

IAMGOLD CORPORATION

MANDAT DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION

- I. Le rôle, la responsabilité, l'autorité et le pouvoir du comité de rémunération des administrateurs de la Société (le « Comité de rémunération ») comprendront, sans s'y limiter :
 - (a) l'exercice des pouvoirs conférés au Comité de rémunération par les administrateurs de la Société en ce qui a trait aux régimes de bonification en actions et autres ententes de primes d'encouragement de la Société, y compris l'administration (et non l'octroi de récompenses en vertu de) des régimes de bonification en actions de la Société ainsi que l'examen et la recommandation aux administrateurs de la Société de tout régime d'avantages sociaux important concernant les employés de la Société et toute modification à ces régimes;
 - (b) la préparation et la recommandation pour approbation des administrateurs de la Société à chaque année du « Rapport du Comité de rémunération en matière de rémunération de la haute direction » à inclure dans le rapport annuel ou la circulaire d'information de la Société;
 - (c) l'élaboration d'une stratégie de rémunération des cadres de direction afin d'attirer et de conserver les cadres supérieurs et de les encourager à donner un rendement supérieur. De plus, le Comité veillera à la détermination et à la recommandation pour approbation des administrateurs de la Société, des dispositions de rémunération comprenant le salaire, les primes et les ententes de primes d'encouragement entre la Société, certains dirigeants de celle-ci et certaines de ses entreprises affiliées, y compris le chef de la direction de la Société conformément à la stratégie d'affaires et aux objectifs de la Société de manière à ce que l'intérêt financier des dirigeants de la Société soit compatible avec l'intérêt financier des actionnaires de la Société;
 - (d) L'examen et l'évaluation du rendement des dirigeants de la Société;
 - (e) L'analyse à savoir si la rémunération des administrateurs de la Société est suffisante de même qu'une analyse destinée à s'assurer que la rémunération reflète de façon réaliste les responsabilités et risques découlant d'un poste d'administrateur en fonction à la Société;

- (f) L'utilisation, aux frais de la Société, des services d'un conseiller indépendant, ainsi que la détermination et l'approbation des modalités de tout contrat d'honoraires, comme il convient, sans l'accord du Conseil ou de la direction;
 - (g) L'approbation préalable de tout service rendu pour la Société par le conseiller mentionné dans l'alinéa (f) qui n'a pas été demandé par le comité de rémunération; et
 - (h) L'examen et l'évaluation annuelle du caractère adéquat du mandat et la recommandation auprès du Conseil d'administration de tout changement à apporter au Comité de gouvernance d'entreprise, pour approbation.
- II. En tout temps, le comité de rémunération de la Société devra être constitué de sorte que :
- (a) Il soit composé d'un minimum de trois membres;
 - (b) Une majorité desdits membres soient résidents du Canada;
 - (c) Aucun desdits membres ne soit des dirigeants ou des employés de la Société ou de ses affiliés; et
 - (d) Sauf indication contraire des administrateurs de la Société, tous les membres devront être « indépendants » au sens de la deuxième partie de la politique nationale 58-201 relative aux lignes directrices sur la régie des entreprises publiques.
- III. Le comité de rémunération ne peut effectuer aucune transaction, sauf :
- (a) Lors d'une réunion des membres si
 - (i) Une majorité des membres sont présents,
 - (ii) Une majorité des membres présents sont résidents canadiens; et
 - (iii) Une majorité des membres présents sont « indépendants »;
ou
 - (b) Par une résolution écrite signée par tous les membres du comité de rémunération.