égard des services fournis au cours de l'exercice (déduction faite des cotisations du MHDV), majorée de l'écart entre la rémunération versée et la rémunération présumée de l'exercice.

[4] Compte tenu de l'effet des sommes attribuables à l'intérêt couru sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice, de la modification éventuelle des hypothèses actuarielles, des cotisations du MHDV et des autres gains et pertes actuariels, y compris l'effet de la fluctuation du cours du change et la réévaluation prévue par la loi (s'il y a lieu).

[5] La valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées correspond à la valeur de la pension gagnée pour les services fournis jusqu'au 31 décembre 2025. Ces chiffres ont été calculés selon la rémunération effectivement versée en 2025, projetée de manière à tenir compte de l'augmentation prévue de la rémunération ouvrant droit à pension, selon les mêmes hypothèses actuarielles que celles qui ont été posées aux fins du calcul des obligations découlant des régimes de retraite au 31 décembre 2025, comme il est décrit dans les notes annexes aux états financiers consolidés de 2025 de la Société.

Tableau des régimes de retraite – Régimes à cotisations déterminées

Le tableau suivant présente des renseignements sur la valeur des régimes à cotisations déterminées et des régimes de retraite complémentaire offerts aux MHDV, les cotisations déterminées ayant été calculées au 31 décembre 2025.

Nom	Valeur cumulée au début de l'exercice (\$)	Éléments rémunérateurs ^[1] (\$)	Valeur cumulée à la fin de l'exercice (\$)
David Harney	Néant	54 577	68 616
Jon Nielsen ^[2]	155 506	(33 029)	93 324
John Melvin	Néant	15 894	21 208
Edmund F. Murphy III	2 490 081	36 513	2 906 450

[1] Ces sommes correspondent aux cotisations effectivement versées par la Canada Vie et Empower de même qu'aux cotisations théoriques de la Canada Vie dans le cadre des mécanismes de retraite à cotisations déterminées.

[2] Représente les valeurs combinées des régimes de retraite à cotisations déterminées de la Canada Vie et d'Empower. En vertu des modalités du régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées de la Canada Vie, M. Nielsen a dû renoncer à son solde au titre de ce régime en 2025 lorsqu'il est devenu participant au régime de retraite à cotisations déterminées d'Empower.

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

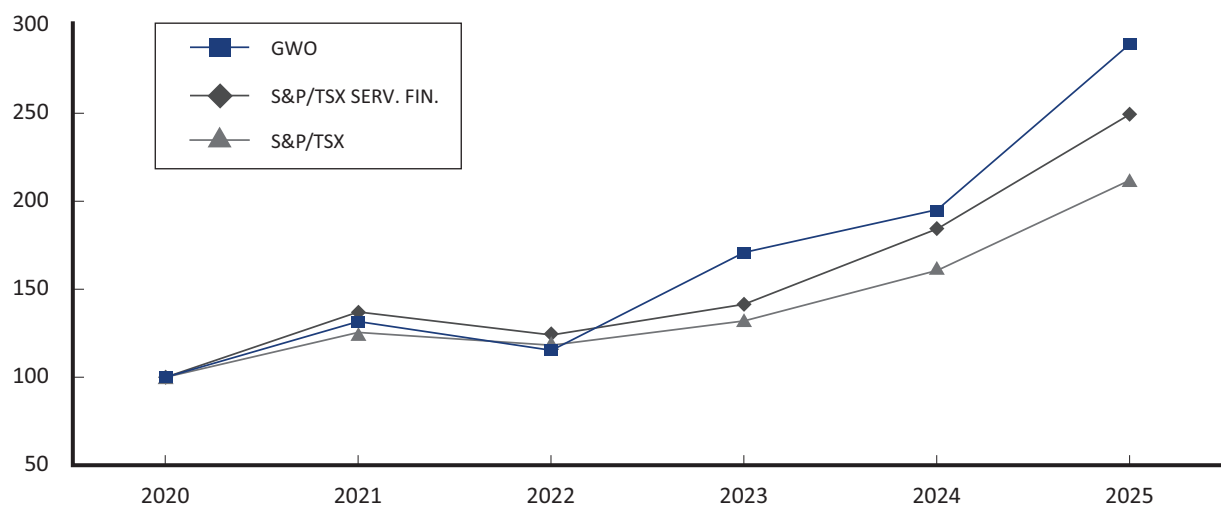
Aucune disposition en matière de changement de contrôle n'a été prévue à l'intention des MHDV. La Société n'a conclu aucun contrat de travail avec ses MHDV et, en cas de cessation d'emploi, les modalités de leurs régimes respectifs régiront le traitement des différents éléments de leur rémunération, sauf entente contraire au moment de la cessation d'emploi.

Représentation graphique du rendement et coût de la direction

Représentation graphique de rendement – Rendements totaux cumulés sur cinq ans

Le graphique qui suit présente la variation annuelle du rendement total cumulatif pour les actionnaires d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de la Société comparativement au rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice TSX Services financiers au cours de la période de cinq ans terminée le 31 décembre 2025. Les valeurs de fin d'exercice sont fondées sur la plus-value des actions en supposant le réinvestissement des dividendes à la date à laquelle ils ont été versés.

VALEUR CUMULATIVE D'UN PLACEMENT DE 100 \$ EN SUPPOSANT LE RÉINVESTISSEMENT DES DIVIDENDES



	2020	2021	2022	2023	2024	2025
GWO	100,00	131,35	115,06	170,00	194,25	287,72
S&P/TSX SERV. FIN.	100,00	136,50	123,70	140,89	183,30	248,02
S&P/TSX	100,00	125,09	117,78	131,62	160,12	210,84

La ligne de tendance de la rémunération directe cumulative des MHDV a été comparée à celle du rendement pour les actionnaires de la Société sur la période de cinq ans terminée le 31 décembre 2025 et cette comparaison indique qu'il existe généralement une concordance entre ces deux tendances pendant la période en question. Quoi qu'il en soit, la Société établit la rémunération de ses cadres selon les politiques et les méthodes décrites plus haut dans la présente circulaire et non selon le rendement total de ses actions par rapport à celui de quelque indice boursier que ce soit.

Ratio du coût de la direction^[1]

Le tableau suivant présente une comparaison sommaire de la rémunération totale versée aux MHDV (selon le tableau récapitulatif de la rémunération) par rapport aux résultats de la Société.

	2025	2024	2023
Résultat net – actionnaires ordinaires (en millions de dollars)	3 960	3 940	2 738
Éléments exclus du bénéfice fondamental (en millions de dollars) ^[2]	689	252	929
Bénéfice fondamental – actionnaires ordinaires (en millions de dollars)^[1]	4 649	4 192	3 667
Rémunération totale des MHDV (en millions de dollars) ^[3]	60,1	44,1	33,2
Rémunération totale des MHDV exprimée en pourcentage du bénéfice fondamental	1,29 %	1,05 %	0,91 %

- [1] Cette mesure n'est pas conforme aux PCGR. Ce ratio n'a pas de définition normalisée en vertu des PCGR et pourrait ne pas être comparable à des mesures financières similaires présentées par d'autres émetteurs. Des renseignements supplémentaires sur ce ratio ont été intégrés par renvoi à la rubrique « Mesures financières et ratios non conformes aux PCGR » du rapport de gestion annuel 2025 de la Société.
- [2] Des renseignements supplémentaires (y compris l'incidence du rapprochement des éléments sur une base avant impôts) ont été intégrés par renvoi et sont présentés à la rubrique « Mesures financières et ratios non conformes aux PCGR » du rapport de gestion annuel 2025 de la Société.
- [3] La rémunération totale pour 2024 et 2023 reflète les montants présentés précédemment dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025 et dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024, respectivement, et ces montants sont fondés sur les MHDV en poste au cours de chacun de ces exercices.

Titres dont l'émission a été autorisée aux termes des régimes de rémunération à base d'actions

Le régime d'options sur actions est le seul régime de rémunération aux termes duquel l'émission de titres de participation de la Société a été autorisée. Le tableau suivant présente, au 31 décembre 2025, des renseignements sur le régime d'options sur actions.

Catégorie du régime	Nombre d'actions ordinaires devant être émises à l'exercice des options en circulation a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options en circulation b)	Nombre d'actions ordinaires pouvant servir aux émissions futures aux termes du régime d'options sur actions [sans tenir compte des titres compris dans la colonne a)] c)
Régimes de rémunération à base d'actions approuvés par les porteurs de titres	14 763 403	39,05	10 394 977
Régimes de rémunération à base d'actions non approuvés par les porteurs de titres	s.o.	s.o.	s.o.
Total	14 763 403	39,05	10 394 977

Total des prêts aux administrateurs, aux cadres dirigeants et aux employés

Le tableau suivant présente l'encours total des prêts (sans tenir compte de certains prêts de caractère courant au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables) que la Société et ses filiales ont consentis à leurs administrateurs, à leurs cadres dirigeants et à leurs employés, actuels et anciens (aucun administrateur ou cadre dirigeant de la Société n'a contracté de prêt qui ne serait pas de caractère courant) au 28 février 2026. Cette dette est constituée de prêts hypothécaires résidentiels accordés par la Canada Vie à des employés.

Total des prêts		
Objet	Envers la Société ou ses filiales	Envers une autre entité
Achat d'actions	Néant	Néant
Autre	58 430 182	Néant

GOUVERNANCE

Nous croyons à l'importance d'une bonne gouvernance et au rôle central que jouent les administrateurs dans le processus de gouvernance. Une gouvernance saine est essentielle à la prospérité de la Société et à celle de ses actionnaires.

La Société est une société de portefeuille internationale du secteur des services financiers. Elle détient des participations dans des sociétés qui évoluent dans les domaines de l'assurance-vie, de l'assurance-maladie, des services de retraite et de placement, de la gestion de l'actif et de la réassurance. Elle exerce ses activités au Canada, aux États-Unis et en Europe par l'entremise de la Canada Vie, d'Empower, de Canada Life Limited et d'Irish Life. Tous les administrateurs de la Société siègent également au conseil de la Canada Vie et la plupart des administrateurs d'Empower siègent également au conseil de la Société. La Canada Vie et Empower ont adopté des mandats de comités similaires à ceux de la Société et les mêmes structures et pratiques en matière de gouvernance que la Société. Le conseil supervise l'application de ces mandats, structures et pratiques.

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM ») ont adopté l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance (l'« instruction générale »), qui établit les lignes directrices applicables aux pratiques en matière de gouvernance (les « lignes directrices des ACVM »). L'instruction générale invite les émetteurs à élaborer leurs pratiques en matière de gouvernance en tenant compte des lignes directrices des ACVM.

De l'avis du conseil, aucun modèle de gouvernance n'est supérieur aux autres ou approprié à tous les égards. Le conseil estime que la Société possède un système de gouvernance efficace qui convient à sa situation et qu'elle dispose des structures et des méthodes nécessaires pour s'assurer que le conseil fonctionne indépendamment de la direction et que les conflits d'intérêts ou les conflits d'intérêts éventuels qui pourraient opposer la Société et l'un ou l'autre des membres de son groupe sont réglés comme il se doit. De plus, n'importe quel examen des pratiques en matière de gouvernance d'un émetteur devrait tenir compte du rendement à long terme réalisé par les actionnaires; le conseil juge en effet qu'il s'agit d'un indicateur important de l'efficacité d'un système de gouvernance.

Indépendance des administrateurs

Normes présentement en vigueur

Conformément aux lignes directrices des ACVM, un administrateur est « indépendant » d'un émetteur s'il n'a aucun lien avec l'émetteur, directement ou indirectement, dont le conseil d'administration juge qu'on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'il nuise à l'indépendance de son jugement. Le conseil est d'accord avec cette méthode

d'évaluation de l'indépendance d'un administrateur. Toutefois, les lignes directrices des ACVM prévoient en outre qu'un administrateur a un tel lien direct ou indirect avec un émetteur (et qu'il n'est pas indépendant) si, entre autres, il est, ou a été au cours des trois dernières années, un cadre dirigeant ou un employé de la société mère de l'émetteur. De l'avis du conseil, l'indépendance d'un administrateur devrait être établie en fonction du fait que celui-ci est indépendant ou non de la direction de l'émetteur et qu'il a ou non d'autres liens avec l'émetteur dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'ils nuisent à l'indépendance de son jugement. Le conseil estime qu'il s'agit là d'une question de fait qui devrait être établie par le conseil d'administration de l'émetteur dans chaque cas sans tenir compte de présomptions telles que celles qui sont actuellement faites dans les lignes directrices des ACVM.

La fonction la plus importante d'un conseil d'administration est d'encadrer la direction dans le but de s'assurer d'un rendement à long terme pour les actionnaires. Un actionnaire majoritaire dont la situation financière est solide et qui a une vision à long terme a les mêmes intérêts que les autres actionnaires à cet égard et peut avoir une incidence favorable importante sur le rendement à long terme d'une société, ce qui est dans l'intérêt de tous les actionnaires et de la société dans son ensemble. Par exemple, il est en mesure d'encourager et d'appuyer la direction dans la mise en œuvre des stratégies à long terme et de permettre à celle-ci de compter sur des administrateurs expérimentés qui connaissent bien les activités de la société. Dans le cas de la Société, bon nombre de ces éléments découlent du modèle de gouvernance que celle-ci a mis au point au fil des ans et qui prévoit notamment que certains administrateurs sont également des dirigeants de son actionnaire majoritaire. Un certain nombre de ces administrateurs ont pour tâche de consacrer tout leur temps aux affaires des filiales de l'actionnaire majoritaire, comme la Société, et d'apprendre à bien les connaître. Leur seul lien avec la Société est celui qui découle du fait qu'ils sont administrateurs et actionnaires de celle-ci. Si l'on appliquait la démarche des ACVM en matière d'indépendance des administrateurs, cela aurait pour effet d'empêcher la Société et tous ses actionnaires de bénéficier de ce modèle de gouvernance et d'empêcher l'actionnaire majoritaire de participer pleinement à la fonction d'encadrement de la Société.

Dans le cas d'une société contrôlée, les questions qui sont susceptibles de se poser au sujet des conflits d'intérêts ou des opérations intéressées devraient, de l'avis du conseil, être réglées par un comité composé d'administrateurs qui sont indépendants de l'actionnaire majoritaire. Le modèle de gouvernance de la Société prévoit un tel comité, soit le comité de révision, dont il est question à la rubrique « Règlement des conflits ».

Évaluation de l'indépendance

La majorité de nos administrateurs en fonction sont indépendants au sens des lignes directrices des ACVM et, si les candidats proposés sont élus à l'assemblée, notre conseil continuera d'être majoritairement constitué de membres indépendants. Le conseil estime que, sauf pour ce qui est de M. Mahon, tous les candidats qui sollicitent le renouvellement de leur mandat sont indépendants de la direction et n'ont aucun autre lien qui pourrait raisonnablement nuire à l'indépendance de leur jugement dans le cadre de l'exécution de leurs obligations envers la Société.

Le tableau suivant indique quels administrateurs sont indépendants de la direction et quels administrateurs sont indépendants de la direction sans l'être au sens des lignes directrices des ACVM et, dans le deuxième cas, le motif de la non-indépendance.

Administrateur	Indépendant de la direction	Indépendant	Non indépendant	Motif de la non-indépendance
		au sens des lignes directrices des ACVM		
Michael R. Amend	✓	✓		
Deborah J. Barrett	✓	✓		
Robin A. Bienfait	✓	✓		
Heather E. Conway	✓	✓		
Marcel R. Coutu	✓	✓		
André Desmarais	✓		✓	Une personne dont un membre de la famille immédiate est membre de la haute direction de Power
Paul Desmarais, jr	✓		✓	Une personne dont un membre de la famille immédiate est membre de la haute direction de Power
Sally M. Dewar	✓	✓		
Gary A. Doer	✓	✓		
Claude Généreux	✓		✓	Cadre dirigeant de Power
David Harney			✓	Cadre dirigeant de la Société
Jake P. Lawrence	✓		✓	Cadre dirigeant de Power et de la Financière Power
Paula B. Madoff	✓	✓		
Susan J. McArthur	✓	✓		
R. Jeffrey Orr	✓		✓	Cadre dirigeant de Power et de la Financière Power
James P. O'Sullivan	✓		✓	Cadre dirigeant d'IGM
T. Timothy Ryan	✓	✓		
Dhvani D. Shah	✓	✓		
Siim A. Vanaselja	✓	✓		
Brian E. Walsh	✓	✓		
Total	19	13	7	

Sally M. Dewar, qui ne siège pas actuellement au conseil, sera candidate à l'élection à l'assemblée. M^{me} Dewar est indépendante de la direction et indépendante au sens des lignes directrices des ACVM.

Membres des comités

Tous les membres du comité d'audit et du comité de révision sont indépendants au sens des lignes directrices des ACVM. Tous les membres du comité de gouvernance et des mises en candidature et du comité des ressources humaines sont indépendants de la direction. De l'avis du conseil, cela permet d'assurer l'objectivité du processus d'établissement de la rémunération des administrateurs et des dirigeants de la Société ainsi que du processus de mise en candidature des administrateurs. Certains membres du comité de gouvernance et des mises en candidature et du comité des ressources humaines ne sont pas considérés comme indépendants au sens des lignes directrices des ACVM du fait qu'ils sont des cadres dirigeants de Power, de la Financière Power ou d'IGM. Tous les administrateurs qui siègent au comité de réassurance, sauf un, ainsi que tous les administrateurs qui siègent au comité des placements et au comité des risques, sont indépendants de la direction.

Réunions des administrateurs indépendants

Il incombe au président du conseil de s'assurer que les administrateurs qui sont indépendants de la direction ont l'occasion de se réunir en l'absence des membres de la direction. Le président du conseil encourage tous les administrateurs indépendants à avoir des discussions avec lui ou avec le président et chef de la direction.

Le conseil et chacun des comités du conseil tiennent des séances à huis clos à chacune des réunions prévues périodiquement afin de discuter hors de la présence des membres de la direction. Ces séances sont dirigées par le président du conseil aux réunions du conseil et le président de chaque comité aux réunions des comités du conseil. Les administrateurs qui sont indépendants au sens des lignes directrices des ACVM ne tiennent pas de réunions régulières en l'absence des administrateurs qui ne sont pas indépendants et des membres de la direction.

Président du conseil

Le président du conseil est indépendant de la direction et, de l'avis du conseil, il n'a aucun lien qui pourrait raisonnablement nuire à l'indépendance de son jugement ou l'empêcher de guider le conseil de manière que celui-ci fasse preuve d'un jugement indépendant. Toutefois, le président du conseil n'est pas considéré comme indépendant au sens des lignes directrices des ACVM du fait qu'il est président et chef de la direction de Power et de la Financière Power.

Liens des administrateurs

Tous les administrateurs en fonction siègent également au conseil de la Canada Vie. Plusieurs candidats aux postes d'administrateur siègent également au conseil d'autres sociétés qui sont des émetteurs assujettis (ou l'équivalent) au Canada ou à l'échelle internationale. Il y a lieu de se reporter à ce sujet aux antécédents professionnels des administrateurs en fonction et des candidats à ce titre qui figurent plus haut.

Règlement des conflits

Le conseil comprend son rôle, qui consiste à agir dans l'intérêt véritable de la Société, de concilier les intérêts de nos actionnaires avec ceux de nos collectivités, de nos employés, de nos clients, de l'environnement et des autres parties prenantes.

Le conseil repère et règle les conflits qui pourraient opposer les intérêts de la Société et ceux de Power et des membres de son groupe. Depuis longtemps, la Société a pour politique de soumettre les opérations importantes qu'elle conclut avec Power (ou avec les membres de son groupe) aux administrateurs qui ne sont ni des administrateurs, ni des dirigeants, ni des employés de Power ou de l'un des membres de son groupe. La Société est une société de portefeuille et, dans la mesure où certaines opérations sont susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts, la situation risque davantage de se produire au sein de la Canada Vie, d'Empower ou de leurs autres filiales d'assurance réglementées. La Canada Vie est une institution financière réglementée qui est tenue par la loi d'avoir un comité de révision qui doit exiger que la direction établisse un processus d'examen des opérations entre parties apparentées. Conformément à ce processus, les comités de révision pertinents examinent les opérations entre parties apparentées projetées afin de s'assurer que les modalités de ces opérations sont au moins aussi favorables pour elles que celles qui ont cours sur le marché. Les comités de révision de la Société, de la Canada Vie et d'Empower se composent d'administrateurs qui sont indépendants de la direction et qui ne sont ni des dirigeants ni des employés de Power ou de l'un ou l'autre des membres de son groupe. Conformément au processus d'examen des opérations entre parties apparentées, les comités de révision examinent les opérations importantes entre parties apparentées projetées visant la Société ou l'une ou l'autre de ses filiales d'assurance réglementées et approuvent seulement celles qu'ils jugent appropriées.

Mandats et composition du conseil et des comités du conseil

Le rôle du conseil consiste à assurer la gérance, à superviser la direction, à établir l'orientation générale et à agir dans l'intérêt véritable de la Société. Les sept comités du conseil aident les administrateurs à s'acquitter de leurs responsabilités, y compris la planification stratégique, l'examen des activités et des risques découlant des activités diverses de la Société, les questions liées à la durabilité, les politiques en matière de communication de l'information, la supervision des contrôles sur la présentation de l'information financière et des autres contrôles internes, la gouvernance d'entreprise, l'orientation et la formation des administrateurs, la gestion des compétences et la planification de la relève, la rémunération et l'encadrement des cadres dirigeants ainsi que la rémunération et l'évaluation des administrateurs.

Le conseil et ses comités ont adopté des chartes. L'actuelle charte du conseil est présentée à l'annexe B ci-jointe. Les tableaux suivants décrivent sommairement les mandats et la composition des comités du conseil au 12 mars 2026.

Comité d'audit

Président :	Siim A. Vanaselja	Le mandat principal du comité d'audit consiste à examiner les états financiers de la Société et les documents d'information publiés qui comportent des renseignements financiers, ainsi que des informations non financières qui doivent faire l'objet d'un audit ou d'une certification par un expert tiers indépendant, et à rendre compte de cet examen au conseil, à acquérir la certitude que des méthodes adéquates sont en place aux fins de l'examen des documents d'information publiés de la Société comportant des renseignements financiers, à superviser le travail des auditeurs externes et à s'assurer de l'indépendance de ces derniers. Ce mandat comprend aussi les responsabilités suivantes : recommander au conseil la nomination ou le congédiement de l'actuaire désigné, du chef des finances et du chef de l'audit interne, examiner et approuver le mandat de ceux-ci et évaluer leur rendement; s'assurer de l'indépendance de chacune des fonctions d'encadrement et en évaluer l'efficacité et examiner et approuver leur structure organisationnelle et les ressources qui y sont affectées. En outre, le comité d'audit a la responsabilité d'examiner, d'évaluer et d'approuver les contrôles internes mis en œuvre par la direction. Il doit se réunir avec le comité des risques au moins une fois par année.
Membres :	Deborah J. Barrett Robin A. Bienfait Heather E. Conway	

Comité de révision

Présidente :	Deborah J. Barrett	Le mandat principal du comité de révision consiste à exiger que la direction adopte des méthodes satisfaisantes aux fins de l'examen et de l'approbation des opérations importantes entre parties apparentées et à examiner et, s'il le juge approprié, à approuver de telles opérations.
Membres :	Michael R. Amend Heather E. Conway Dhvani D. Shah	

Comité de gouvernance et des mises en candidature

Président :	R. Jeffrey Orr	Le mandat principal du comité de gouvernance et des mises en candidature consiste à encadrer la démarche en matière de gouvernance de la Société, à recommander au conseil des politiques et des méthodes efficaces en matière de gouvernance, à évaluer l'efficacité du conseil et des comités du conseil ainsi que l'apport de chacun des administrateurs et à recommander au conseil des candidats à l'élection au conseil et à la nomination aux comités du conseil.
Membres :	Heather E. Conway Marcel R. Coutu André Desmarais Paul Desmarais, jr Susan J. McArthur T. Timothy Ryan Brian E. Walsh	

Comité des ressources humaines

Président :	Claude Généreux	Le mandat principal du comité des ressources humaines consiste à aider le conseil à superviser les questions relatives à la rémunération, à la gestion des compétences et à la planification de la relève. Ce mandat comprend les responsabilités suivantes : approuver la politique de rémunération; examiner la structure des programmes de rémunération principaux; approuver les conditions de rémunération et, le cas échéant, les nouveaux régimes d'avantages sociaux ou d'avantages accessoires des cadres dirigeants de la Société; recommander au conseil les conditions de rémunération des administrateurs et du président et chef de la direction. En outre, le comité des ressources humaines a la responsabilité d'examiner les plans de relève du président et chef de la direction et des autres cadres dirigeants, d'examiner les programmes de gestion des compétences et des initiatives prises en la matière et d'examiner les aptitudes à la direction qui sont nécessaires pour permettre à la Société de progresser dans la réalisation de ses objectifs stratégiques. Le comité des ressources humaines est aussi responsable de l'examen des répercussions des risques qui pourraient découler des politiques et des pratiques de rémunération et des régimes de rémunération de la Société.
Membres :	Heather E. Conway Marcel R. Coutu André Desmarais Gary A. Doer Susan J. McArthur R. Jeffrey Orr James P. O'Sullivan T. Timothy Ryan Dhvani D. Shah Brian E. Walsh	

Comité des placements

Présidente :	Paula B. Madoff	Le mandat principal du comité des placements consiste à encadrer l'exécution de la stratégie globale et l'exercice des activités de la Société en matière de placement, y compris approuver la politique en matière de placement de la Société et s'assurer que la Société s'y conforme. Le mandat consiste aussi à examiner le programme de placement annuel de la Société et à surveiller le rendement et les résultats de la Société par rapport à ce programme et à surveiller les risques qui font leur apparition, les tendances qui se dessinent et les rendements qui sont obtenus sur le marché, les enjeux réglementaires et d'autres questions pertinentes à l'encadrement de la fonction de placement mondiale de la Société, y compris les questions liées à la durabilité.
Membres :	Deborah J. Barrett Marcel R. Coutu Paul Desmarais, jr Claude Généreux Susan J. McArthur R. Jeffrey Orr James P. O'Sullivan Dhvani D. Shah Brian E. Walsh	

Comité de réassurance

Président :	Brian E. Walsh	Le mandat principal du comité de réassurance consiste à donner des conseils à l'égard des opérations de réassurance de la Société, ainsi qu'à examiner et à approuver les recommandations de la direction au sujet des politiques applicables à la réassurance.
Membres :	Jake P. Lawrence Paula B. Madoff R. Jeffrey Orr Dhvani D. Shah	

Comité des risques

Président :	Jake P. Lawrence
Membres :	Michael R. Amend Robin A. Bienfait Heather E. Conway André Desmarais Gary A. Doer T. Timothy Ryan Siim A. Vanaselja

Le mandat principal du comité de gestion des risques consiste à superviser la gestion des principaux risques de la Société et à assurer l'efficacité des processus d'identification, d'évaluation, de gestion, de surveillance et de communication de l'information à l'égard des risques de l'entreprise, ainsi que sa conformité en la matière. Le comité de gestion des risques examine et recommande au conseil la politique de gestion des risques de l'entreprise (la « politique de gestion des risques ») et le cadre d'appétence au risque et approuve le rapport d'évaluation de la solvabilité et des risques propres à l'entreprise et les autres politiques et les mécanismes de contrôle servant à repérer et à gérer les risques principaux auxquels la Société est exposée. Le comité de gestion des risques s'assure aussi de la conformité à la politique de gestion des risques, au cadre d'appétence au risque et aux politiques et aux mécanismes de contrôle en matière de gestion des risques de la Société et en évalue l'efficacité, examine les risques qui pourraient découler des stratégies commerciales, des programmes d'immobilisations, des plans financiers et des nouvelles initiatives commerciales, recommande le code de conduite de la Société au conseil et surveille la conformité à ce code. Son mandat comprend aussi les responsabilités suivantes : recommander au conseil la nomination ou le congédiement du directeur des risques et du chef de la conformité, approuver le mandat de ceux-ci et évaluer leur rendement, ainsi qu'évaluer l'efficacité des fonctions d'encadrement de la gestion des risques et de la conformité et examiner et approuver leur structure organisationnelle et les ressources qui y sont affectées. Le comité des risques doit se réunir avec le comité d'audit et le chef de l'audit interne de la Société au moins une fois par année.

Le conseil et les comités du conseil de la Canada Vie ont des mandats similaires. Le conseil de la Canada Vie a mis sur pied un comité d'examen des activités canadiennes, dont le mandat principal est d'examiner les questions de planification stratégique, d'affaires et d'exploitation liées aux activités canadiennes de la Canada Vie et de fournir des conseils et des commentaires à cet égard. Le comité des placements de la Canada Vie a aussi mis sur pied un sous-comité des placements en capitaux propres, dont le mandat principal consiste à examiner les titres de capitaux propres cotés en bourse que la Canada Vie détient dans ses fonds généraux afin de s'assurer que ces placements sont conformes à ses politiques, normes, méthodes et lignes directrices en matière de placement.

Le conseil et les comités du conseil doivent avoir accès à tous les renseignements, à tous les documents et à tous les registres de la Société qu'ils jugent nécessaire ou souhaitable de consulter pour pouvoir remplir les fonctions et les responsabilités énoncées dans leurs chartes respectives.

Description des postes clés

Le conseil a approuvé les descriptions de poste écrites du président du conseil, du président de chacun des comités du conseil et des administrateurs. Le président du conseil et le président de chacun des comités du conseil sont chargés de s'assurer que le conseil ou le comité du conseil, selon le cas, est en mesure de bien remplir ses fonctions et ses responsabilités, de planifier et d'organiser les réunions du conseil ou du comité en question, de voir à ce que les

fonctions qui ont été déléguées au comité soient remplies et fassent l'objet d'un compte rendu, au besoin, de faciliter l'interaction avec la direction et de retenir les services de conseillers externes, au besoin. La description du poste d'administrateur prévoit que chaque administrateur doit comprendre la vision, les objectifs stratégiques et l'appétence au risque de la Société; connaître les activités de la Société et les secteurs des services financiers dans lesquels il exerce ses activités; agir avec honnêteté et de bonne foi, au mieux des intérêts de la Société; agir selon les normes éthiques les plus élevées et avec intégrité dans toutes ses relations personnelles, d'affaires et professionnelles; se préparer soigneusement à chaque réunion du conseil et de ses comités en examinant les documents qui lui ont été fournis et en demandant au besoin des précisions ou des renseignements supplémentaires afin de prendre des décisions éclairées et d'exercer une surveillance efficace; assister régulièrement aux réunions du conseil et de ses comités et participer pleinement aux délibérations et aux décisions de manière objective et s'informer des questions importantes qui ont été abordées aux réunions auxquelles il n'a pas assisté; éviter que ses intérêts personnels contreviennent aux intérêts de la Société ou semblent contrevioler à ceux-ci et, le cas échéant, divulguer tout conflit rapidement; respecter la confidentialité; et respecter le code de conduite de la Société.

Le conseil a aussi approuvé la description de poste écrite du président et chef de la direction. Le président et chef de la direction est chargé de gérer le rendement stratégique et d'exploitation de la Société conformément aux politiques et

aux objectifs fixés par le conseil, y compris d'élaborer et de soumettre à l'approbation du conseil les plans et initiatives stratégiques de la Société et des stratégies d'exploitation judicieuses qui en permettront la mise en œuvre, de gérer les activités courantes de la Société, d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques permettant de repérer et de gérer les risques inhérents aux activités de la Société, de créer un cadre d'exploitation axé sur le rendement, d'aider le conseil à planifier la relève et de représenter la Société auprès des principaux intéressés.

Mise en candidature et évaluation des administrateurs

Le comité de gouvernance et des mises en candidature est chargé de recommander au conseil des candidats qui possèdent les qualités nécessaires pour s'acquitter des responsabilités rattachées à la fonction d'administrateur sur le plan des compétences, de l'expérience en affaires, en finances et en gestion des risques, des postes de direction qu'ils ont occupés ou occupent actuellement et de l'engagement. Le comité de gouvernance et des mises en candidature reconnaît que chaque administrateur fournit un apport différent au conseil et fait bénéficier celui-ci des forces qui sont les siennes dans son champ de compétence.

Chacun de nos administrateurs possède les compétences et l'expérience qui sont essentielles pour superviser l'exploitation de nos entreprises, y compris celles énumérées dans le tableau suivant :

Compétences et expérience essentielles	
Secteur financier	Expérience dans le secteur des services financiers ou en supervision d'opérations financières et en gestion de placements complexes, avec une connaissance particulière de l'industrie de l'assurance, de la gestion d'actifs ou des fonds communs de placement.
Gestion des risques	Connaissance et expérience de l'identification des principaux risques d'une organisation (y compris les risques importants, l'évaluation des risques, l'atténuation des risques et les contrôles internes, ainsi que l'établissement de rapports sur les risques) et de la supervision ou de la gestion d'un système de gestion des risques.
Planification stratégique	Expérience en élaboration, évaluation et mise en œuvre d'un plan stratégique, en orientation stratégique et en gestion de la croissance.
Durabilité / Responsabilité sociale de l'entreprise	Connaissance et expérience des pratiques et des initiatives en matière de responsabilité d'entreprise, y compris en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance, de diversité et d'inclusion et d'affaires communautaires.

Le comité de gouvernance et des mises en candidature a recours à une grille de diversité et de compétences qui indique les qualifications, les compétences, l'expérience et les autres qualités que, de l'avis du conseil, l'ensemble des administrateurs devraient posséder. Les éléments de la grille sont examinés annuellement et au besoin complétés. Le comité de gouvernance et des mises en candidature utilise cette information pour évaluer la force et la diversité globales du conseil au moment du recrutement de nouveaux administrateurs. La grille est un résumé non exhaustif de notre diversité et de nos compétences et présente certaines des qualifications, des qualités et des compétences ainsi que l'expérience requises pour assurer l'efficacité du conseil, qui reflètent les données démographiques des marchés sur lesquels nous exerçons nos activités, les talents disponibles ayant l'expertise requise et l'évolution de notre clientèle.

	Comptabilité/Audit	Gestion d'actifs	Marchés financiers	Climat	Relations gouvernementales/Politique publique	Ressources humaines/Rémunération	Activités internationales	Marketing et communications	Réglementation/Gouvernance/Questions juridiques	Ventes et distribution ou placement	Technologies/Technologies numériques/Cybersécurité
Administrateur											
Michael R. Amend						✓	✓	✓		✓	✓
Deborah J. Barrett	✓	✓		✓		✓			✓		
Robin A. Bienfait	✓	✓		✓		✓	✓			✓	✓
Heather E. Conway	✓				✓	✓		✓	✓	✓	✓
Marcel R. Coutu	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		
André Desmarais	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		
Paul Desmarais, jr		✓	✓		✓	✓	✓		✓		
Sally M. Dewar ¹	✓				✓		✓		✓		
Gary A. Doer	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Claude Généreux		✓	✓	✓	✓	✓	✓				
David Harney		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Jake P. Lawrence	✓		✓		✓		✓		✓		
Paula B. Madoff		✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓
Susan J. McArthur		✓	✓	✓	✓	✓			✓		
R. Jeffrey Orr		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	
James P. O'Sullivan		✓	✓			✓	✓	✓	✓		
T. Timothy Ryan	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		
Dhvani D. Shah		✓	✓			✓	✓		✓		✓
Siim A. Vanaselja	✓		✓			✓	✓				
Brian E. Walsh		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	

[1] M^{me} Dewar est candidate à l'élection au conseil pour la première fois à l'assemblée.

Après avoir examiné les qualités des administrateurs en fonction et celles dont les candidats, s'ils sont élus, feraient bénéficier le conseil, et pris en considération la proportion idéale d'administrateurs qui sont indépendants de la direction et qui ne sont ni des dirigeants ni des employés des membres du groupe de la Société, le comité de gouvernance et des mises en candidature choisit les candidats possédant les qualités nécessaires et recommande au conseil les personnes qui seront mises en candidature à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Le comité de gouvernance et des mises en candidature est chargé d'évaluer l'efficacité du conseil et de son président, des comités du conseil et de chacun des administrateurs.

En ce qui a trait à 2025, le conseil a effectué une évaluation interne de l'efficacité et de la performance du conseil. Les administrateurs ont rempli un questionnaire afin d'évaluer l'efficacité du conseil et de ses comités sur plusieurs aspects, notamment l'engagement, la culture, les responsabilités en matière de surveillance, les compétences et l'expérience, ainsi que la gestion des réunions. Les administrateurs ont également été invités à faire part de leurs commentaires dans le cadre de discussions individuelles avec le secrétaire général. Les résultats de l'évaluation seront examinés par le conseil, qui déterminera les priorités et les mesures à prendre pour améliorer son efficacité.

Diversité au sein du conseil et de la direction principale

La Société a adopté une politique du conseil et de la direction principale sur la diversité (la « politique sur la diversité ») qui reconnaît l'importance de la diversité dans l'atteinte de nos objectifs commerciaux ainsi que les avantages de celle-ci pour notre entreprise et ses parties prenantes. La politique sur la diversité vient soutenir l'ambition de la Société de créer une entreprise inclusive qui sert bien ses actionnaires, ses clients et ses conseillers, et qui attire, perfectionne et fidélise un bassin de talents présentant une pluralité de points de vue.

Diversité du conseil

Le conseil a pour objectif de recommander les meilleurs candidats en vue de leur élection au conseil et il estime que pour bien remplir son mandat de gérance de la Société, il se doit de s'assurer de bénéficier de la diversité de champs de compétence, de types d'expérience et de points de vue que des membres provenant de milieux différents peuvent lui offrir.

Nous estimons qu'un conseil où règne la diversité peut prendre de meilleures décisions. Notre politique sur la diversité énonce la façon dont nous entendons faire de la diversité une réalité au sein du conseil, y compris les méthodes que nous utilisons pour évaluer les candidatures qui nous sont soumises. Conformément à cette politique, les membres du comité de gouvernance et des mises en candidature doivent suivre les règles suivantes avant de recommander des candidats :

- › considérer des candidatures qui se démarquent par l'expérience, les titres et diplômes, les compétences, les qualités personnelles, la culture générale et la connaissance de certains secteurs d'activité;
- › prendre en considération le critère de la diversité, entre autres critères pertinents, pour établir la composition et la dynamique optimales du conseil;
- › examiner la candidature de personnes provenant de milieux et proposant des points de vue différents en tenant compte de nos objectifs en matière de diversité;
- › s'assurer que les efforts nécessaires sont faits pour que des personnes diverses possédant les qualités requises, ce qui englobe tous les aspects de la diversité, y compris l'âge, le degré d'instruction, l'expérience, l'appartenance géographique, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, les handicaps et l'origine ethnique (groupes sous-représentés), dans la mesure où cela est raisonnablement possible, figurent sur la liste des personnes dont la candidature est envisagée.

Le comité de gouvernance et des mises en candidature se conforme à la politique sur la diversité lorsqu'il recrute de nouveaux administrateurs. En plus d'effectuer ses propres recherches, il a notamment retenu les services de conseillers indépendants qualifiés pour effectuer une recherche de candidats qui répondent aux critères de compétences et de diversité du conseil.

Le conseil reconnaît qu'une équipe d'administrateurs de haut calibre dont les origines diverses reflètent l'évolution démographique des marchés sur lesquels la Société exerce ses activités, la mesure dans laquelle il est possible de trouver des personnes qui possèdent les compétences qu'elle recherche sur les marchés où elle recrute et l'évolution de sa clientèle et de ses effectifs est le gage d'une meilleure gouvernance. Notre conseil a exprimé l'ambition de s'assurer de compter au moins 30 % de femmes, alors que nous continuons de nous efforcer d'atteindre la parité des genres afin de pouvoir bénéficier des avantages conférés par une plus grande diversité en son sein. Au 31 décembre 2025, notre conseil compte six femmes (32 %) et un membre de la communauté LGBTQ2+ (5 %), un membre d'une minorité visible (5 %), et aucune personne handicapée (0 %) ni aucun Autochtone (0 %). Si les candidats présentés sont élus à l'assemblée, notre conseil comptera sept femmes (35 %), un membre de la communauté LGBTQ2+ (5 %), un membre d'une minorité visible (5 %), aucune personne handicapée (0 %) ni aucun Autochtone (0 %). L'un de nos administrateurs s'est identifié à la fois comme femme et comme membre de la communauté LGBTQ2+. De plus, l'un de nos administrateurs s'est identifié à la fois comme femme et comme membre d'une minorité visible.

Bien que nous poursuivions nos efforts en vue d'atteindre les objectifs en matière de diversité du conseil, la diversité au sein du conseil, qu'il s'agisse de représentation féminine ou d'ethnicité, pourrait fluctuer au fil du temps, car nous veillons constamment à ce que notre conseil se compose d'administrateurs de haut calibre dont les origines diverses reflètent l'évolution démographique des marchés sur lesquels nous exerçons nos activités, la mesure dans laquelle il est possible de trouver des personnes qui possèdent les compétences que nous recherchons sur les marchés où nous recrutons et l'évolution de notre clientèle et de nos effectifs.

La politique sur la diversité prévoit que le comité de gouvernance et des mises en candidature doit évaluer chaque année la pertinence du processus de mise en candidature en regard des objectifs de la Société en matière de diversité. Ce comité mesure l'efficacité de la politique sur la diversité en s'assurant que la diversité est prise en considération dans le cadre du processus de recrutement de nouveaux administrateurs. Le tableau qui suit démontre l'évolution du nombre de femmes au sein du conseil depuis 2020.

Exercice	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026 (selon les candidatures à l'élection)
Représentation féminine au sein du conseil (en pourcentage)	27 %	32 %	28 %	32 %	32 %	32 %	35 %

Si les candidats proposés sont élus à l'assemblée, il y aura alors sept femmes au sein de notre conseil, soit 35 % en 2026, comparativement à 27 % en 2020. Le comité de gouvernance et des mises en candidature continuera de surveiller l'efficacité de la politique sur la diversité et s'engage à tenir compte des critères de diversité au moment d'établir la composition idéale du conseil.

Diversité au sein de la direction principale

Nous sommes déterminés à choisir les meilleurs candidats afin de pourvoir les postes de la direction principale et estimons que la diversité de leur profil aide à offrir l'éventail d'expérience, de perspectives et de savoir-faire nécessaires à la gestion efficace de la Société.

La politique sur la diversité énonce la façon dont la Société entend faire de la diversité une réalité au sein de sa direction principale. Dans le cadre de l'évaluation des candidats aux postes de direction, nous considérons les personnes suivantes :

- › les candidats qui se démarquent par l'expérience, les titres et diplômes, les compétences, les qualités personnelles, la culture générale et la connaissance de certains secteurs d'activité;
- › les candidats intéressés possédant les qualités nécessaires et provenant de milieux et proposent des points de vue différents conformément à nos objectifs en matière de diversité.

Nous cherchons à considérer un vaste bassin de candidats issus de milieux différents qui possèdent les qualités nécessaires, ce qui englobe tous les aspects de la diversité, y compris l'âge, le degré d'instruction, l'expérience, l'appartenance géographique, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, les handicaps et l'origine ethnique (groupes sous-représentés), dans la mesure où cela est raisonnablement possible. Nous pouvons retenir les services de consultants indépendants qui nous aideront à repérer des personnes ayant les qualités nécessaires pour occuper un poste de direction tout en tenant compte, s'il y a lieu, des objectifs de la politique sur la diversité.

Nous estimons que notre processus de recrutement de dirigeants devrait être fondé sur le mérite tout en tenant dûment compte des avantages de la diversité et des besoins de la Société au moment pertinent. Nous continuerons à nous

assurer de mettre en place des pratiques et de nous fixer des objectifs prioritaires en vue de promouvoir davantage la diversité au sein de la direction principale dans le cadre de nos programmes de perfectionnement, de planification de la relève et de recrutement.

Nous évaluons chaque année la pertinence du processus de nomination des membres de la direction principale et les progrès réalisés en regard des objectifs de la politique sur la diversité. Le comité des ressources humaines examine aussi les statistiques sur la diversité qui existe au sein de la Société et les moyens qui lui permettraient de se doter d'un bassin de dirigeants talentueux issus de la diversité, au moins une fois par année dans le cadre de l'examen des plans de relève et des programmes de gestion des compétences des membres de la direction principale. Ces aspects sont pris en considération dans le cadre du processus de recrutement de dirigeants et de l'élaboration de programmes de perfectionnement à l'intention des employés les plus prometteurs.

Nous reconnaissons la valeur de la diversité au sein de la direction principale et le rôle essentiel qu'elle joue pour contribuer à la pluralité des points de vue et des idées. Nous avons exprimé l'ambition que notre direction principale compte au moins 30 % de femmes. Le 31 décembre 2025, sans tenir compte des administrateurs dirigeants, sept femmes (50 %), un membre d'une minorité visible (7 %), un membre de la communauté LGBTQ2+ (7 %), et aucune personne handicapée (0 %) ni aucun Autochtone (0 %) occupaient un poste de haute direction au sein de la Société. En 2020, Catalyst et la section canadienne du 30 % Club ont reconnu la Société pour la proportion de femmes faisant partie de son équipe de direction principale, qui dépasse 30 %.

Gestion des compétences et planification de la relève

Nous sommes d'avis qu'investir dans nos employés talentueux est essentiel à notre réussite. La Société et ses filiales examinent et évaluent régulièrement leurs dirigeants au moyen d'un cadre exhaustif s'harmonisant sur les capacités requises pour mettre en œuvre nos stratégies d'affaires actuelles et futures. Notre planification de la relève comprend l'identification, le perfectionnement et la promotion de personnes talentueuses au sein de nos entreprises et le renforcement de la diversité des perspectives et des capacités

par l'embauche externe, au besoin. Nos pratiques en matière de gestion des talents comprennent notamment les activités suivantes :

- › tenir à jour des listes de candidats divers à considérer pour pourvoir des postes de direction;
- › intégrer des pratiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dans nos processus mondiaux de planification des talents et de la relève, ce qui comprend l'examen des processus et la collecte de mesures de la diversité pour les postes de direction et du conseil;
- › surveiller activement nos programmes d'avancement des femmes, le nombre de femmes qui occupent des postes de haute direction et les dirigeantes qui se démarquent afin de nous doter d'un vaste bassin de femmes talentueuses;
- › investir dans nos meilleurs talents en offrant à tous les employés, y compris à des groupes sous-représentés, un perfectionnement individuel ciblé et une expérience critique, ainsi qu'en offrant des programmes de perfectionnement de la direction d'entreprise progressifs qui stimulent les résultats d'entreprise et des équipes engagées et hautement productives.

Le comité des ressources humaines joue un rôle important, secondant le conseil dans l'exécution de ses fonctions de surveillance des processus de planification de la relève et de gestion des compétences. Chaque année, le comité des ressources humaines évalue s'il dispose d'un bassin suffisant et diversifié de candidats à la relève et dresse un plan d'action pour l'année à venir. Le comité des ressources humaines considère la diversité au sein de la direction, les stratégies de perfectionnement des dirigeants, les possibilités à offrir aux employés les plus prometteurs et les aptitudes au leadership qui sont nécessaires pour permettre à Lifeco d'atteindre ses objectifs commerciaux et d'obtenir des résultats solides à long terme.

Le processus de planification de la relève de la Société vise aussi à repérer et à évaluer des candidats susceptibles d'occuper le poste de chef de la direction et d'autres postes au sein de la direction principale, par intérim ou à titre permanent. Les candidats sont évalués selon divers critères, y compris l'expérience à titre de dirigeant, la connaissance du marché et des secteurs d'activité pertinents, le rendement dont ils ont fait preuve par le passé, leur potentiel et les progrès qu'ils ont accomplis par rapport aux programmes de perfectionnement. Le processus d'évaluation des compétences et de planification de la relève permet de créer des plans de gestion des compétences stratégiques qui sont liés étroitement à notre stratégie commerciale.

Durée de l'affectation au conseil

Le comité de gouvernance et des mises en candidature estime que, outre les facteurs qui sont décrits ci-dessus, l'élément de

continuité en poste est essentiel à son bon fonctionnement. Par conséquent, le conseil n'a pas adopté de politique imposant une limite d'âge pour la durée du mandat ou la retraite des administrateurs, car il ne croit pas que ces limites sont dans l'intérêt de la Société. De telles limites, qui ne tiennent pas compte des particularités d'émetteurs qui, comme la Société, exercent leurs activités dans un milieu complexe et technique, ne sont pas dans l'intérêt de la Société. Il est vital, pour le conseil, de pouvoir compter sur des administrateurs de longue date afin de bien comprendre les différentes activités et les plans stratégiques à long terme de la Société et de faire un apport valable aux activités de la Société. Le comité de gouvernance et des mises en candidature examine chaque année la composition du conseil, y compris l'âge de chacun des administrateurs et son ancienneté au conseil. Le conseil s'efforce de concilier la nécessité de compter dans ses rangs des personnes chevronnées et la nécessité de se renouveler et de bénéficier de nouveaux points de vue.

Orientation et formation continue des administrateurs

Le comité de gouvernance et des mises en candidature est chargé de l'orientation et de la formation des nouveaux administrateurs. Le programme d'orientation a pour but d'aider les administrateurs à comprendre les activités de la Société (et de ses filiales en exploitation principales), le rôle du conseil et des comités du conseil ainsi que l'apport que l'on attend de chacun d'eux.

Tous les nouveaux administrateurs bénéficient d'une orientation complète conçue de manière à leur permettre de comprendre, entre autres choses, la structure, la culture et la stratégie de la Société, la nature et le fonctionnement de ses activités commerciales ainsi que le rôle du conseil et de ses comités. Les nouveaux administrateurs reçoivent des documents d'orientation qui comprennent les suivants :

- › la structure du conseil et de ses comités, y compris les chartes et les descriptions de poste;
- › le cadre juridique qui régit l'entreprise, y compris les règlements administratifs et les statuts de constitution;
- › la structure organisationnelle de la direction;
- › les plans stratégiques, commerciaux et financiers et les programmes d'immobilisations en cours;
- › les responsabilités des fonctions d'encadrement (actuariat, conformité, finances, audit interne et gestion des risques) et d'autres fonctions du siège social et de soutien (ressources humaines, contentieux et technologie);
- › les politiques approuvées par le conseil, y compris le code de conduite et la politique relative aux opérations d'initiés;

- › les documents d'information publiés, y compris le rapport annuel, la circulaire de sollicitation de procurations de la direction et la notice annuelle;
- › l'ordre du jour et les procès-verbaux des réunions du conseil et de ses comités tenues au cours des années précédentes.

Les nouveaux administrateurs rencontrent les responsables de toutes les unités d'exploitation et fonctions du siège social afin de se renseigner sur l'ensemble des activités la Société à l'échelle mondiale. On leur donne également l'occasion de rencontrer d'autres membres de la direction, le président du conseil et les présidents des comités du conseil.

Le comité de gouvernance et des mises en candidature est aussi responsable de la formation et du perfectionnement continus des administrateurs. Le programme de perfectionnement continu est conçu de façon à permettre aux administrateurs de se tenir au courant des faits nouveaux au chapitre de la réglementation, des initiatives prises sur le plan commercial, des risques et de la gestion des risques, des nouveaux produits et des autres questions importantes ayant une incidence sur l'exploitation de la Société.

Les administrateurs établissent leurs propres besoins en matière de formation continue en discutant avec les membres de la direction, du conseil et des comités du conseil. Ils peuvent aussi consulter les procès-verbaux des réunions des comités auxquels ils ne siègent pas. En outre, des soupers-conférences sont organisés parallèlement aux réunions régulières du conseil, donnant ainsi aux administrateurs une occasion supplémentaire de discuter des questions qui relèvent du conseil et de promouvoir la réalisation des objectifs en matière de gouvernance de la Société au moyen du renforcement des liens de travail entre les administrateurs et les membres de la direction principale. Les administrateurs assistent à des exposés sur les activités de la Société à divers moments au cours de l'exercice et à des séances de formation continue portant, par exemple, sur les sujets suivants :

- › les faits nouveaux au chapitre de la réglementation ainsi que les questions de gouvernance et les nouvelles tendances en la matière;
- › le cadre d'appétence au risque de la Société et la gestion des risques en question, les secteurs clés de l'entreprise, les normes internationales d'information financière, la gestion des immobilisations, les nouvelles mesures prises sur le plan de la technologie et la cybersécurité, les changements survenus sur les marchés des capitaux et dans la réglementation (y compris le Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance vie) et la réassurance.

Plus particulièrement, tout au long de 2025, les administrateurs ont participé à des présentations de formation continue qui comprenaient, entre autres, des mises à jour et des présentations sur les priorités de la Société et de

ses filiales, l'assurance vie avec participation, l'assurance IARD, l'intelligence artificielle, ainsi que la lutte contre le blanchiment de fonds, la lutte contre le financement du terrorisme et les sanctions connexes.

Les administrateurs reçoivent une trousse de renseignements complète avant chaque réunion du conseil d'administration et de ses comités. La Société a mis sur pied un portail électronique sécuritaire à l'intention des administrateurs, qui peuvent y trouver un vaste centre de ressources. Ce centre de ressources comprend des documents d'orientation et de perfectionnement continu à l'intention des administrateurs, y compris des documents relatifs à la gouvernance, les procès-verbaux des réunions du conseil et de ses comités, les chartes du conseil et de ses comités et les descriptions de poste, des aperçus des unités d'exploitation principales et les politiques approuvées par le conseil.

Tous nos administrateurs sont membres de la National Association of Corporate Directors, qui offre des programmes de formation continue au moyen de publications, de séminaires et de congrès. En outre, les administrateurs bénéficient de recommandations de lecture et sont incités à tirer parti des ressources de formation internes et externes, y compris assister à des congrès et à des séminaires portant sur des sujets d'intérêt pertinents, aux frais de la Société.

Durabilité et retombées sociales

Notre principal objectif d'entreprise est de fournir à nos clients ainsi qu'aux consommateurs des solutions qui leur permettront de répondre à leurs besoins en matière de sécurité financière et de tenir les promesses que nous leur avons faites. Nous croyons en des pratiques commerciales durables qui soutiennent cet objectif et favorisent la création de valeur à long terme, au bénéfice de nos clients, de nos titulaires de polices, de nos actionnaires et de nos autres parties prenantes. Ces pratiques incluent nos efforts visant à réaliser des progrès significatifs au sein de nos collectivités et venant soutenir la croissance à long terme et la création de valeur pour toutes nos parties prenantes, tout en renforçant les collectivités où vivent celles-ci et où nous exerçons nos activités. Nos pratiques commerciales durables comprennent la prise en compte et l'équilibrage de facteurs et de risques pouvant avoir une incidence significative sur la valeur de nos placements à long terme.

Un élément clé de notre stratégie est le partenariat. Nous croyons qu'en travaillant de concert avec les parties prenantes internes et externes, nous pouvons prendre des mesures visant à favoriser une économie plus résiliente et soutenir une croissance inclusive au sein de nos collectivités. Afin de concrétiser ces efforts, Great-West Lifeco a constitué une équipe dédiée à la durabilité et aux retombées sociales. Dans le but d'améliorer la performance en matière de durabilité dans l'ensemble de l'organisation, cette équipe travaille de concert avec chacune de nos sociétés en exploitation à l'élaboration de stratégies en matière de durabilité et de

retombées sociales, en plus de collaborer avec des experts sectoriels et des partenaires communautaires afin d’avoir une incidence marquante.

Le conseil est ultimement responsable de la surveillance des questions liées à la durabilité et, par l’intermédiaire des comités du conseil et selon leur mandat respectif, de l’examen des incidences, des risques, des initiatives et des rapports en matière de durabilité. Le comité de gestion des risques surveille les risques stratégiques de la Société, y compris les risques liés à la durabilité et au climat, et informe le conseil des résultats de la surveillance de ces risques. Le comité des placements surveille les risques émergents, les tendances du marché et le rendement, y compris les questions liées à la durabilité, ainsi que leur incidence éventuelle sur la Société. Le comité d’audit supervise toutes les informations financières et non financières présentées dans les états financiers et le rapport de gestion, y compris celles qui ont trait à la durabilité.

En 2023, la Société a publié un rapport intitulé Faire progresser la croissance inclusive, qui porte sur ses efforts en matière d’impact, d’inclusion et de citoyenneté. Ce rapport comprend également les ambitions en matière de réduction des émissions pour les activités d’exploitation et d’investissement^[1].

Chaque année, la Canada Vie publie une Déclaration sur les responsabilités envers la collectivité qui décrit certaines des façons dont la Canada Vie exerce une influence positive dans le monde. La Déclaration sur les responsabilités envers la collectivité peut être consultée à l’adresse www.canadalife.com/fr/a-propos-de-nous/collectivite-et-responsabilite-sociale.html.

Comité des ressources humaines

Responsabilités du comité

Le comité des ressources humaines aide le conseil à s’acquitter de ses fonctions d’encadrement en ce qui a trait à la rémunération, à la gestion des compétences et à la

planification de la relève. Ses responsabilités sont les suivantes :

- › approuver (ou, dans le cas du président et chef de la direction, recommander à l’approbation du conseil) la rémunération des cadres de la Société;
- › recommander à l’approbation du conseil les conditions de rémunération des administrateurs, du président du conseil, des présidents des comités du conseil et des membres des comités du conseil;
- › examiner les politiques principales en matière de ressources humaines qui s’appliquent aux employés et, s’il le juge approprié, approuver ces politiques;
- › recommander à l’approbation du conseil la structure des régimes de rémunération incitatifs principaux, y compris les régimes à base d’actions, les régimes de retraite complémentaires et les autres régimes de rémunération des employés, selon ce qu’il juge approprié;
- › examiner les répercussions des risques qui pourraient découler des politiques et des pratiques de rémunération et des régimes de rémunération de la Société;
- › examiner les plans de relève du président et chef de la direction et des autres cadres;
- › examiner les programmes de gestion des compétences et les initiatives prises en la matière et examiner les aptitudes à la direction qui sont nécessaires pour permettre à la Société d’atteindre ses objectifs stratégiques.

Les conseils de la Canada Vie et d’Empower ont également mis sur pied des comités des ressources humaines dont le mandat est similaire. Les rubriques « Rémunération des administrateurs » et « Rémunération des cadres » donnent de plus amples renseignements au sujet des principes qui sous-tendent la politique de rémunération des cadres et des administrateurs de la Société.

^[1] Pour de plus amples renseignements et des mises en garde importantes concernant ces ambitions, veuillez consulter la rubrique intitulée « Faire progresser la croissance inclusive », qui peut être consultée à l’adresse www.greatwestlifeco.com/fr/qui-nous-sommes/citoyennete-et-impact.html.

Indépendance des membres du comité

Le tableau suivant indique si les membres du comité des ressources humaines sont indépendants de la direction au sens des lignes directrices des ACVM et le motif de la non-indépendance, le cas échéant.

Membre du comité	Indépendant de la direction	Motif de la non-indépendance		
		Indépendant	Non indépendant	au sens des lignes directrices des ACVM
Claude Généreux (président du comité)	✓		✓	Cadre dirigeant de Power
Heather E. Conway	✓	✓		
Marcel R. Coutu	✓	✓		
André Desmarais	✓		✓	Une personne dont un membre de la famille immédiate est membre de la haute direction de Power
Gary A. Doer	✓	✓		
Susan J. McArthur	✓	✓		
R. Jeffrey Orr	✓		✓	Cadre dirigeant de Power et de la Financière Power
James P. O'Sullivan	✓		✓	Cadre dirigeant d'IGM
T. Timothy Ryan	✓	✓		
Dhvani D. Shah	✓	✓		
Brian E. Walsh	✓	✓		
Total	11	7	4	

Expérience des membres du comité

Les membres du comité des ressources humaines ont une vaste expérience dans le secteur des services financiers à l'échelle de la haute direction. Ils ont de l'expérience dans la gestion financière de grandes sociétés par actions et connaissent les structures et processus de rémunération. Le fait qu'ils soient indépendants de la direction garantit l'objectivité du processus d'établissement de la rémunération des cadres. En plus de leurs antécédents professionnels dans le milieu des affaires et de leur expérience à titre de dirigeants (voir les antécédents professionnels présentés à la rubrique « Élection des administrateurs »), tous les membres du comité des ressources humaines siègent depuis longtemps à des comités des ressources humaines ou à des comités similaires.

Le texte qui suit présente sommairement l'expérience pertinente de chaque membre de notre comité des ressources humaines. Tous les membres de ce comité ont de l'expérience dans la conception, la mise en œuvre ou l'encadrement de programmes de rémunération au sein du secteur des services financiers ou d'autres secteurs. Le comité s'appuie sur cette expérience pour prendre les décisions requises sur le caractère adéquat des politiques et des pratiques de rémunération de la Société.

M. Claude Généreux est vice-président exécutif de Power et il préside le comité des ressources humaines de la Société et de la Canada Vie depuis mai 2016, celui d'Empower depuis juillet 2016 et celui d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. depuis mai 2016. Il est membre du comité des mises en candidature, de la rémunération et de la gouvernance du Groupe Bruxelles Lambert depuis septembre 2021. Avant de se joindre à Power, il a travaillé pendant 28 ans chez McKinsey, où il a occupé divers postes de direction, y compris à titre d'associé principal siégeant aux comités mondiaux responsables de l'élection et de l'évaluation des associés. Il a dirigé le processus de recrutement de candidats titulaires de diplômes d'études supérieures à l'échelle mondiale pendant plus de cinq ans et il a contribué à la mise sur pied, en partenariat avec l'INSEAD, d'un programme mondial simplifié de maîtrise en administration des affaires à l'intention de tous les employés ne détenant pas un tel diplôme. Il a siégé au comité des ressources humaines de Putnam Investments et de l'Université McGill.

M^{me} Heather E. Conway est présidente du conseil de la Banque Amex du Canada depuis mai 2022. Elle est également présidente du comité des ressources humaines du conseil de la Banque Amex du Canada. Elle a été coprésidente et

directrice générale du Festival international du film documentaire canadien Hot Docs de novembre 2021 à mai 2022. Elle a été vice-présidente principale, Services anglais de la Société CBC/Radio-Canada, le radiodiffuseur et télédiffuseur public national du Canada, de décembre 2013 à décembre 2018. Auparavant, elle a été chef de la direction des affaires du Musée des beaux-arts de l'Ontario chargée de la supervision directe des ressources humaines, et chef de la direction d'Edelman relations publiques mondiales Canada. M^{me} Conway a été vice-présidente directrice d'Alliance Atlantis de 2001 à 2007 et, auparavant, vice-présidente à la direction du Groupe Financier Banque TD de 1995 à 2001. Elle est membre du conseil et du comité des ressources humaines de la Canada Vie. Auparavant, elle a siégé au conseil d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. de 2010 à 2013. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts en économie de l'Université Queen's et d'une maîtrise ès arts en relations industrielles de l'Université de Warwick, au Royaume-Uni.

M. Marcel R. Coutu est l'ancien président du conseil de Syncrude Canada Ltd. et l'ancien président et chef de la direction de Canadian Oil Sands Limited. À ce titre, il a contribué à la conception des programmes incitatifs à long terme et siégé au comité de la rémunération de celles-ci pendant de nombreuses années. Il est membre du comité des ressources humaines de la Société et de la Canada Vie depuis mai 2009, de celui de Power depuis mai 2012 et de celui d'Empower, d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. depuis mai 2014. Il a auparavant siégé au comité de gouvernance, de mise en candidature et de rémunération de Brookfield Asset Management Ltd., au comité des ressources humaines de Putnam Investments, au comité des ressources humaines et de la rémunération d'Enbridge Inc. et au comité de retraite du conseil de Calgary Exhibition and Stampede.

M. André Desmarais est président délégué du conseil de Power et de la Financière Power. Il a été co-président exécutif du conseil de la Financière Power jusqu'en 2020. M. Desmarais siège au comité des ressources humaines de la Société, de la Canada Vie et d'Empower depuis mai 2003. Il siège au comité des ressources humaines d'IGM et à celui de Mackenzie Inc. depuis que ceux-ci ont été mis sur pied en avril 2003 et à celui d'IG Gestion de patrimoine depuis que celui-ci a été mis sur pied en avril 2004. Il a siégé au comité des ressources humaines de Putnam Investments. Il compte plus de 35 ans d'expérience dans le secteur des services financiers. Depuis qu'il s'est joint à Power en 1983, il a occupé un certain nombre de postes de haute direction au sein du groupe de sociétés de Power et siégé à bon nombre de conseils d'administration.

M. Gary A. Doer était conseiller en affaires principal chez Dentons Canada S.E.N.C.R.L., cabinet d'avocats mondial. Il a été ambassadeur du Canada aux États-Unis d'octobre 2009 à janvier 2016. Il a été premier ministre du Manitoba de 1999 à 2009 et a occupé plusieurs postes au sein de l'Assemblée législative du Manitoba de 1986 à 2009. En 2005, pendant

qu'il était premier ministre, il a été cité parmi les 20 champions internationaux de la lutte contre les changements climatiques par le magazine *Business Week*. M. Doer siège au conseil de la Canada Vie et d'Empower. Il siège également au conseil de Power, de la Financière Power, d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. M. Doer est membre du comité des ressources humaines de la Canada Vie. Il est membre du comité consultatif du Conseil des affaires canadiennes-américaines et siège au conseil de The Climate Group Inc. En 2017, M. Doer s'est joint à la Commission trilatérale en tant que membre du North American Group. Il est co-président bénévole du Canada Institute du Centre Wilson, association non partisane qui suit les politiques d'intérêt public, plus particulièrement les relations entre le Canada et les États-Unis.

M^{me} Susan J. McArthur compte plus de 30 ans d'expérience en investissement en capital de risque et en services bancaires aux entreprises. Elle a été associée directrice de GreenSoil Investments. Elle siège au comité des ressources humaines de la Société et de la Canada Vie depuis mai 2016 et à celui d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. depuis novembre 2017. M^{me} McArthur était auparavant présidente du Comité consultatif de la transférabilité des avantages sociaux, un comité nommé par le gouvernement de l'Ontario pour proposer une stratégie de conception des avantages transférables. En outre, elle a récemment présidé le Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail, dont le mandat est axé sur l'avenir du travail en Ontario après la pandémie de COVID-19. Auparavant, elle a siégé aux comités des ressources humaines et de gouvernance d'un certain nombre de sociétés ouvertes, dont la Financière Power, Chemtrade Logistics Income Fund, KP Tissue Inc. et First Capital Realty Inc. M^{me} McArthur a également travaillé une année à titre de professionnelle en recrutement dans le domaine des services financiers et suivi le programme de l'Institut des administrateurs de sociétés offert par l'École de gestion Rotman de l'Université de Toronto.

M. R. Jeffrey Orr est président et chef de la direction de Power et de la Financière Power, et il siège au comité des ressources humaines d'Empower depuis juin 2005 et à celui de la Société et de la Canada Vie depuis mai 2006. Il siège au comité des ressources humaines d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine et de Mackenzie Inc. depuis août 2005 et en a été président d'août 2005 à mai 2016. Il a présidé le comité des ressources humaines de la Société et de la Canada Vie de mai 2008 à mai 2016 et celui d'Empower de juillet 2008 à juillet 2016. Auparavant, il a été membre du comité des ressources humaines de Putnam Investments de janvier 2008 à janvier 2024, président de ce comité de janvier 2008 à juin 2016 et membre du comité de rémunération d'Investment Planning Counsel Inc. de juillet 2005 à mai 2011. Chez BMO Nesbitt Burns Inc. et à la Banque de Montréal (de 1981 à 2001), il a acquis une vaste expérience en matière de conception, de mise en œuvre et de surveillance de l'administration de divers régimes et programmes de rémunération. Il compte plus de

40 ans d'expérience dans le secteur des services financiers où il a occupé un certain nombre de postes de direction, dont les postes qu'il occupe actuellement chez Power et la Financière Power et ses postes antérieurs à titre de président et chef de la direction d'IGM, de président du conseil et de chef de la direction de BMO Nesbitt Burns Inc. et de vice-président du conseil du Groupe des services bancaires d'investissement de la Banque de Montréal, en plus d'autres postes de direction au sein de BMO Nesbitt Burns Inc. ou de ses sociétés devancières de 1985 à 1999.

M. James O'Sullivan est président et chef de la direction d'IGM depuis septembre 2020. Auparavant, il a connu une carrière de 29 ans à la Banque de Nouvelle-Écosse, où il a occupé des postes de direction dans les secteurs des services bancaires d'investissement, des fusions et acquisitions, des services bancaires aux particuliers et aux entreprises et de l'assurance de la société. M. O'Sullivan siège actuellement au conseil de la Canada Vie, d'Empower, d'IGM, d'IG Gestion de patrimoine, de Mackenzie Inc., de Wealthsimple Financial Corp., de Northleaf Capital Group Ltd. et de Rockefeller Capital Management General Partner L.L.C. Il est membre du comité des ressources humaines de la Société, de la Canada Vie et d'Empower depuis 2024. M. O'Sullivan est titulaire d'un Juris Doctor et d'une maîtrise en administration des affaires de la Osgoode Hall Law School et de la Schulich School of Business de l'Université York, ainsi que d'un baccalauréat spécialisé en mathématiques de l'Université York.

M. T. Timothy Ryan siège au comité des ressources humaines de Lifeco, de la Canada Vie et d'Empower depuis mai 2014. Il a siégé au comité des ressources humaines de la Société et de la Canada Vie de mai 2011 à mai 2013 et au comité des ressources humaines de Putnam Investments de mai 2009 à avril 2013, puis de nouveau de mai 2014 à janvier 2024. Il siège aux comités de rémunération de Santander Holdings US, Santander Bank NA et Banco Santander International depuis août 2013. Il a siégé au comité de rémunération de Lloyds Banking Group plc de 2010 à 2013 et au comité de rémunération de la filiale de courtage de JPMorgan de 1993 à 2008. M. Ryan a occupé le poste de Solicitor of Labor au sein du US Department of Labor entre 1980 et 1983.

M^{me} Dhvani D. Shah est présidente et chef des placements de Third Lake Capital, un bureau de gestion du patrimoine qui fournit des services-conseils en matière de placements et des services administratifs, depuis mai 2025. Elle a auparavant été vice-présidente de groupe et chef des placements de JM Family Enterprises, Inc., de décembre 2020 à mai 2025. De décembre 2011 à décembre 2020, elle a été chef des placements de l'Illinois Municipal Retirement Fund et, auparavant, elle a travaillé au New York State Teachers' Retirement System, à la Bank of America et au Northwestern University Investment Office. M^{me} Shah compte plus de 15 ans d'expérience en tant que haute dirigeante, ayant occupé des postes de direction au sein de quatre organisations différentes. Elle a acquis un grand savoir-faire dans la conception, la mise en œuvre et la supervision de régimes et

programmes de rémunération pour des fonctions d'administration et de placement. Forte de plus de 30 ans d'expérience dans le secteur des placements, elle s'est spécialisée dans le domaine des régimes de rémunération à l'intention des professionnels en placement et autres professionnels. Elle est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires, avec grande distinction, de l'Université Loyola et d'une maîtrise en administration des affaires de la Booth School of Business de l'Université de Chicago.

M. Brian E. Walsh, administrateur de sociétés, est directeur et conseiller principal de Titan Advisors, LLC. Il siège au comité des ressources humaines d'Empower depuis mai 2003 et à celui de la Société et de la Canada Vie depuis mai 2009. Il a siégé au comité des ressources humaines de Putnam Investments de janvier 2008 à janvier 2024. À titre de membre du comité de direction et de cochef des Services bancaires d'investissement internationaux de Bankers Trust de 1992 à 1995, il a siégé au comité de rémunération de celle-ci. Au moment de la fondation de Saguenay Capital, LLC vers la fin de 2001, il a mis sur pied le comité de rémunération, qu'il a présidé.

Planification stratégique

Le conseil approuve et encadre le plan d'affaires et la stratégie commerciale à court et à long terme ainsi que les initiatives stratégiques importantes de la Société. Le conseil, de concert avec la direction, tient habituellement une séance stratégique annuelle qui s'étend sur plusieurs jours, traitant de la stratégie de la Société, y compris les plans stratégiques des divers secteurs de l'entreprise de celle-ci (Canada, États-Unis, Europe et Solutions de gestion du capital et des risques). Le conseil donne son avis sur le plan stratégique, l'approuve et reçoit des mises à jour de la direction tout au long de l'année sur les progrès réalisés par chaque secteur d'exploitation dans la mise en œuvre des stratégies. Le conseil discute régulièrement des questions, des possibilités et des défis stratégiques clés, examine les progrès réalisés dans l'exécution des stratégies et donne des directives quant aux priorités à privilégier. La politique de gestion des risques et le cadre d'appétence au risque font partie intégrante des plans stratégiques de la Société et orientent l'élaboration de stratégies dans le cadre de la séance de planification stratégique annuelle. Les observations et le point de vue du conseil sont intégrés au plan stratégique de la Société, dont le conseil examine et approuve la version mise à jour chaque année.

Conduite conforme à l'éthique

Le conseil a adopté le code de conduite (le « code de conduite ») qui régit la conduite des administrateurs, des dirigeants et des employés de la Société. Le conseil surveille l'application du code de conduite par l'intermédiaire du chef de la conformité de la Société qui a la responsabilité de s'assurer que chacun s'y conforme et de faire état de la

situation qui existe au sein de l'entreprise sur le plan de l'éthique au comité de gestion des risques. Les dirigeants et les employés sont encouragés à signaler les violations du code de conduite dont ils sont au courant ou qu'ils soupçonnent et les administrateurs doivent les signaler au conseiller juridique principal de la Société ou au président du conseil. Le chef de la conformité fait état des violations signalées ou des résultats de toutes les enquêtes au comité de gestion des risques.

Tous les administrateurs, les dirigeants et les employés doivent confirmer chaque année qu'ils ont lu et compris le code de conduite, qu'ils s'y conforment et qu'ils continueront de s'y conformer. Conformément au code de conduite, tous les employés doivent faire état de tout conflit d'intérêts ou de tout conflit d'intérêts éventuel au responsable de la conformité de leur bureau ou au chef de la conformité et les administrateurs doivent en faire état au conseiller juridique principal de la Société ou au président du conseil.

Aucune déclaration de changement important n'a été déposée relativement à la conduite d'un administrateur ou

d'un haut dirigeant qui aurait constitué une dérogation au code de conduite.

Afin de veiller à ce que les administrateurs exercent un jugement indépendant lorsqu'ils examinent les opérations et les conventions à l'égard desquelles un administrateur ou un haut dirigeant a un intérêt important, l'administrateur ou le haut dirigeant qui est en conflit d'intérêts doit en faire état et s'abstenir de voter à ce sujet.

On peut consulter le code de conduite sur notre site Web à l'adresse greatwestlifeco.com ou à l'adresse sedarplus.com ou en obtenir un exemplaire en communiquant avec le secrétaire général de la Société.

La Société a adopté une politique sur les opérations et les déclarations d'initiés. Elle a aussi adopté une politique de gestion de la conformité à la réglementation, qui s'appuie à la fois sur une politique de lutte contre la corruption et une norme sur la lutte contre le blanchiment de fonds, la lutte contre le financement du terrorisme et les sanctions connexes.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

On peut obtenir des renseignements supplémentaires sur la Société sur son site Web à l'adresse greatwestlifeco.com ou à l'adresse sedarplus.com.

Des renseignements financiers sont donnés dans nos états financiers comparatifs et notre rapport de gestion du dernier exercice clos. Les actionnaires peuvent obtenir un exemplaire imprimé de ces documents sans frais en écrivant au secrétaire général, comme suit :

Secrétaire général
Great-West Lifeco Inc.
100, rue Osborne Nord
Winnipeg (Manitoba) R3C 1V3

Nous nous réservons le droit d'exiger des frais raisonnables de quiconque demande ces documents sans être l'un des actionnaires de la Société.

Les renseignements sur le comité d'audit exigés par l'article 5.2 du Règlement 52-110 sont présentés à la rubrique « Renseignements sur le comité d'audit » de notre notice annuelle de 2025, qu'on peut consulter sur notre site Web à greatwestlifeco.com ou à sedarplus.com.

COMMUNICATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES

Nous accueillons favorablement les interactions avec les actionnaires et estimons que le fait d'être à l'écoute de nos parties intéressées constitue un aspect important de notre rôle d'entreprise responsable. Nous avons recours à divers moyens pour communiquer avec nos actionnaires, y compris notre rapport annuel, nos rapports trimestriels, notre notice annuelle, notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction, nos communiqués de presse et notre site Web.

Nous communiquons également directement avec les actionnaires au cours de l'année dans le cadre de plusieurs événements, comme l'assemblée annuelle, les conférences téléphoniques sur les résultats financiers trimestriels, les Journées de l'investisseur, les conférences destinées aux investisseurs et les tournées auprès des investisseurs non reliées à une opération et les présentations de la direction.

Nous prenons aussi connaissance des points de vue des actionnaires institutionnels et des épargnants dans le cadre de rencontres individuelles, de rencontres de groupe, par la poste ou par téléphone.

En 2025, nous avons accru de façon importante nos efforts de mobilisation auprès des investisseurs institutionnels, y compris les actionnaires existants.

- La Société a organisé une Journée de l'investisseur en avril 2025, au cours de laquelle des membres de la haute direction ont présenté des exposés sur tous les secteurs d'activité.
- Le chef de la direction et d'autres membres de la haute direction ont participé à 10 conférences destinées aux investisseurs au cours de l'exercice, en hausse par rapport à trois en 2024.

- Au cours de l'exercice, la Société a organisé 12 tournées auprès des investisseurs non reliées à une opération afin d'échanger directement avec les actionnaires existants et potentiels. C'est la première fois que la Société organisait des tournées de ce genre.
- Au total, nous avons participé à plus de 175 réunions avec des investisseurs en Amérique du Nord et en Europe, soit près de cinq fois plus qu'à l'exercice précédent. À la plupart de ces réunions, au moins un membre de la haute direction était présent, en plus des responsables des relations avec les investisseurs.

Les actionnaires, les employés et les autres parties intéressées peuvent communiquer directement avec le conseil en assistant à l'assemblée et aussi en écrivant au président du conseil, comme suit :

Président du conseil d'administration
Great-West Lifeco Inc.
100, rue Osborne Nord
Winnipeg (Manitoba) R3C 1V3

Courriel : board.directors@canadalife.com

PROPOSITIONS

Les propositions d'actionnaires doivent être reçues entre le 8 décembre 2026 et le 8 février 2027 à 10 h (heure de l'Est) pour que la Société étudie la possibilité d'en tenir compte dans la circulaire relative à son assemblée annuelle de 2027. Nous demandons aux actionnaires de soumettre leurs propositions par écrit, comme suit :

Secrétaire général
Great-West Lifeco Inc.
100, rue Osborne Nord
Winnipeg (Manitoba) R3C 1V3

Courriel : corporate.secretary@canadalife.com

APPROBATION DE LA CIRCULAIRE

Le conseil a approuvé la teneur de la présente circulaire et en a autorisé l'envoi.

Le 12 mars 2026



Gordon M. Peters,
Vice-président, chef du contentieux adjoint
et secrétaire général

ANNEXE A

GREAT-WEST LIFECO INC.

RÉSULTATS DE VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES 2025

1. Élection des administrateurs

Les 19 candidats dont le nom figure dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 13 mars 2025 ont été élus à titre d'administrateurs de la Société jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle de la Société, à moins qu'ils ne démissionnent ou que leur poste ne devienne vacant.

Nom du candidat	Votes pour	% pour	Votes contre	% contre
Michael R. Amend	843 403 055	99,65 %	2 973 402	0,35 %
Deborah J. Barrett	844 801 320	99,81 %	1 575 144	0,19 %
Robin A. Bienfait	844 152 587	99,74 %	2 223 463	0,26 %
Heather E. Conway	842 291 662	99,52 %	4 084 802	0,48 %
Marcel R. Coutu	834 971 590	98,65 %	11 404 858	1,35 %
André Desmarais	813 758 509	96,15 %	32 617 926	3,85 %
Paul Desmarais, jr	808 133 429	95,48 %	38 243 005	4,52 %
Gary A. Doer	835 898 553	98,76 %	10 477 905	1,24 %
Claude Généreux	817 250 562	96,56 %	29 125 877	3,44 %
Jake P. Lawrence	829 951 914	98,06 %	16 424 528	1,94 %
Paula B. Madoff	843 641 542	99,68 %	2 733 800	0,32 %
Paul A. Mahon	841 421 943	99,41 %	4 953 961	0,59 %
Susan J. McArthur	840 215 585	99,27 %	6 160 322	0,73 %
R. Jeffrey Orr	816 611 284	96,48 %	29 754 708	3,52 %
James P. O'Sullivan	820 035 050	96,89 %	26 330 949	3,11 %
T. Timothy Ryan	836 283 472	98,81 %	10 092 857	1,19 %
Dhvani D. Shah	844 093 936	99,73 %	2 282 529	0,27 %
Siim A. Vanaselja	836 120 701	98,79 %	10 255 747	1,21 %
Brian E. Walsh	834 336 661	98,58 %	12 039 786	1,42 %

2. Nomination des auditeurs

La nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur pour l'exercice 2025, son mandat devant prendre fin à la clôture de notre prochaine assemblée annuelle, a été approuvée.

Votes pour	% pour	Abstentions	% d'abstention
830 982 230	98,04 %	16 575 012	1,96 %

3. Résolution spéciale modifiant les statuts constitutifs en vue d'actualiser la disposition relative aux dividendes sur actions ordinaires de la Société

La résolution spéciale modifiant les statuts constitutifs en vue d'actualiser la disposition relative aux dividendes sur actions ordinaires de la Société a été approuvée.

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre
846 106 841	99,97 %	269 459	0,03 %

4. Résolution consultative appuyant la démarche en matière de rémunération des cadres

La résolution consultative acceptant la démarche de Lifeco en matière de rémunération des cadres a été approuvée.

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre
832 309 130	98,34 %	14 067 146	1,66 %

5. Résolution ordinaire approuvant la modification du régime d'options sur actions

La résolution ordinaire approuvant la modification du régime d'options sur actions de la Société a été approuvée.

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre
840 921 260	99,36 %	5 455 028	0,64 %

6. Proposition d'actionnaires

La proposition d'actionnaires n'a pas été approuvée.

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre
37 745 073	4,46 %	808 629 259	95,54 %

ANNEXE B

GREAT-WEST LIFECO INC.

CHARTRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Section 1. Composition du conseil

Le conseil d'administration (le « conseil ») se compose d'au moins sept membres, dont la majorité sont des résidents canadiens au moment de leur élection ou de leur nomination. Le conseil ne peut être constitué en majorité de dirigeants ou d'employés de Great-West Lifeco Inc. (la « Société ») ou de l'une ou l'autre de ses filiales.

Section 2. Questions de procédure

Dans l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités, le conseil suit le processus suivant :

- 2.1. Réunions.** Le conseil se réunit au moins quatre fois par année, et plus souvent au besoin, afin de remplir les fonctions et les responsabilités énoncées dans les présentes. Le conseil peut se réunir à tout endroit au Canada ou à l'étranger.
- 2.2. Conseillers.** Le conseil peut, aux frais de la Société, retenir les services de conseillers externes s'il juge que cela est nécessaire ou utile pour remplir ses fonctions et responsabilités.
- 2.3. Quorum.** Aux réunions du conseil, la majorité des membres du conseil constitue le quorum. L'administrateur qui assiste à une réunion, mais se retire en raison d'un conflit d'intérêts ou d'un conflit d'intérêts éventuel, est considéré comme assistant à la partie de la réunion pendant laquelle le contrat, l'opération ou l'autre situation donnant lieu au conflit d'intérêts en question est examiné et soumis au vote aux fins de l'établissement du quorum.
- 2.4. Secrétaire.** Le secrétaire général ou le secrétaire associé, ou la personne nommée par le président du conseil (ou, en l'absence de celui-ci, le président du conseil suppléant) remplit les fonctions de secrétaire aux réunions du conseil.
- 2.5. Convocation des réunions.** Une réunion du conseil peut être convoquée par le président du conseil, par un autre administrateur autorisé par le président du conseil ou par la majorité des administrateurs au moyen d'un avis d'au moins 48 heures aux membres du conseil stipulant l'endroit, la date et l'heure de la réunion. Les réunions peuvent être tenues à quelque moment que ce soit, sans avis de convocation, si tous les membres du conseil ont renoncé à recevoir un tel avis : la présence d'un membre du conseil à une telle réunion constitue une renonciation à recevoir l'avis de convocation, sauf si ce

membre s'oppose à la tenue des délibérations en invoquant le fait que la réunion n'a pas été convoquée en bonne et due forme. Si une personne autre que le président du conseil convoque une réunion du conseil, elle devra en aviser ce dernier.

- 2.6. Séances à huis clos.** À chaque réunion trimestrielle du conseil, les membres du conseil qui sont indépendants de la direction de la Société se réunissent hors de la présence des membres de la direction.

Section 3. Fonctions et responsabilités

Le conseil encadre la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société et exerce, comme il convient, les pouvoirs qui lui sont dévolus et qu'il peut exercer conformément aux lois et aux règlements applicables. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède, le conseil a les fonctions et les responsabilités suivantes, qu'il peut remplir lui-même ou qu'il peut déléguer à un ou plusieurs de ses comités. Dans le cadre de l'exécution de ses fonctions et de ses responsabilités, le conseil tient compte des renseignements, des conseils et des recommandations que lui donne la direction, mais il exerce un jugement indépendant.

- 3.1. Planification stratégique.** Le conseil approuve chaque année les objectifs, les plans et les initiatives stratégiques de la Société et, ce faisant, il :
 - a) tient compte des activités de la Société et des tendances et occasions connexes et examine les risques inhérents aux activités diverses, aux objectifs stratégiques et aux initiatives hautement prioritaires de la Société;
 - b) approuve chaque année le plan d'affaires, le plan financier et le programme d'immobilisations de la Société.
- 3.2. Structure organisationnelle et fonctions d'encadrement.** Le conseil approuve chaque année la structure organisationnelle de la Société et approuve périodiquement les politiques conçues en vue de favoriser l'indépendance des fonctions d'encadrement, soit l'audit interne, la gestion des risques, la gestion financière, l'actuariat et la conformité.
- 3.3. Gestion de l'exploitation, des risques et des immobilisations.** Les fonctions et les responsabilités du conseil sont les suivantes :
 - a) superviser la façon dont la direction met en œuvre la stratégie, le plan d'affaires, le plan financier et le

programme d'immobilisations approuvés et, pour chacun des principaux secteurs d'activité de la Société, surveiller les résultats financiers et d'exploitation, la progression des objectifs stratégiques et les faits nouveaux importants;

- b) approuver les modifications importantes que l'on se propose d'apporter à la politique de gestion des risques de l'entreprise et au cadre d'appétence au risque;
- c) superviser la façon dont la direction met en œuvre les systèmes, la politique, les méthodes et les contrôles servant à gérer les risques inhérents à l'entreprise et aux activités de la Société;
- d) approuver les acquisitions et les aliénations, les financements et les autres opérations effectuées sur les marchés financiers qui revêtent de l'importance, les décisions relatives à la gestion des immobilisations et les autres décisions importantes sur le plan des affaires et des placements;
- e) superviser les questions relatives à l'exploitation, y compris celles qui ont trait à la réglementation ou à la conformité, dont la direction ou le conseil juge qu'elles sont susceptibles d'avoir une incidence importante éventuelle sur l'entreprise, les affaires ou la réputation de la Société.

3.4. Contrôle financier. Le conseil doit surveiller l'intégrité des systèmes d'information financière de la Société et l'efficacité des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion de la Société de la façon suivante :

- a) en supervisant la façon dont la direction met en œuvre les systèmes d'audit interne et externe et les contrôles financiers appropriés;
- b) en examinant les comptes rendus de la direction sur les lacunes des contrôles internes ou les changements importants apportés à ceux-ci;
- c) en approuvant les états financiers et les rapports de gestion annuels et intermédiaires, la notice annuelle et les autres documents d'information comportant des renseignements financiers de la Société;
- d) en s'assurant de la conformité aux exigences applicables en matière d'audit, de comptabilité et de présentation de l'information.

3.5. Politiques en matière de présentation et de communication de l'information. Les fonctions et les responsabilités du conseil sont les suivantes :

- a) approuver les politiques relatives à la communication de renseignements importants au public, dans les délais requis et avec exactitude, tout en préservant la confidentialité dans les

situations où cela est nécessaire et permis et, au besoin, examiner et approuver certains documents d'information;

- b) approuver les politiques régissant la communication de l'information aux parties intéressées de la Société et aux organismes de réglementation compétents.

3.6. Direction. Les fonctions et les responsabilités du conseil sont les suivantes :

- a) approuver la description de poste du président et chef de la direction (le « chef de la direction ») et la nomination ou la révocation de celui-ci et faire chaque année ce qui suit :
 - i) examiner et approuver les objectifs servant à établir la rémunération du chef de la direction;
 - ii) évaluer le rendement du chef de la direction par rapport à ces objectifs;
 - iii) approuver le salaire, la prime, la rémunération à base d'actions et, le cas échéant, les autres conditions de rémunération du chef de la direction en fonction de cette évaluation;
- b) approuver la nomination ou le congédiement des membres du personnel occupant un poste de niveau égal ou supérieur à celui de vice-président exécutif et des dirigeants qui sont responsables des fonctions d'encadrement (les « cadres dirigeants »);
- c) nommer les dirigeants de la Société et le président du conseil;
- d) approuver la structure des régimes de rémunération incitatifs principaux, y compris les régimes à base d'actions et les autres régimes de rémunération des cadres dirigeants.

3.7. Planification de la relève. Le conseil supervise le plan de relève du chef de la direction, des cadres dirigeants et des administrateurs.

3.8. Code de conduite. Le conseil aide la direction à entretenir une culture d'intégrité à l'échelle de la Société. Il adopte un code de conduite (le « code de conduite ») ayant pour objectif de favoriser l'intégrité et de prévenir les écarts de conduite. Le code de conduite s'applique aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés de la Société et traite notamment des conflits d'intérêts (y compris les méthodes permettant de repérer et de régler les conflits réels et éventuels), de la protection et de l'usage des biens de l'entreprise et des occasions qui se présentent, de la confidentialité et de l'utilisation des renseignements confidentiels, de la dénonciation, du traitement équitable des porteurs de titres, des clients, des fournisseurs, des concurrents et

des employés de la Société, de la conformité aux lois, aux règles et aux règlements applicables et de la nécessité de signaler les comportements illégaux ou contraires à l'éthique. Le conseil exige que la direction établisse des méthodes permettant de s'assurer que chacun se conforme au code de conduite.

3.9. Questions liées à la durabilité. Le conseil doit superviser les questions liées à la durabilité concernant la Société et, par l'intermédiaire des comités du conseil et selon leur mandat respectif, examiner les incidences, les risques, les initiatives et les rapports en matière de durabilité.

3.10. Président du conseil. Le conseil approuve la description de poste du président du conseil et la revoit périodiquement.

3.11. Comités du conseil. Les fonctions et les responsabilités du conseil sont les suivantes :

- a) mettre sur pied un comité d'audit, un comité des placements, un comité de réassurance, un comité de gestion des risques, un comité de révision, un comité de gouvernance et des mises en candidature et un comité des ressources humaines ainsi que les autres comités qu'il juge appropriés pour l'aider à remplir les fonctions qui lui sont dévolues par la présente charte, établir les chartes des comités et leur déléguer les fonctions et responsabilités que la loi lui permet et qu'il juge nécessaire ou utile de leur déléguer;
- b) revoir périodiquement les chartes des comités du conseil et les approuver;
- c) nommer les membres et le président de chaque comité;
- d) revoir périodiquement la description de poste du président de chaque comité du conseil et l'approuver.

3.12. Gouvernance. Le conseil encadre la démarche de la Société en matière de gouvernance, y compris l'élaboration de la politique, des principes et des lignes directrices en la matière, qu'il approuve s'il le juge approprié.

3.13. Orientation et formation continue des administrateurs. Les fonctions et les responsabilités du conseil sont les suivantes :

- a) s'assurer que tous les nouveaux administrateurs bénéficient d'une orientation complète sur la nature et le fonctionnement des activités commerciales et des affaires internes de la Société ainsi que sur le rôle et les responsabilités du conseil, des comités du conseil et de chaque administrateur;
- b) s'assurer de donner à tous les administrateurs la possibilité de se tenir au courant des faits

nouveaux en matière de réglementation, des initiatives prises sur le plan commercial, des risques et de la gestion des risques, des nouveaux produits et des autres questions ayant une incidence sur la Société.

3.14. Mise en candidature, rémunération et évaluation des administrateurs. Les fonctions et les responsabilités du conseil sont les suivantes :

- a) recommander aux actionnaires des candidats à l'élection au conseil;
- b) approuver les conditions de rémunération des administrateurs, du président du conseil et des présidents et membres des comités du conseil;
- c) évaluer régulièrement la structure, la composition, le nombre de membres, l'efficacité et l'apport du conseil et des comités du conseil et l'apport de chacun des administrateurs.

3.15. Encadrement des filiales. Les fonctions et les responsabilités du conseil sont les suivantes :

- a) acquérir la certitude que chacune des filiales principales a mis sur pied un comité d'audit et un comité de gestion des risques et adopté une charte du conseil et des comités du conseil, un code de conduite et des pratiques en matière de gouvernance qui sont similaires, en substance, à ceux de la Société;
- b) s'assurer que les conseils d'administration des filiales principales comprennent des administrateurs qui siègent également au conseil de la Société;
- c) compter sur les conseils d'administration des filiales principales pour remplir les fonctions et les obligations qui leur incombent aux termes des chartes, des codes de conduite et des pratiques en matière de gouvernance dont il est question en a) ci-dessus;
- d) recevoir des rapports du président du conseil de chacune des filiales principales sur les questions importantes à régler au sein de chacune d'entre elles et sur les questions exigeant l'approbation ou l'appui du conseil de la Société.

Section 4. Accès à l'information

Le conseil doit avoir accès à tous les renseignements, documents et registres de la Société qu'il juge nécessaires ou souhaitables pour pouvoir remplir les fonctions et les responsabilités qui lui incombent aux termes de la présente charte.

Section 5. Examen de la charte

Le conseil doit examiner la présente charte périodiquement et approuver les modifications qu'il juge appropriées.

ANNEXE C

GREAT-WEST LIFECO INC.

RÉGIME D'UNITÉS D' ACTIONS RESTREINTES LIÉES AU RENDEMENT

Le tableau suivant décrit sommairement les modalités principales du régime d'UARR et les pratiques d'attribution prévues en vertu de celui-ci, qui entrera en vigueur au moment où il sera approuvé par les actionnaires à l'assemblée, le cas échéant.

ADMISSIBILITÉ	Certains dirigeants et employés de la Société et de ses filiales.
RÉSERVE	10 000 000 d'actions ordinaires Les actions ordinaires visées par une attribution (ou toute partie d'une attribution) qui sont réglées en trésorerie ou frappées de déchéance, remises, annulées ou autrement résiliées retourneront automatiquement à la réserve.
DURÉE	Dix ans à compter de la date d'attribution ou comme il est indiqué dans la convention d'attribution applicable.
JUSTE VALEUR DE MARCHÉ	Aux fins des attributions, des équivalents de dividendes et du règlement en trésorerie, la juste valeur de marché d'une UARR correspond au cours de clôture moyen par action ordinaire à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédents.
ACQUISITION DES DROITS	Sous réserve des conditions d'acquisition des droits en fonction de l'écoulement du temps, qui seront énoncées dans la convention d'attribution applicable, généralement au troisième anniversaire de la date d'attribution, et sous réserve d'un ajustement au moment de l'acquisition en fonction d'un facteur de rendement.
RÈGLEMENT	Les UARR dont les droits ont été acquis peuvent être réglées au moyen i) de l'émission de une action ordinaire pour chaque UARR faisant alors l'objet du règlement, ii) d'un paiement en trésorerie correspondant à la juste valeur de marché à la date de rachat des UARR faisant l'objet du règlement en trésorerie, ou iii) d'une combinaison d'actions ordinaires et de trésorerie, au gré du participant ou du bénéficiaire, sauf indication contraire dans la convention d'attribution applicable.
LIMITES APPLICABLES AUX INITIÉS	<ul style="list-style-type: none"> > Le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises à quelque moment que ce soit à des initiés dans le cadre de tout mécanisme de rémunération en titres de la Société ne peut excéder 10 % du nombre total d'actions émises et en circulation. > Le nombre d'actions ordinaires émises, au cours d'une période de un an, à des initiés dans le cadre de tout mécanisme de rémunération en titres de la Société ne peut excéder 10 % du nombre total d'actions émises et en circulation.
CESSATIONS D'EMPLOI	<ul style="list-style-type: none"> > En cas de retraite anticipée ou de retraite normale (au sens donné à ces termes dans le régime d'UARR) et en l'absence de motif valable justifiant une cessation d'emploi, les UARR dont les droits n'ont pas été acquis et qui sont alors créditées au compte du participant demeureront en cours et les droits s'y rattachant pourront être acquis après la date de cessation d'emploi (au sens donné à ce terme dans le régime d'UARR) comme si la cessation d'emploi n'avait pas eu lieu. > En cas de décès, les UARR dont les droits n'ont pas été acquis à l'égard de chaque période d'acquisition non terminée à la date de cessation d'emploi ou avant cette date seront acquises à la date de cessation d'emploi, et seront rachetables à la demande du bénéficiaire du participant jusqu'à la première des dates suivantes : 1) la date d'expiration indiquée dans la convention d'attribution et 2) la date survenant 24 mois après le décès du participant. > En cas d'invalidité (au sens donné à ce terme dans le régime d'UARR), les UARR dont les droits n'ont pas été acquis et qui sont alors créditées au compte du participant demeureront en cours et les droits s'y rattachant pourront être acquis après la date de cessation d'emploi comme si la cessation d'emploi n'avait pas eu lieu. > Si l'emploi ou le mandat prend fin pour toute autre raison, toutes les UARR dont les droits n'ont pas été acquis à la date de cessation d'emploi seront frappées de déchéance et annulées. Les UARR dont les droits ont été acquis à la date de cessation d'emploi seront rachetables à la demande du participant jusqu'à la première des dates suivantes : 1) la date d'expiration indiquée dans la convention d'attribution et 2) la date survenant 12 mois après la date de cessation d'emploi.
ÉQUIVALENTS DE DIVIDENDES	À une date de versement de dividendes en trésorerie sur les actions ordinaires (à l'exception de dividendes extraordinaires ou spéciaux), le participant se verra créditer des équivalents de dividendes à l'égard des UARR créditées à la date de clôture des registres pour le versement de ces dividendes. Ces équivalents de dividendes seront convertis en UARR supplémentaires (y compris des fractions d'UARR) en fonction de la juste valeur de marché à la date à laquelle les dividendes sur les actions ordinaires sont versés et ils seront crédités à cette date de versement de dividendes. Les droits rattachés aux UARR supplémentaires créditées à l'égard des UARR dont les droits n'ont pas été acquis s'acquiescent au même moment et dans la même proportion que ceux rattachés aux UARR dont les droits n'ont pas été acquis auxquelles ces UARR supplémentaires se rapportent, et ces UARR continueront d'être créditées à l'égard de tout versement de dividendes effectué avant la date de paiement de ces UARR.
REPORT DE LA DATE DE RÈGLEMENT – PÉRIODE D'INTERDICTION D'OPÉRATIONS	À moins que le comité des ressources humaines n'en décide autrement, si la date de règlement des UARR tombe durant une période d'interdiction d'opérations, cette date de règlement sera reportée au sixième jour de bourse suivant la fin de cette période d'interdiction d'opérations ou, si cette date est antérieure, à la date la plus tardive possible par ailleurs pour le règlement des UARR établie conformément au régime d'UARR.
CESSION	Les UARR et les droits ou intérêts s'y rapportant ne peuvent pas être cédés, transférés, vendus, échangés, grevés d'une charge, mis en gage ou hypothéqués ou aliénés de quelque façon que ce soit, sauf aux termes de dispositions testamentaires ou conformément aux lois sur les successions ab intestat.

APPROBATION DES ACTIONNAIRES	<p>Sous réserve de la phrase suivante et des lois applicables, le régime d’UARR et toute attribution peuvent être modifiés ou résiliés par le comité des ressources humaines sans l’approbation des actionnaires; toutefois, une modification ne saurait être apportée au régime d’UARR ou aux attributions sans le consentement d’un participant si celle-ci porte atteinte aux droits du participant à l’égard d’une attribution qui lui a été octroyée antérieurement aux termes du régime d’UARR, le consentement du participant n’étant toutefois pas requis si la modification est nécessaire afin de respecter les lois applicables. Les modifications suivantes apportées au régime d’UARR doivent être approuvées par une majorité des voix exprimées par les actionnaires présents ou représentés par procurateur à une assemblée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l’augmentation du nombre d’actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d’UARR; 2. la prolongation de la durée d’une attribution effectuée aux termes du régime d’UARR autrement que de la manière actuellement prévue aux termes du régime d’UARR; 3. la modification des dispositions de cession du régime d’UARR; 4. l’ajout des administrateurs externes aux participants admissibles à des attributions aux termes du régime d’UARR; 5. l’augmentation ou la suppression de la restriction relative au nombre d’actions ordinaires qui peuvent être émises ou qui sont émises aux initiés aux termes du régime d’UARR; 6. la modification des dispositions traitant des modifications d’une autre manière que celle qui est permise par les règles de la TSX. <p>Sans que soit limitée la portée de ce qui précède, le comité des ressources humaines peut apporter les modifications suivantes sans l’approbation des actionnaires, sous réserve de toute approbation des organismes de réglementation, notamment, au besoin, l’approbation de la TSX :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. des modifications d’ordre administratif; 2. une modification des dispositions relatives à l’acquisition des droits rattachés à des attributions; 3. une modification des dispositions en matière d’expiration d’une attribution qui n’en prolonge pas la durée au-delà de sa durée initiale.
DISPOSITIONS ANTI-DILUTION	<p>Dans le cas d’une modification des actions ordinaires en raison d’un dividende (à l’exception de dividendes versés dans le cours normal), d’une division d’actions, de la refonte du capital, d’une reclassification, d’une fusion, d’un arrangement, d’un regroupement ou d’un échange d’actions ordinaires ou d’une distribution de droits aux porteurs d’actions ordinaires ou de tout autre changement pertinent apporté au capital autorisé ou émis de la Société, un rajustement proportionnel autorisé aux termes des lois applicables et soumis à l’approbation de la TSX peut être apporté aux UARR en circulation au gré du comité des ressources humaines.</p>

– FIN DU DOCUMENT –

GREAT-WEST LIFECO

100, rue Osborne Nord
Winnipeg (Manitoba) R3C 1V3
Canada
greatwestlifeco.com

Membre du groupe de société de Power Corporation^{MC}



E1131(25Lifeco)(f)-3/26

IMPRIMÉ AU CANADA