

Société Financière Manuvie
Assemblée annuelle | Le 5 mai 2016

**Renseignements importants
pour les actionnaires**

Votre participation est importante.
Veuillez prendre quelques minutes
pour lire ce document et voter.



Circulaire de
solicitation de
procurations
2016

Avis de
convocation
à l'assemblée
annuelle des
porteurs d'actions
ordinaires

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires

Vous êtes invité à assister à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de 2016.

Quand

Le 5 mai 2016
11 h (heure de l'Est)

Où

Siège social de Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto, Canada

Quatre points à l'ordre du jour

1. Recevoir les états financiers consolidés et le rapport des auditeurs pour l'exercice clos le 31 décembre 2015
2. Élire les administrateurs
3. Nommer les auditeurs
4. Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction

Nous étudierons toute autre question dûment soumise à l'assemblée, mais nous n'avons pas connaissance d'autres questions en ce moment.

L'assemblée annuelle de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers aura lieu au même moment et au même endroit.

Veillez lire la rubrique sur le vote commençant à la page 9. Votre vote est important.

Par ordre du conseil d'administration.

La vice-présidente et secrétaire générale,



Antonella Deo

Le 9 mars 2016

À propos de notre circulaire de sollicitation de procurations 2016

Richard B. DeWolfe
Président du conseil



Donald A. Guloien
Président et
chef de la direction



Ce sommaire présente certains faits saillants importants de notre circulaire, mais il n'indique pas tout ce que vous devez savoir au sujet des points sur lesquels vous voterez à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires. Veuillez lire toute la circulaire avant de voter.

Nos progrès en 2015

Nous avons accompli des progrès tangibles en 2015, réalisant des avancées dans notre ambitieuse stratégie axée sur le client en innovant afin de nous assurer de demeurer pertinents et agiles dans un monde en transformation rapide et en tirant parti des occasions de croissance que nous avons cernées dans chacun de nos secteurs d'activité.

Ce fut une année décevante du point de vue du bénéfice net, surtout à cause de l'incidence importante de la chute marquée des prix du pétrole et du gaz.

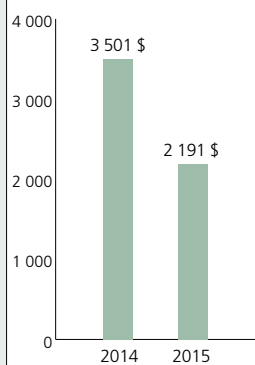
Notre résultat tiré des activités de base a augmenté de 28 % compte non tenu des résultats liés aux placements, résultat qui a dépassé les prévisions et atteste de la puissante impulsion de l'exploitation de Manuvie. Nous avons maintenu le cap sur une gestion serrée de nos dépenses et les économies provenant de notre initiative en matière d'efficacité et d'efficacité ont été réalisées plus rapidement que nous l'avions prévu.

Nous avons réalisé deux acquisitions importantes et annoncé deux grands partenariats stratégiques pour la distribution. Nous avons également majoré notre dividende après la fin de l'exercice, cette troisième hausse en moins de deux ans nous permettant d'atteindre une augmentation cumulative de 42 %.

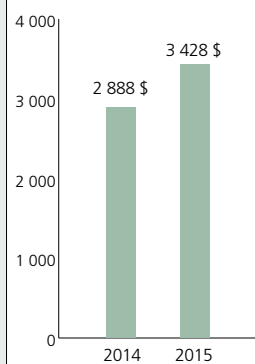
Ces résultats sont reflétés dans les décisions prises par le conseil cette année en matière de rémunération des membres de la haute direction; vous êtes invité à en prendre connaissance dans les pages qui suivent.

Dans l'ensemble, les résultats sous-jacents de nos entreprises et les progrès stratégiques que nous avons accomplis en 2015 nous rendent plus confiants que jamais en ce qui concerne notre solidité, notre lancée et notre positionnement stratégique à long terme.

Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$)



Bénéfice tiré des activités de base¹ (M\$)



¹ Mesure non conforme aux PCGR – voir la page 6.

Rémunération des membres de la haute direction en 2015

Le programme de rémunération de Manuvie est bien équilibré : il est concurrentiel, lié au rendement et aligné sur notre stratégie d'entreprise. Nous prenons également grand soin de structurer notre rémunération en fonction de saines pratiques de gouvernance et de contrôle des risques. Cette approche vise à récompenser les membres de la haute direction qui agissent dans l'intérêt à long terme de Manuvie et nous examinons continuellement le programme par rapport au marché et aux commentaires des actionnaires. En 2015, nous avons modifié notre tableau de bord des primes d'encouragement annuelles afin d'y inclure une mesure du bénéfice tiré des activités de gestion de patrimoine et d'actifs, éliminé l'utilisation d'un multiplicateur de rendement personnel pour le calcul des primes d'encouragement annuelles et mis en œuvre des restrictions formelles applicables à toutes les attributions d'options sur actions faites à compter de 2015, de sorte que les membres de la haute direction ne peuvent exercer leurs options sur actions avant l'écoulement d'une période de cinq ans suivant la date d'attribution.

Rémunération de 2015

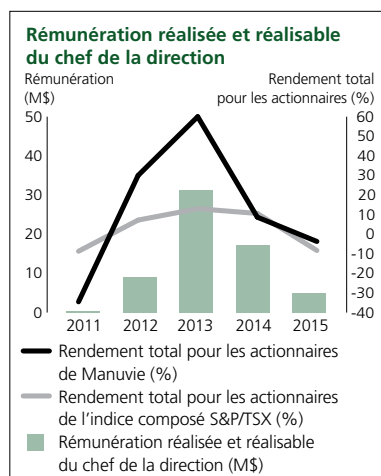
La rémunération totale des membres de la haute direction visés cette année reflète notre rendement financier à court et à long terme :

- les primes d'encouragement annuelles pour 2015 sont inférieures à celles de 2014 (avec un résultat d'entreprise de 89 %, comparativement à 117 % pour 2014) principalement en raison de l'incidence des prix du pétrole et du gaz, comme il est indiqué ci-dessus
- les unités d'actions liées au rendement et les unités d'actions temporairement inaccessibles qui ont été attribuées en 2013 ont été réglées en décembre 2015. Les unités d'actions liées au rendement ont été acquises avec un pointage de rendement de 125 %, à 182 % de leur valeur d'attribution, et les unités d'actions temporairement inaccessibles ont été réglées à 146 % de leur valeur d'attribution, ce qui reflète notre fiche de résultats solides au cours des trois dernières années, la force de nos capitaux et l'augmentation du cours de nos actions.

Nous établissons la rémunération des membres de la haute direction visés en dollars américains parce que, à titre de société mondiale, nous sélectionnons nos dirigeants aux échelons les plus élevés parmi des candidats situés partout dans le monde. Le dollar américain est la monnaie la plus couramment utilisée en matière de rémunération de ces membres de la haute direction et son utilisation est nécessaire en vue de les attirer et les retenir. L'incidence d'une baisse de 12 % du taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien au cours de l'année a entraîné d'importants écarts dans les montants de la rémunération directe totale convertis en dollars canadiens (voir le tableau sommaire de la rémunération figurant à la page 90). La rémunération directe totale du chef de la direction pour 2015, en excluant l'impact de la devise, a diminué de 3 % par rapport à celle de 2014. Les résultats ont été similaires pour les autres membres de la haute direction visés.

Rémunération au rendement

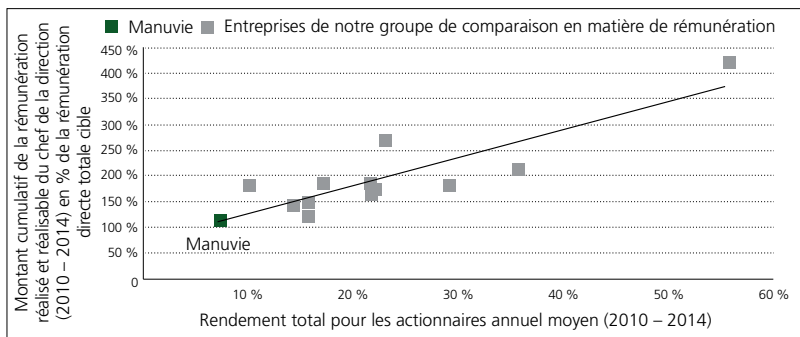
Un des moyens pour nous d'évaluer l'efficacité de notre programme de rémunération est de considérer le rendement du cours de nos actions et le montant que les membres de la haute direction visés ont réellement gagné, c'est-à-dire celui qui leur a été versé au cours d'une année (souvent appelé la *rémunération réalisée*) ou la valeur qu'ils peuvent recevoir dans le futur (souvent appelée la *rémunération réalisable*). Le graphique à droite illustre la relation entre la rémunération du chef de la direction, notre rendement total pour les actionnaires et le rendement total pour les actionnaires de l'indice composé S&P/TSX au cours des cinq dernières années. La rémunération du chef de la direction a été moins élevée au cours des années où notre rendement total pour les actionnaires était faible et plus élevée, comme il se doit, au cours des années où notre rendement total pour les actionnaires était élevé.



	2011	2012	2013	2014	2015
Rendement total pour les actionnaires de Manuvie	(34,5 %)	30,0 %	60,0 %	8,7 %	(3,7 %)
Rendement total pour les actionnaires de l'indice composé S&P/TSX	(8,7 %)	7,2 %	13,0 %	10,6 %	(8,3 %)
Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction	465 268 \$	8 990 336 \$	31 291 847 \$	17 110 940 \$	5 062 391 \$
Rémunération cible du chef de la direction	8 402 110 \$	9 334 616 \$	10 477 161 \$	12 704 068 \$	14 716 651 \$
Rémunération réalisée et réalisable en pourcentage de la cible	5,5 %	96,3 %	298,7 %	134,7 %	34,4 %

Rémunération comparable à celle de nos homologues

Le graphique ci-dessous compare la relation entre la rémunération réalisée et réalisable, en pourcentage de la rémunération directe totale cible, par rapport au rendement des actions des entreprises de notre groupe de comparaison en matière de rémunération au cours de la période 2010 à 2014. La courbe de régression illustre le lien entre la rémunération et le rendement. La rémunération réalisée des chefs de la direction des entreprises se situant au-dessus de la ligne a été plus élevée pour un niveau de rendement donné, alors que la rémunération réalisée des chefs de la direction des entreprises se situant en dessous de la ligne a été inférieure pour ce niveau de rendement. Le chef de la direction de Manuvie est positionné sur la courbe, ce qui suggère un alignement approprié. Voir la page 47 pour obtenir des précisions sur notre méthodologie et la page 52 pour des renseignements sur notre groupe de comparaison en matière de rémunération.



Avis sur la rémunération des membres de la haute direction

Vous pouvez consulter la rémunération des membres de la haute direction chez Manuvie à partir de la page 45. L'an dernier, les actionnaires ont voté à 91 % en faveur de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. Nous tiendrons un autre vote consultatif non contraignant des actionnaires à notre assemblée annuelle de 2016 et, comme toujours, nous apprécions vos commentaires. Nous poursuivrons aussi notre engagement actif auprès de nos actionnaires importants et auprès des groupes représentant les actionnaires afin de tenir compte de leur avis lorsque nous examinons la rémunération des membres de la haute direction chez Manuvie.

Le président du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre,

John Cassaday

Gouvernance chez Manuvie

Nous croyons qu'une bonne gouvernance d'entreprise est essentielle à notre succès à long terme, afin de protéger la marque Manuvie et les intérêts de nos partenaires. Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance sont conformes à notre vision, qui est d'être la société de services financiers la plus professionnelle du monde en offrant des solutions solides, fiables, sûres et avant-gardistes qui aideront nos clients à prendre leurs décisions financières les plus importantes.

Cette année, 15 administrateurs ont été mis en candidature aux fins d'élection au conseil pour un mandat de un an. Quatorze d'entre eux ont été élus à notre assemblée de 2015. Pamela Kimmet s'est jointe au conseil le 7 mars 2016.

Ces administrateurs possèdent l'ensemble de compétences, d'expérience et de qualifications nécessaires pour assurer une surveillance appropriée et la prise de décisions efficaces. Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements à leur sujet à partir de la page 19.

	Administrateur depuis	Indépendant	Votes en faveur en 2015
Joseph Caron	2010	Oui	96,9 %
John Cassaday	1993	Oui	94,6 %
Susan Dabarno	2013	Oui	97,0 %
Richard DeWolfe	2004	Oui	99,3 %
Sheila Fraser	2011	Oui	98,8 %
Donald Guloien	2009	Non	99,5 %
Luther Helms	2007	Oui	99,4 %
Tsun-yan Hsieh	2011	Oui	96,0 %
Thomas Jenkins	2015	Oui	99,2 %
Pamela Kimmet	2016	Oui	s.o.
Donald Lindsay	2010	Oui	99,4 %
John Palmer	2009	Oui	98,6 %
James Prieur	2013	Oui	97,0 %
Andrea Rosen	2011	Oui	99,6 %
Lesley Webster	2012	Oui	96,2 %

En moyenne,
98 %
des voix
ont été exprimées
en faveur des
administrateurs mis en
candidature en 2015

98 %
présence moyenne
aux réunions

100 %
des administrateurs
sont indépendants,
sauf le chef de
la direction

100 %
des membres des
comités du conseil
sont indépendants

36 %
des administrateurs
indépendants
sont des femmes

Engagement auprès des actionnaires et rétroaction

Le conseil et nous-mêmes croyons que l'engagement auprès des actionnaires et des autres parties prenantes et la communication directe avec ceux-ci jouent un rôle important dans la fourniture d'une rétroaction en temps opportun et significative.

En 2015, le président du conseil a dirigé huit rencontres et neuf conférences téléphoniques avec plusieurs de nos actionnaires les plus importants pour discuter de divers sujets, notamment la composition et les priorités du conseil, la culture de l'entreprise, les acquisitions récentes, l'accent sur l'innovation et les perturbations, le déploiement des capitaux, la rémunération des membres de la haute direction et notre politique en matière de dividendes. Voir la page 125 pour obtenir des précisions sur notre programme d'engagement auprès des actionnaires.

Veillez lire la circulaire et exercer les droits de vote rattachés à vos actions

Au nom du conseil et de la direction, nous avons le plaisir de vous inviter à vous joindre à nous à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie.

L'assemblée portera sur les quatre points à l'ordre du jour figurant dans l'encadré à droite. En tant que porteur d'actions ordinaires, vous avez le droit de recevoir nos états financiers et d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard des autres points.

Votre vote est important. Nous vous encourageons à assister à l'assemblée ou à voter par procuration (par Internet, par téléphone ou par la poste). Voir la page 11 pour obtenir des précisions sur la façon de voter.

À l'assemblée, nous examinerons aussi notre rendement financier en 2015 et les faits saillants de nos résultats pour le premier trimestre de 2016.

Si vous assistez à l'assemblée, vous aurez aussi l'occasion de poser des questions aux membres du conseil et de la direction.

Notre assemblée annuelle de 2016

Quand

Le 5 mai 2016 à 11 h
(heure de l'Est)

Où

Siège social de Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto, Canada

Points à l'ordre du jour de l'assemblée

(voir la page 14)

1. Recevoir nos états financiers
2. Élire les administrateurs
3. Nommer les auditeurs
4. Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction

Le conseil vous recommande de voter POUR les points 2, 3 et 4.

Le président du conseil,



Richard B. DeWolfe

Le président et chef de la direction,



Donald A. Guloien

■ À propos de la présente circulaire de sollicitation de procurations

Nous vous avons envoyé la présente circulaire de sollicitation de procurations parce que vous déteniez des actions ordinaires de la Société Financière Manuvie à la fermeture des bureaux le 9 mars 2016. Celle-ci contient des renseignements importants sur l'assemblée, les points à l'ordre du jour et la manière d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Vous avez le droit d'être convoqué à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2016 et d'exercer les droits de vote rattachés à ces actions.

La direction sollicite votre procuration en vue de l'assemblée, ce qui signifie que nous communiquons avec vous afin de vous encourager à voter. Nous faisons cette sollicitation surtout par la poste, mais nous pouvons également vous téléphoner. Si nous faisons appel à un tiers pour communiquer avec vous pour notre compte, nous en défraierons le coût (qui devrait être minime).

Dans la présente circulaire :

- *nous, notre, nos* ou *Manuvie* désignent la Société Financière Manuvie
- *vous, votre, vos* ou *actionnaires* renvoient aux porteurs d'actions ordinaires de Manuvie
- *assemblée* désigne notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires ayant lieu le 5 mai 2016
- *actions ordinaires* ou *actions* désignent les actions ordinaires de la Société Financière Manuvie
- *Assurance-Vie Manufacturers* désigne La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers

Les renseignements contenus dans la présente circulaire sont présentés en date du 29 février 2016 et les montants sont en dollars canadiens, à moins d'indication contraire. Les renseignements figurant sur les sites Web mentionnés dans la présente circulaire ou accessibles sur ceux-ci ne font pas partie du présent document.

Nous utilisons un certain nombre de mesures financières non conformes aux PCGR pour évaluer le rendement dans son ensemble et celui de chacune de nos entreprises. Une mesure financière est jugée être une mesure non conforme aux PCGR pour l'application des lois sur les valeurs mobilières canadiennes si elle est présentée autrement que conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada utilisés pour nos états financiers historiques audités.

Les mesures non conformes aux PCGR auxquelles il est fait référence dans la présente circulaire incluent le bénéfice tiré (ou la perte subie) des activités de base, les ventes, les montants en devises constantes, les actifs gérés et les éléments connexes. Les mesures financières non conformes aux PCGR ne sont pas définies aux termes des PCGR et, par conséquent, ne sont probablement pas comparables à des termes semblables employés par d'autres émetteurs. Elles ne doivent donc pas être interprétées isolément ou en remplacement de toute autre information financière préparée conformément aux PCGR.

Pour de plus amples renseignements sur les mesures financières non conformes aux PCGR auxquelles il est fait référence ci-dessus, se reporter à la rubrique *Rendement et mesures non conformes aux PCGR* de notre plus récent rapport de gestion, qui est disponible sur notre site Web (manuvie.com).

Pour obtenir plus d'information

Vous pouvez trouver des renseignements financiers sur Manuvie dans notre rapport annuel, qui comprend nos états financiers consolidés audités et le rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2015. Notre notice annuelle contient des renseignements sur le comité d'audit, notamment sa charte.

Ces documents sont disponibles sur notre site Web (manuvie.com), sur SEDAR (sedar.com) et sur EDGAR (sec.gov/edgar). Vous pouvez aussi nous demander un exemplaire imprimé de notre rapport annuel : vous n'avez qu'à donner votre nom, votre adresse postale et le numéro de formulaire du document que vous désirez recevoir (formulaire IR3928F pour le rapport annuel français ou formulaire IR3928E pour la version anglaise).

Courriel manulife@datagroup.ca

Télécopieur 1 800 230-2520
(sans frais en Amérique du Nord)

Téléphone 1 855 219-4029
(sans frais en Amérique du Nord)
416 852-1022
(appels locaux et internationaux)

Poste DATA Group of Companies
9195 Torbram Road
Brampton (Ontario) L6S 6H2
Canada
À l'attention des représentants du service
à la clientèle de Manuvie

Où trouver

À propos de l'assemblée

- 10 Qui a le droit de voter
- 11 Comment voter
- 14 Points à l'ordre du jour de l'assemblée

À propos des administrateurs

- 18 Faits saillants à propos du conseil
- 19 Profils des administrateurs
- 34 Rapports des comités du conseil 2015
- 38 Mode de rémunération de nos administrateurs

Rémunération des membres de la haute direction

46 Analyse de la rémunération

- 47 Nos pratiques en matière de rémunération
- 60 Notre programme de rémunération
- 74 Rémunération pour 2015
- 78 Rémunération des membres de la haute direction visés

90 Détail de la rémunération des membres de la haute direction

- 90 Tableau sommaire de la rémunération
- 92 Rémunération sous forme de titres de capitaux propres
- 97 Prestations de retraite
- 105 Cessation des fonctions et changement de contrôle
- 112 Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque

Gouvernance chez Manuvie

117 Nos pratiques en matière de gouvernance

118 À propos du conseil de Manuvie

- 120 Rôles et responsabilités
- 126 Comités du conseil

127 Agir à titre d'administrateur

- 127 Intégrité
- 127 Participation en actions
- 127 Appartenance à d'autres conseils
- 128 Limites de mandat
- 128 Indépendance
- 129 Diversité
- 130 Compétences et expérience
- 132 Perfectionnement des administrateurs
- 133 Évaluation
- 134 Relève du conseil

Autres renseignements

- 135 Assurance responsabilité civile
- 135 Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants
- 135 Approbation des administrateurs

■ À propos de l'assemblée

L'assemblée annuelle de cette année a lieu le 5 mai 2016. Veuillez lire la présente rubrique pour déterminer qui a le droit de voter, comment vous pouvez voter et les points sur lesquels vous voterez.

Des questions?

Appelez l'agent des transferts de votre région pour toute question :

Au Canada	CST 1 800 783-9495
Aux États-Unis	Computershare 1 800 249-7702
À Hong Kong	Computershare 852 2862-8555
Aux Philippines	Rizal Commercial Banking Corporation 632 892-9362 632 892-7566

Où trouver

Qui a le droit de voter	10
Comment voter	11
Points à l'ordre du jour de l'assemblée	14

Qui a le droit de voter

Si vous déteniez des actions ordinaires de Manuvie à 17 h (heure de l'Est) le 9 mars 2016 (date de clôture des registres), vous avez le droit d'être convoqué à notre assemblée annuelle de 2016 et d'y voter. Nous avons 1 972 026 919 actions ordinaires en circulation à cette date et chaque action confère un droit de vote.

À propos du quorum

Pour que l'assemblée puisse avoir lieu, au moins deux actionnaires doivent y être présents ou y être représentés par une procuration.

Toute question doit être approuvée à la majorité simple des voix exprimées. À notre connaissance, personne n'est propriétaire véritable ni n'exerce le contrôle (directement ou indirectement) sur plus de 10 % des droits de vote rattachés aux actions ordinaires de Manuvie.

Restrictions en matière de vote

Si une personne, une entité contrôlée par une personne ou une personne avec une entité qu'elle contrôle détient en propriété véritable des actions conférant, au total, plus de 20 % des voix pouvant être exprimées, cette personne ou entité ne peut pas voter, à moins d'y être autorisée par le ministre des Finances (Canada).

Les actions ordinaires qui sont détenues en propriété véritable par le gouvernement du Canada, une province ou un territoire du Canada, un gouvernement étranger ou une sous-division politique ou un organisme de l'une ou l'autre de ces entités ne confèrent aucun droit de vote, sauf dans des circonstances approuvées par le ministre des Finances (Canada).

Comment voter

Il y a deux manières de voter : par procuration ou en personne à l'assemblée. La façon dont vous exercerez vos droits de vote dépend de votre statut d'actionnaire inscrit, de détenteur d'une attestation de propriété ou d'actionnaire non inscrit (propriétaire véritable).



Voir la page 13 pour des précisions importantes sur le vote par procuration.

Actionnaires inscrits et détenteurs d'attestation de propriété

(votre trousse contient un formulaire de procuration)

Vous êtes un *actionnaire inscrit* si vous détenez un certificat d'actions à votre nom ou si vos actions sont inscrites électroniquement dans le système d'inscription directe (SID) tenu par notre agent des transferts.

Vous êtes un *détenteur d'attestation de propriété* si vous détenez une attestation de propriété d'actions qui a été émise au moment de la démutualisation d'Assurance-Vie Manufacturers.

Vote par procuration

Votre représentant autorisé ou vous devez signer le formulaire de procuration. Si vous êtes une société par actions ou une autre entité juridique, votre représentant autorisé doit signer le formulaire.

Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions de trois manières :



Par Internet – Allez au site Web indiqué dans votre formulaire de procuration. Vous aurez besoin du numéro d'identification personnel/de contrôle indiqué sur le formulaire.



Par téléphone (au Canada et aux États-Unis seulement) – Composez le numéro sans frais indiqué dans le formulaire de procuration et suivez les instructions. Vous aurez besoin du numéro d'identification personnel/de contrôle indiqué sur le formulaire.



Par la poste – Remplissez votre formulaire de procuration et renvoyez-le dans l'enveloppe fournie à cette fin.

Votre formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) le 3 mai 2016** pour que votre vote soit compté. Si vous l'envoyez par la poste, prévoyez suffisamment de temps pour la livraison de l'enveloppe.

Si l'assemblée est ajournée, votre formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.**

Vote en personne à l'assemblée

Vous devez apporter une pièce d'identité avec vous à l'assemblée.

Vérifiez auprès de notre agent des transferts lorsque vous arrivez à l'assemblée.

Ne remplissez pas le formulaire de procuration avant l'assemblée puisque vous voterez en personne à l'assemblée.

Modification de votre vote

Vous pouvez révoquer votre procuration si vous changez d'idée quant à la manière dont vous désirez exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

L'envoi de nouvelles instructions à une date ultérieure sur la manière dont vous désirez voter entraînera la révocation des instructions déjà soumises.

Vous pouvez envoyer une nouvelle procuration par Internet, par téléphone ou par la poste en suivant les instructions ci-dessus.

Vous pouvez aussi envoyer un avis écrit, signé par votre représentant autorisé ou vous, à la secrétaire générale, Société Financière Manuvie, 200 Bloor Street East, Toronto, Canada M4W 1E5.

Votre nouveau formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) le 3 mai 2016** pour que votre vote soit compté. Si vous l'envoyez par la poste, prévoyez suffisamment de temps pour que l'enveloppe soit livrée à temps.

Si l'assemblée est ajournée, votre formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.**

Si vous manquez ce délai, vous ne pouvez révoquer votre procuration qu'en remettant un avis écrit au président du conseil à l'assemblée avant qu'elle ne commence. Votre représentant autorisé ou vous devez signer l'avis.



Voir la page 13 pour des précisions importantes sur le vote par procuration.

Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

(votre trousse contient un formulaire d'instructions de vote)

Vous êtes un *actionnaire non inscrit* si vous détenez vos actions par l'entremise d'un intermédiaire (banque, société de fiducie, courtier en valeurs mobilières ou autre institution financière). Cela signifie que les actions sont immatriculées au nom de votre intermédiaire et que vous en êtes le propriétaire véritable.

Vote par procuration

Votre représentant autorisé ou vous devez signer le formulaire d'instructions de vote. Si vous êtes une société par actions ou une autre entité juridique, votre représentant autorisé doit signer le formulaire.

Vous pouvez donner vos instructions de vote de trois manières :



Par Internet – Allez au site Web indiqué dans votre formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions à l'écran.



Par téléphone (au Canada et aux États-Unis seulement) – Composez le numéro sans frais indiqué dans votre formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions.



Par la poste – Remplissez votre formulaire d'instructions de vote et renvoyez-le dans l'enveloppe fournie à cette fin.

Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à temps pour s'y conformer. Vérifiez le délai indiqué dans le formulaire pour la remise de vos instructions de vote. Si vous l'envoyez par la poste, prévoyez suffisamment de temps pour la livraison de l'enveloppe.

Vote en personne à l'assemblée

Vous devez apporter une pièce d'identité avec vous à l'assemblée.

Enregistrez-vous auprès de notre agent des transferts lorsque vous arrivez à l'assemblée.

Ne remplissez pas le formulaire d'instructions de vote avant l'assemblée puisque vous voterez à l'assemblée.

Modification de votre vote

Vous pouvez révoquer votre procuration si vous changez d'idée quant à la manière dont vous désirez exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Suivez les instructions données dans votre formulaire d'instructions de vote ou communiquez avec votre intermédiaire pour obtenir de plus amples renseignements.

Autres précisions sur le vote par procuration

Le vote par procuration est la manière la plus facile de voter. Cela signifie que vous accordez à une autre personne (votre fondé de pouvoir) le pouvoir d'assister à l'assemblée et de voter pour vous selon vos instructions.

Donald A. Guloien, président et chef de la direction ou, à défaut, Richard B. DeWolfe, président du conseil (avec pleins pouvoirs de substitution) ont accepté d'agir à titre de fondés de pouvoir de Manuvie pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée selon vos instructions.

Si vous ne désignez pas un fondé de pouvoir différent lorsque vous signez votre formulaire, vous autorisez M. Guloien ou M. DeWolfe à agir comme fondé de pouvoir pour voter en votre nom à l'assemblée selon vos instructions. Si vous n'indiquez pas dans le formulaire la manière dont vous désirez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, M. Guloien ou M. DeWolfe voteront :

- POUR l'élection des 15 administrateurs mis en candidature dans la présente circulaire
- POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant qu'auditeurs
- POUR le vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Vous pouvez aussi nommer une autre personne comme fondé de pouvoir : il n'est pas nécessaire qu'elle soit un actionnaire de Manuvie. Inscrivez son nom en caractères d'imprimerie dans l'espace en blanc prévu à cet effet dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote. N'oubliez pas de le dire à cette personne afin qu'elle sache qu'elle doit assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions selon vos instructions. Si vous ne précisez pas la manière dont vous désirez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, votre fondé de pouvoir pourra les exercer selon son bon jugement.

Si des modifications sont apportées aux points devant faire l'objet d'un vote ou à toute autre question dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci, votre fondé de pouvoir pourra exercer les droits de vote rattachés à vos actions selon son bon jugement.

Des questions?

Appelez l'agent des transferts de votre région si vous avez des questions ou désirez obtenir un nouveau formulaire de procuration (voir la page 9 pour obtenir des précisions).

À propos de la confidentialité et des résultats du vote

Nos agents des transferts comptent et compilent de manière indépendante les votes afin de préserver la confidentialité. Un formulaire de procuration ou d'instructions de vote nous est transmis seulement lorsqu'il est clair qu'un actionnaire désire communiquer avec le conseil ou avec la direction, que la validité du formulaire est remise en question ou que la loi l'exige.

Après l'assemblée, nous afficherons les résultats du vote sur notre site Web (manuvie.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (sec.gov/edgar).

Points à l'ordre du jour de l'assemblée

L'assemblée portera sur quatre points.

1. États financiers (manuvie.com)

Nous présenterons nos états financiers consolidés 2015 et le rapport des auditeurs s'y rapportant. Vous pouvez en trouver une copie dans notre rapport annuel 2015 disponible sur notre site Web.

2. Élection des administrateurs (voir la page 17)

Vous élirez 15 administrateurs qui siégeront à notre conseil jusqu'à la fin de l'assemblée annuelle des actionnaires de l'année prochaine ou jusqu'à leur démission, selon le plus rapproché de ces événements. Les 15 administrateurs mis en candidature sont actuellement membres du conseil.

Les profils des administrateurs mis en candidature sont présentés à partir de la page 19.

Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection de chaque administrateur mis en candidature.

3. Nomination des auditeurs

Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (Ernst & Young) sont nos auditeurs externes depuis plus de cinq ans et le comité d'audit a recommandé au conseil de les nommer de nouveau en tant qu'auditeurs pour l'exercice 2016 pour un mandat se terminant à la fin de notre prochaine assemblée annuelle.

Le tableau ci-dessous présente les services qu'Ernst & Young a fournis à Manuvie et à ses filiales au cours des deux derniers exercices ainsi que les honoraires facturés :

(en millions)	2015	2014
Services d'audit	29,0 \$	25,9 \$
Comprennent l'audit de nos états financiers et des états financiers de nos filiales et de nos fonds séparés et distincts, l'audit des dépôts réglementaires, les services liés aux prospectus, le rapport sur les contrôles internes, l'examen des rapports trimestriels et le dépôt des documents réglementaires		
Services liés à l'audit	2,6 \$	2,2 \$
Comprennent de la consultation sur les normes de comptabilité et de présentation de l'information financière non classée comme un service d'audit, les audits liés aux opérations proposées ou conclues et des services de certification pour les rapports sur les contrôles internes à l'intention de tiers		
Services fiscaux	0,1 \$	0,3 \$
Comprennent l'observation fiscale, la planification fiscale et les services-conseils en matière de fiscalité		
Autres services	0,6 \$	1,5 \$
Comprennent les services de sécurité de l'information et d'autres services consultatifs		
Total	32,3 \$	29,9 \$

La politique d'indépendance de nos auditeurs exige que le comité d'audit approuve préalablement tous les services d'audit et les services non liés à l'audit autorisés (y compris les honoraires et les conditions) devant être fournis par les auditeurs externes.

Si un nouveau service est proposé pendant l'année en dehors des catégories préalablement approuvées, il doit être préalablement approuvé par le comité d'audit ou par un membre désigné par celui-ci pour agir en son nom.

Le conseil vous recommande de voter POUR la nomination d'Ernst & Young en tant qu'auditeurs.

4. Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction (voir la page 45)

Le conseil estime que les programmes de rémunération doivent être justes, équitables et concurrentiels par rapport au marché et qu'ils doivent appuyer notre stratégie et nos progrès.

Le conseil reconnaît la nécessité d'un examen plus approfondi de la rémunération des membres de la haute direction en général et estime que les actionnaires devraient avoir la possibilité de bien comprendre nos objectifs, principes et fondements en matière de rémunération des membres de la haute direction et de se prononcer sur notre approche à cet égard. Par conséquent, vous êtes invité à voter sur la résolution suivante :

Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations transmise en vue de l'assemblée annuelle de 2016 des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie.

Ce vote étant consultatif, les résultats de celui-ci ne sont pas contraignants. Le conseil tiendra cependant compte des résultats ainsi que des commentaires provenant des autres activités auxquelles prennent part les actionnaires en vue de la prise des décisions relatives aux politiques et procédures en matière de rémunération et de rémunération des membres de la haute direction dans le futur.

Veuillez vous reporter à la page 2 pour obtenir un aperçu de notre programme de rémunération des membres de la haute direction, de notre rendement pour l'année et de l'incidence qu'il a eu sur la rémunération des membres de la haute direction pour 2015. Nous présentons aussi de plus amples détails sur ces éléments à partir de la page 45. Ces renseignements ont été approuvés par le conseil sur la recommandation du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Examen du comité d'audit

Le comité d'audit procède chaque année à un examen formel des auditeurs externes et il en fait un examen plus exhaustif tous les cinq ans.

L'examen de 2015 s'est concentré sur l'associé responsable de la mission et son équipe, leur indépendance et leur objectivité ainsi que la qualité des travaux d'audit exécutés. L'examen était fondé sur les recommandations des Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada) et du Conseil canadien sur la reddition de comptes visant à aider les comités d'audit dans leurs fonctions de surveillance. En 2014, le comité a effectué un examen exhaustif d'Ernst & Young couvrant la période de cinq ans close le 31 décembre 2013.

Le conseil vous recommande de voter POUR notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Si un nombre important d'actionnaires s'opposent à la résolution, le conseil communiquera avec ses actionnaires (particulièrement avec ceux dont on sait qu'ils ont voté contre la résolution) pour comprendre leurs préoccupations et examinera notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction à la lumière de ces préoccupations. Nous encourageons les actionnaires ayant voté contre la résolution à communiquer avec le conseil pour discuter de leurs questions ou préoccupations particulières (voir la page 117 pour obtenir des précisions sur la manière de communiquer avec le conseil et la page 125 pour obtenir des précisions sur les activités auxquelles prennent part nos actionnaires).

À propos des propositions des actionnaires

Les propositions des actionnaires pour notre assemblée annuelle de 2017 doivent nous parvenir d'ici 17 h (heure de l'Est) le 9 décembre 2016 afin que nous puissions les inclure dans notre circulaire de sollicitation de procurations de l'année prochaine. Elles doivent être faites par écrit et respecter les exigences de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), que vous pouvez consulter en ligne à l'adresse <http://laws-lois.justice.gc.ca>.

Veuillez envoyer votre proposition à l'adresse suivante :

Secrétaire générale

Société Financière Manuvie

200 Bloor Street East

Toronto (Ontario) M4W 1E5

Canada

■ À propos des administrateurs

Veillez lire la rubrique à propos des administrateurs mis en candidature avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Cette année, 15 administrateurs ont été mis en candidature aux fins d'élection au conseil pour un mandat de un an. Ils ont tous ont été élus à notre assemblée de 2015, à l'exception de Pamela Kimmet, qui s'est jointe au conseil le 7 mars 2016. Ces administrateurs possèdent l'ensemble de compétences, d'expérience et de qualifications nécessaires pour assurer une surveillance appropriée et la prise de décisions efficaces.

Taille appropriée

15 administrateurs

pour un débat profitable et une prise de décisions efficace

Indépendance

Tous

les administrateurs sont indépendants, sauf le chef de la direction

Tous les membres du comité sont indépendants

Compétences financières

100 %

des administrateurs possèdent des compétences financières

Expérience

53 %

des administrateurs possèdent de l'expérience dans les services financiers ou en supervision d'opérations financières complexes

73 %

des administrateurs possèdent de l'expérience en gestion du risque

87 %

des administrateurs possèdent de l'expérience en ressources humaines ou en rémunération

Divers

36 %

des administrateurs indépendants sont des femmes

80 %

des administrateurs possèdent de l'expérience à l'échelle internationale

Qualifications

Tous

les administrateurs apportent un ensemble de compétences, d'antécédents et d'expérience qui sont importants pour siéger à notre conseil

Où trouver

Faits saillants à propos du conseil

18

Profils des administrateurs

19

Rapports des comités

du conseil 2015

34

Mode de rémunération

de nos administrateurs

38

Faits saillants à propos du conseil

Mixité

Nous promovons la mixité au sein de notre conseil et avons introduit une politique de diversité officielle en 2014 ayant pour objectif qu'au moins 30 % de nos administrateurs indépendants soient des femmes; nous atteignons cet objectif depuis 2013. Une femme a aussi agi à titre de présidente de notre conseil de 2008 à 2013. Se reporter à la page 129 pour de plus amples renseignements en matière de diversité.

À propos du vote majoritaire

Les actionnaires peuvent voter *pour* chaque administrateur ou *s'abstenir* de voter à son égard. Les administrateurs à l'égard desquels le nombre d'*abstentions* de vote est supérieur au nombre de voix exprimées *en leur faveur* doivent présenter leur démission.

Le comité de gouvernance et des candidatures étudiera la démission et recommandera au conseil de l'accepter, sauf en cas de circonstances atténuantes. Le conseil prendra sa décision dans les 90 jours suivant l'assemblée et fera part de sa décision et des motifs de celle-ci dans un communiqué de presse. L'administrateur ne participera pas à ces délibérations.

Cette politique s'applique uniquement aux élections non contestées, lorsque le nombre d'administrateurs mis en candidature est égal au nombre d'administrateurs à élire.

Limites de mandat

Les administrateurs indépendants peuvent être membres du conseil pendant une période d'au plus 12 ans afin d'équilibrer les avantages de l'expérience et la nécessité de nouvelles perspectives. Nous avons introduit cette politique vers la fin de 2013 et supprimé en même temps l'âge de la retraite obligatoire à 72 ans. Voir la page 128 pour obtenir de plus amples renseignements.

Le président du conseil peut agir pendant un mandat complet de cinq ans sans égard au nombre d'années de service comme administrateur.

Présence aux réunions en 2015

Le tableau qui suit présente le nombre de réunions du conseil et des comités tenues en 2015 et la présence globale à celles-ci. Les administrateurs doivent assister à toutes les réunions du conseil et des comités dont ils sont membres, sauf en cas de circonstances atténuantes. La présence moyenne a été de 98 % en 2015 et tous les administrateurs, sauf deux membres du conseil à ce moment-là, ont assisté à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2015.

	Nombre de réunions	Présence globale aux réunions
Conseil	10	99 %
Comité d'audit	6	94 %
Comité de gouvernance et des candidatures	4	100 %
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	7	100 %
Comité de gestion des risques	6	94 %

Profil des administrateurs

Richard B. DeWolfe (président du conseil depuis 2013)



Westwood (Massachusetts) États-Unis ■ 71 ans ■ Indépendant

Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Secteur public
- Finances
- Gestion du risque
- Exploitation | gouvernance aux États-Unis
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

M. DeWolfe possède une très vaste expérience dans les secteurs des affaires, des placements et du leadership dans les secteurs public et privé qui le rend apte à agir à titre d'administrateur et de président du conseil de Manuvie. Il apporte une expertise en gouvernance grâce à l'expérience qu'il a acquise à titre de président du conseil d'une société ouverte et d'administrateur de plusieurs organismes bien connus aux États-Unis.

Richard DeWolfe est président du conseil depuis le 2 mai 2013 et est associé directeur de DeWolfe & Company, LLC, société d'experts-conseils en gestion immobilière et en placements. Il a été président du conseil et chef de la direction de The DeWolfe Companies, Inc., la plus importante entreprise d'accès à la propriété de Nouvelle-Angleterre, de 1992 à 2002. The DeWolfe Companies, Inc. était inscrite à l'American Stock Exchange jusqu'à ce qu'elle soit achetée par la Cendant Corporation en 2002.

Il siège au conseil des organismes sans but lucratif suivants : American College of Corporate Directors, Massachusetts General Hospital (conseil du président), Université de Boston (fiduciaire émérite), The Boston Foundation (administrateur émérite), The Boston Center for Community and Justice (administrateur honoraire), le Canada Institute du Wilson Center (conseil consultatif) et Quissett Harbor Preservation Trust (président du conseil).

M. DeWolfe est titulaire d'un baccalauréat en sciences appliquées (marketing et finances) de l'Université de Boston et du titre d'Executive Masters Professional Director de l'American College of Corporate Directors, organisation de formation et d'accréditation des administrateurs de sociétés ouvertes.

Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

Avantair, Inc., 2009 à 2013

Présence aux réunions en 2015

Conseil	10 sur 10	100 %
---------	-----------	-------

Comités du conseil

M. DeWolfe n'est pas membre des comités d'audit, de rémunération et de dotation en personnel cadre ou de gestion des risques, mais il assiste aux réunions sur invitation du président du comité respectif.

Audit	6 sur 6	100 %
Gouvernance et candidatures	4 sur 4	100 %
Rémunération et dotation en personnel cadre	7 sur 7	100 %
Gestion des risques	6 sur 6	100 %

Administrateur depuis avril 2004

Limite du mandat : 2018

Votes en faveur en 2015 : 99,3 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat

Hausse de 13,7 % de sa participation en actions et en UAD entre le 11 mars 2015 et le 29 février 2016



Voir la page 42 pour des renseignements sur la participation en actions.

Joseph P. Caron



Vancouver (Colombie-Britannique) Canada ■ 68 ans ■ Indépendant

Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Secteur public
- Finances
- Exploitation | gouvernance en Asie
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

M. Caron fait bénéficier le conseil de son expérience du monde des affaires, du secteur gouvernemental et de son expérience à l'échelle internationale, fournissant une perspective bien équilibrée pour siéger à notre conseil, au comité de gouvernance et des candidatures et au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Joseph Caron est directeur et fondateur de Joseph Caron Incorporated, société d'experts-conseils fondée en 2010 pour fournir des conseils stratégiques aux entreprises asiatiques cherchant à étendre leurs activités au Canada ainsi qu'aux entreprises et aux organismes canadiens souhaitant prendre de l'expansion en Asie. Son expérience comprend quatre années au sein de HB Global Advisors Corporation, société d'experts-conseils internationale de Heenan Blaikie S.E.N.C.R.L./s.r.l. (de 2010 à 2013), et près de quatre décennies au sein du gouvernement du Canada, où il a occupé plusieurs postes diplomatiques clés, dont ceux d'ambassadeur en République populaire de Chine (de 2001 à 2005), d'ambassadeur au Japon (de 2005 à 2008) et de haut-commissaire en Inde (de 2008 à 2010). Il est également membre du conseil de l'aéroport international de Vancouver.

M. Caron est titulaire d'un baccalauréat ès arts (science politique) de l'Université d'Ottawa. Il détient des diplômes honorifiques de l'Université York et de l'Université Meiji Gakuin et a reçu le titre de membre distingué de la Fondation Asie Pacifique et celui d'associé de recherche honoraire de l'Institut de recherche asiatique de l'Université de Colombie-Britannique.

Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années
Westport Innovations Inc., 2013 à ce jour

Présence aux réunions en 2015

Conseil	10 sur 10	100 %
Comités du conseil		
Gouvernance et candidatures (président depuis le 1 ^{er} mai 2014)	4 sur 4	100 %
Rémunération et dotation en personnel cadre	7 sur 7	100 %

Administrateur depuis octobre 2010

Limite du mandat : 2023

Votes en faveur en 2015 : 96,9 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 32,5 % de sa participation en actions et en UAD entre le 11 mars 2015 et le 29 février 2016



Voir la page 42 pour des renseignements sur la participation en actions.

John M. Cassaday



Toronto (Ontario) Canada ■ 62 ans ■ Indépendant

Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Finances
- Gestion du risque
- Exploitation | gouvernance au Canada et aux États-Unis
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

M. Cassaday possède une grande expérience du secteur des affaires et à titre de membre de la haute direction et siège également au conseil d'autres sociétés ouvertes. Cette expérience le rend apte à siéger à notre conseil ainsi qu'au comité de gouvernance et des candidatures et au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

John Cassaday est actuellement administrateur de sociétés. Auparavant, il était président et chef de la direction de Corus Entertainment Inc., poste qu'il a occupé depuis sa création en 1999 jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite le 31 mars 2015. Corus est un chef de file canadien de la télévision payante et de la télévision spécialisée ainsi que de la radio au Canada et un chef de file mondial dans le domaine de la programmation et des licences relatives aux émissions pour enfants. Avant de se joindre à Corus, M. Cassaday était vice-président directeur de Shaw Communications, président et chef de la direction de CTV Television Network et président de Campbell Soup Company au Canada et au Royaume-Uni. Il est également membre du conseil d'Irving Oil Ltd. (société fermée) et de la fondation de l'hôpital St. Michael's.

M. Cassaday est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires (tableau d'honneur du doyen) de la Rotman School of Management de l'Université de Toronto et il est actif dans la collectivité, notamment auprès de l'hôpital St. Michael's.

M. Cassaday est admissible à la réélection en vertu de la disposition transitoire concernant les limites de mandat adoptée en 2013 (voir la page 128).

Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- Gibraltar Growth Corporation, 2015 à ce jour
- Sleep Country Canada Holdings Inc., 2015 à ce jour
- Spin Master Ltd., 2015 à ce jour
- Sysco Corporation, 2004 à ce jour
- Corus Entertainment Inc., 1999 à mars 2015

Présence aux réunions en 2015

Conseil	10 sur 10	100 %
Comités du conseil		
Gouvernance et candidatures	4 sur 4	100 %
Rémunération et dotation en personnel cadre (président depuis mai 2011)	7 sur 7	100 %


Administrateur depuis avril 1993

Limite du mandat : 2019

Votes en faveur en 2015 : 94,6 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat

Hausse de 9,3 % de sa participation en actions et en UAD entre le 11 mars 2015 et le 29 février 2016

 Voir la page 42 pour des renseignements sur la participation en actions.

Susan F. Dabarno



Bracebridge (Ontario) Canada ■ 63 ans ■ Indépendante

Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Finances
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale | connaissance de la gestion des placements
- Exploitation | gouvernance au Canada
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

M^{me} Dabarno fait bénéficier le conseil de sa grande expérience en services financiers et les rôles qu'elle a joués dans l'exercice de diverses fonctions de membre de la haute direction et sa formation de comptable la rendent apte à siéger au comité d'audit et au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Susan Dabarno est administratrice de sociétés depuis 2011. Elle a une expertise approfondie en gestion du patrimoine et en distribution et elle a agi de 2009 à 2010 à titre de présidente exécutive du conseil et, de 2003 à 2009, à titre de présidente et chef de la direction de Richardson Partners Financial Limited, société de services de gestion du patrimoine indépendante. Avant de se joindre à Richardson Partners Financial Limited, elle a été présidente et chef de l'exploitation de Merrill Lynch Canada Inc.

Elle est une ancienne administratrice de la Toronto Waterfront Revitalization Corporation (organisme subventionné par le gouvernement) et de la Bridgepoint Health Foundation (organisme sans but lucratif).

M^{me} Dabarno est comptable professionnelle agréée et a obtenu un Brevet B à l'Université McGill.

Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années
People Corporation, 2011 à 2013

Présence aux réunions en 2015

M^{me} Dabarno s'est jointe au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre le 1^{er} mars 2015.

Conseil	10 sur 10	100 %
Comités du conseil		
Audit	6 sur 6	100 %
Rémunération et dotation en personnel cadre	5 sur 5	100 %


Administratrice depuis mars 2013

Limite du mandat : 2025

Votes en faveur en 2015 : 97,0 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 50,0 % de sa participation en actions et en UAD entre le 11 mars 2015 et le 29 février 2016

 Voir la page 42 pour des renseignements sur la participation en actions.

Sheila S. Fraser



Ottawa (Ontario) Canada ■ 65 ans ■ Indépendante

Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Secteur public
- Finances
- Gestion du risque
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

La très vaste expérience professionnelle de M^{me} Fraser et son apport au domaine de la comptabilité et de l'audit la rendent apte à agir à notre conseil et à titre de présidente du comité d'audit et de membre du comité de gestion des risques. L'expérience qu'elle a acquise en tant que membre d'autres conseils et par suite de son travail à l'échelle internationale ajoute une perspective supplémentaire à son travail au sein du conseil et des comités.

Sheila Fraser est actuellement administratrice de sociétés. M^{me} Fraser a été vérificatrice générale du Canada de 2001 à 2011 et elle occupait auparavant le poste de sous-vérificatrice générale depuis 1999 au Bureau du vérificateur général, au service duquel elle était entrée après avoir été associée chez Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. pendant 18 ans.

M^{me} Fraser contribue actuellement aux domaines de la comptabilité et de l'audit en tant que fiduciaire de l'International Financial Reporting Standards (IFRS) Foundation. Elle a également présidé deux comités de l'Organisation Internationale des Institutions Supérieures de Contrôle des Finances Publiques ainsi que le Conseil sur la comptabilité dans le secteur public de l'Institut Canadien des Comptables Agréés et, jusqu'au 31 décembre 2013, elle a été membre du Conseil des normes comptables internationales du secteur public de la Fédération internationale des comptables.

Elle est actuellement membre du conseil des organismes sans but lucratif suivants : l'Institut international du développement durable – Région des lacs expérimentaux, le conseil d'audit consultatif du Programme des Nations Unies pour le développement et l'Ottawa Food Bank.

M^{me} Fraser est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill et est Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec.

Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années
Bombardier Inc., 2012 à ce jour

Présence aux réunions en 2015

M^{me} Fraser n'a pas pu assister à certaines réunions en 2015 en raison de circonstances atténuantes qui ne devraient pas se poursuivre.

Conseil	9 sur 10	90 %
Comités du conseil		
Audit (présidente depuis mai 2013)	5 sur 6	83 %
Gestion des risques	4 sur 6	67 %


Administratrice depuis novembre 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur en 2015 : 98,8 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 36,2 % de sa participation en actions et en UAD entre le 11 mars 2015 et le 29 février 2016

 Voir la page 42 pour des renseignements sur la participation en actions.

Donald A. Guloien (président et chef de la direction)



Toronto (Ontario) Canada ■ 58 ans ■ Non indépendant
(membre de la direction)

Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Finances
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale | connaissance de la gestion des placements
- Exploitation | gouvernance en Asie, au Canada et aux États-Unis
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction
- Secteur public
- Gestion du risque

En tant que président et chef de la direction de Manuvie, M. Guloien est chargé de la gestion journalière des affaires internes de Manuvie. Il apporte une très vaste expérience ainsi que de solides antécédents et connaissances en tant que vétéran de Manuvie depuis 35 ans. Il est le seul administrateur non indépendant et administrateur membre de la direction siégeant à notre conseil.

Donald Guloien est président et chef de la direction de Manuvie, membre du conseil d'administration et président du comité de direction de Manuvie.

Avant d'être nommé à son poste actuel en 2009, M. Guloien a exercé les fonctions de chef des placements; il était alors reconnu à l'échelle mondiale comme l'un des meilleurs dirigeants du secteur des placements. Il était chargé des activités de placement mondiales de Manuvie et a dirigé la croissance phénoménale de Gestion d'actifs Manuvie, chef de file mondial des services de gestion de patrimoine, offrant notamment ses services à des fonds de placement destinés aux particuliers, à des caisses de retraite et à des fonds de dotation. M. Guloien possède une très vaste expérience à l'échelle internationale. Lorsqu'il travaillait dans le domaine des placements, il était responsable des activités de placement mondiales menées par Manuvie au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Japon et en Asie. En juin 2007, ses responsabilités ont été élargies de façon à inclure les activités d'assurance et de gestion de patrimoine menées par Manuvie en Asie, soit au Japon, en Chine, à Hong Kong, en Indonésie, aux Philippines, à Singapour, à Taiwan, au Vietnam, en Malaisie, en Thaïlande et à Macao.

M. Guloien a été nommé chef d'entreprise internationale de l'année par la Chambre de commerce du Canada, a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II et a reçu le prix Arbor pour son apport à l'Université de Toronto.

Il est membre du conseil des organismes sans but lucratif suivants : la Geneva Association, l'International Business Leaders' Advisory Council du maire de Shanghai (membre), le Conseil canadien des chefs d'entreprise (membre), l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (administrateur), le Hospital for Sick Children (conseil des fiduciaires), le Branksome Hall (conseil des gouverneurs), Centraide (membre du cabinet de la campagne) et l'Université de Toronto (membre du cabinet de la campagne).

M. Guloien est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Toronto et est Fellow du Life Management Institute. Il est également membre du Ticker Club et de la World Presidents' Organization.

Présence aux réunions en 2015

Conseil

Le conseil a tenu une réunion des administrateurs indépendants en février 2015, à laquelle M. Guloien n'a pas été invité à assister. 9 sur 9 100 %

Comités du conseil

M. Guloien n'est membre d'aucun des comités du conseil, mais il assiste aux réunions des comités sur invitation du président du conseil et/ou du président d'un comité.

Administrateur depuis mai 2009

Limite du mandat : s'applique seulement aux administrateurs indépendants

Votes en faveur en 2015 : 99,5 %

Se conforme aux lignes directrices en matière d'actionariat



Voir la page 56 pour des renseignements sur la participation en actions.

Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années
Aucun

Luther S. Helms



Paradise Valley (Arizona) États-Unis ■ 72 ans ■ Indépendant

Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Finances
- Gestion du risque
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale | connaissance de la gestion des placements
- Exploitation | gouvernance en Asie et aux États-Unis

M. Helms apporte une vaste expérience dans les secteurs bancaire et financier et en placements ainsi qu'une perspective américaine au conseil, ce qui le rend également apte à siéger au comité d'audit et au comité de gouvernance et des candidatures.

Luther Helms est directeur général du Sonata Capital Group depuis 2000. Sonata est une société fermée de services consultatifs en placements enregistrés. M. Helms possède une vaste expérience dans les secteurs bancaire et financier : il a occupé divers postes à la Bank of America Corporation, dont celui de vice-président du conseil de 1993 à 1998, et il a été vice-président du conseil de la KeyBank de 1998 à 2000.

Il est membre du conseil de Sonata ainsi que du conseil des sociétés fermées suivantes : More Than Your Score, Inc. et Point Inside, Inc.

M. Helms est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Santa Clara et d'un baccalauréat ès arts (histoire et économie) de l'Université d'Arizona.

Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années
 ABM Industries Incorporated, 1995 à ce jour

Présence aux réunions en 2015

Conseil	10 sur 10	100 %
Comités du conseil		
Audit	6 sur 6	100 %
Gouvernance et candidatures	4 sur 4	100 %


Administrateur depuis mai 2007

Limite du mandat : 2019

Votes en faveur en 2015 : 99,4 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 13,0 % de sa participation en actions et en UAD entre le 11 mars 2015 et le 29 février 2016

 Voir la page 42 pour des renseignements sur la participation en actions.

Tsun-yan Hsieh



Singapour, Singapour ■ 63 ans ■ Indépendant

Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Finances
- Exploitation | gouvernance en Asie et au Canada
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

La vaste expérience de M. Hsieh en gestion le rend apte à siéger à notre conseil et au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. Son expérience en conseils de gestion et à titre de professeur, ajoutée à sa perspective asiatique, constitue un atout important pour le conseil.

Tsun-yan Hsieh est président du conseil de LinHart Group PTE Ltd., entreprise de services en gestion à l'échelle internationale qu'il a fondée en 2010.

M. Hsieh, résident de Singapour, possède une vaste expérience en conseil dans les domaines de la stratégie d'affaires, du perfectionnement des gestionnaires et de la réorganisation d'entreprises à l'échelle mondiale.

M. Hsieh s'est joint à McKinsey & Company en 1980 et a été élu à titre d'administrateur de cette société de 1990 à 2008, moment où il a pris sa retraite. Pendant son mandat, il a agi à titre de directeur général du Canada et des pratiques de l'ASEAN et a dirigé la pratique en organisation et en gestion de McKinsey à l'échelle mondiale.

À la National University de Singapour, M. Hsieh occupe le poste conjoint de professeur titulaire de la chaire du doyen à la Business School et à la Lee Kuan Yew School of Public Policy.

Il siège au conseil des sociétés fermées, des organismes sans but lucratif et des autres organisations suivantes : LinHart Group PTE Ltd. (président du conseil/administrateur), Manulife US Real Estate Management Pte Ltd. (président), National University of Singapore Business School (conseil consultatif de la direction), Singapore Institute of Management (membre du conseil des gouverneurs) et Singapore Institute of Management Pte Ltd.

M. Hsieh est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie mécanique) de l'Université de l'Alberta ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

Singapore Airlines, 2012 à ce jour
Bharti Airtel Limited, 2010 à 2015
Sony Corporation, 2008 à 2013

Présence aux réunions en 2015

Conseil	10 sur 10	100 %
Comités du conseil		
Rémunération et dotation en personnel cadre	7 sur 7	100 %

Administrateur depuis octobre 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur en 2015 : 96,0 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 41,7 % de sa participation en actions et en UAD entre le 11 mars 2015 et le 29 février 2016



Voir la page 42 pour des renseignements sur la participation en actions.

P. Thomas Jenkins



Canmore (Alberta) Canada ■ 56 ans ■ Indépendant

Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Finances
- Exploitation | gouvernance en Asie, au Canada et aux États-Unis
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction
- Secteur public
- Gestion du risque

M. Jenkins fait bénéficier le comité d'audit et le comité de gestion des risques de sa grande connaissance du secteur des affaires grâce à sa vaste expérience du monde des affaires et au sein du conseil d'autres sociétés ouvertes ainsi que du conseil et des comités de divers organismes gouvernementaux, d'entreprises et d'autres organismes.

Thomas Jenkins est président du conseil d'OpenText Corporation, dont il a été chef de la stratégie de 2005 à 2013 et président et chef de la direction avant 2005. Il agit à titre d'administrateur d'OpenText depuis 1994 et de président de son conseil depuis 1998.

Il est un ancien administrateur de BMC Software, Inc., société de logiciels fermée établie à Houston, au Texas, et il siège au conseil des organismes sans but lucratif suivants : la School of Public Policy, l'Université de Calgary (Executive Fellow), le Federal Centre of Excellence, le Canadian Digital Media Network (président), le Conseil national de recherches du Canada, le groupe d'experts sur la recherche-développement (président), l'Institut C.D. Howe et le Conseil canadien des chefs d'entreprise.

M. Jenkins a obtenu une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business de l'Université York, une maîtrise en sciences appliquées de l'Université de Toronto et un baccalauréat en génie et en gestion de l'Université McMaster. L'Université de Waterloo lui a décerné un doctorat honorifique en droit et le Collège militaire royal du Canada, un doctorat honorifique en sciences militaires. Il a été récipiendaire du prix Entrepreneur de l'année 2009 de l'Ontario, du prix McMaster Engineering L.W. Shemilt Distinguished Alumni 2010 et du prix Outstanding Executive Leadership 2012 de la Schulich School of Business. Il est Fellow de l'Académie canadienne du génie. M. Jenkins a reçu la Décoration des Forces canadiennes et la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II. Il est Officier de l'Ordre du Canada.

Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- OpenText Corporation, 1994 à ce jour
- Thomson Reuters Corporation, 2013 à ce jour
- TransAlta Corporation, 2014 à ce jour

Présence aux réunions en 2015

M. Jenkins s'est joint au conseil et aux comités d'audit et de gestion des risques le 1^{er} mars 2015.

Conseil	8 sur 8	100 %
Comités du conseil		
Audit	4 sur 5	80 %
Gestion des risques	5 sur 5	100 %


Administrateur depuis mars 2015

Limite du mandat : 2027

Votes en faveur en 2015 : 99,2 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 4,6 % de sa participation en actions et en UAD entre le 11 mars 2015 et le 29 février 2016

 Voir la page 42 pour des renseignements sur la participation en actions.

Pamela O. Kimmet



Atlanta (Géorgie) États-Unis ■ 57 ans ■ Indépendante

Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Finances
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale | connaissance de la gestion des placements
- Exploitation | gouvernance aux États-Unis
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

M^{me} Kimmet fait bénéficier le conseil, le comité de gestion des risques et le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre de sa grande expérience à titre de cadre supérieure et de sa perspective internationale.

Pamela Kimmet est vice-présidente principale, Ressources humaines de Coca-Cola Enterprises, Inc., société de commercialisation, de production et de distribution de boissons inscrite en bourse et l'une des plus importantes sociétés d'embouteillage indépendantes de Coca-Cola, poste qu'elle occupe depuis 2008. M^{me} Kimmet possède une vaste expérience en matière de gestion des ressources humaines, y compris dans le secteur des services financiers. Elle a occupé des postes de cadre supérieur auprès de Bear, Stearns & Company, Inc. et de Citigroup, Inc.

M^{me} Kimmet est Fellow de la National Academy of Human Resources, vice-présidente du conseil de la HR Policy Association et présidente du conseil du Center for Executive Compensation de cet organisme, ancienne présidente du conseil du National Business Group on Health et membre de Personnel Roundtable. Elle est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de l'État du Michigan et d'un baccalauréat ès sciences en relations industrielles et relations de travail de l'Université Cornell.

Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années
Aucun

Présence aux réunions en 2015

M^{me} Kimmet s'est jointe au conseil et aux comités de gestion des risques et de rémunération et dotation en personnel cadre le 7 mars 2016 et n'a donc assisté à aucune réunion en 2015.

Administratrice depuis mars 2016

Limite du mandat : 2028

Votes en faveur en 2015 : s.o.

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat



Voir la page 42 pour des renseignements sur la participation en actions.

Donald R. Lindsay



Vancouver (Colombie-Britannique) Canada ■ 57 ans ■ Indépendant

Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Finances
- Gestion du risque
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale | connaissance de la gestion des placements
- Exploitation | gouvernance en Asie, au Canada et aux États-Unis
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

L'expérience de M. Lindsay à titre de chef de la direction et en matière d'affaires sur le plan international ainsi que son expérience de presque deux décennies à titre de cadre supérieur dans les secteurs des placements, des services bancaires aux entreprises et des services financiers à l'échelle mondiale le rendent apte à siéger à notre conseil et au comité de gestion des risques.

Donald Lindsay est président et chef de la direction de Teck Resources Limited, la plus grande société du secteur des mines, de la minéralurgie et de la métallurgie au Canada, poste qu'il occupe depuis 2005. M. Lindsay a notamment travaillé pendant presque deux décennies au sein de Marchés mondiaux CIBC inc., où il a occupé le poste de président après avoir été chef des placements et des services bancaires aux entreprises ainsi que chef de la région Asie-Pacifique.

M. Lindsay est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie minier) de l'Université Queen's et d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années
Teck Resources Limited, 2005 à ce jour

Présence aux réunions en 2015

Conseil	10 sur 10	100 %
Comités du conseil		
Gestion des risques	6 sur 6	100 %


Administrateur depuis août 2010

Limite du mandat : 2023

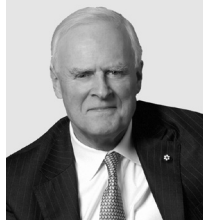
Votes en faveur en 2015 : 99,4 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 13,6 % de sa participation en actions et en UAD entre le 11 mars 2015 et le 29 février 2016

 Voir la page 42 pour des renseignements sur la participation en actions.

John R. V. Palmer



Toronto (Ontario) Canada ■ 72 ans ■ Indépendant

Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Secteur public
- Finances
- Gestion du risque
- Exploitation | gouvernance en Asie et au Canada
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

L'expérience de M. Palmer auprès des organismes de réglementation de différents territoires, dont sept années à titre de surintendant des institutions financières du Canada, ainsi que sa formation de comptable le rendent apte à siéger à notre conseil, au comité d'audit et au comité de gestion des risques, qu'il préside depuis 2010.

John Palmer est président du conseil et administrateur fondateur du Toronto Leadership Centre, organisme axé sur le leadership en matière de surveillance financière. M. Palmer a exercé les fonctions de surintendant des institutions financières du Canada de 1994 à 2001, après avoir fait carrière chez KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (Canada), où il a exercé des fonctions de direction, y compris à titre d'associé directeur et de vice-président du conseil. Il a aussi été directeur général adjoint de la Monetary Authority of Singapore et a agi comme conseiller pour d'autres organismes de réglementation, dont l'Australian Prudential Regulation Authority.

Il siège au conseil des sociétés fermées et des organismes sans but lucratif suivants : Golden Hind Holding Corp., Prudential Advisory Services Pte Ltd., Tenaugust Properties Inc. et Toronto Leadership Centre (président du conseil).

M. Palmer est Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et de l'Institute of Chartered Accountants of British Columbia et est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de la Colombie-Britannique.

Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années
Fairfax Financial Holdings Limited, 2012 à ce jour

Présence aux réunions en 2015

Conseil	10 sur 10	100 %
Comités du conseil		
Audit	6 sur 6	100 %
Gestion des risques (président depuis 2010)	6 sur 6	100 %


Administrateur depuis novembre 2009

Limite du mandat : 2022

Votes en faveur en 2015 : 98,6 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 17,8 % de sa participation en actions et en UAD entre le 11 mars 2015 et le 29 février 2016

 Voir la page 42 pour des renseignements sur la participation en actions.

C. James Prieur



Chicago (Illinois) États-Unis ■ 64 ans ■ Indépendant

Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Finances
- Gestion du risque
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale | connaissance de la gestion des placements
- Exploitation | gouvernance en Asie, au Canada et aux États-Unis
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

Les excellents antécédents de M. Prieur dans le secteur financier et son expérience considérable à titre de cadre supérieur dans le secteur des assurances au Canada, aux États-Unis et à l'échelle mondiale le rendent apte à siéger à notre conseil, au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et au comité de gestion des risques.

James Prieur est administrateur de sociétés depuis 2011 et, auparavant, il a exercé les fonctions de chef de la direction et d'administrateur du CNO Financial Group, Inc. de 2006 jusqu'à son départ à la retraite, en 2011. Le CNO Financial Group est une société de portefeuille active dans le secteur de l'assurance vie destinée aux aînés de la classe moyenne aux États-Unis. Avant d'entrer au service du CNO Financial Group, M. Prieur a occupé le poste de président et chef de l'exploitation au sein de la Financière Sun Life Inc. de 1999 à 2006, où il a dirigé les activités menées en Asie, au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Il siège au conseil des organismes sans but lucratif suivants : le President's Circle du Chicago Council on Global Affairs et le Pacific Council on International Policy et son China Committee.

M. Prieur, analyste financier agréé, a obtenu une maîtrise en administration des affaires de la Richard Ivey School de l'Université Western et un baccalauréat ès arts du Collège militaire royal du Canada.

Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

Ambac Financial Group, Inc., 2016 à ce jour
CNO Financial Group, Inc., 2006 à 2011

Présence aux réunions en 2015

Conseil	10 sur 10	100 %
Comités du conseil		
Rémunération et dotation en personnel cadre	7 sur 7	100 %
Gestion des risques	6 sur 6	100 %


Administrateur depuis janvier 2013

Limite du mandat : 2025

Votes en faveur en 2015 : 97,0 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 234,3 % de sa participation en actions et en UAD entre le 11 mars 2015 et le 29 février 2016

 Voir la page 42 pour des renseignements sur la participation en actions.

Andrea S. Rosen



Toronto (Ontario) Canada ■ 61 ans ■ Indépendante

Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Finances
- Gestion du risque
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale | connaissance de la gestion des placements
- Exploitation | gouvernance au Canada
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

L'expérience de M^{me} Rosen à titre de cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale et plus particulièrement son expérience dans les services bancaires d'investissement et les produits bancaires de gros et de détail, la gestion du risque, la gestion des ressources humaines et la rémunération des membres de la haute direction la rendent apte à siéger à notre conseil, au comité d'audit et au comité de gouvernance et des candidatures.

Andrea Rosen est administratrice de sociétés depuis 2006. Avant janvier 2005, elle comptait plus de 10 ans d'expérience auprès du Groupe Financier Banque TD, où elle s'était hissée au poste de vice-présidente du conseil, Groupe Financier Banque TD, et de présidente, TD Canada Trust. Au cours de sa carrière, M^{me} Rosen a gravi progressivement les échelons au sein de Wood Gundy Inc., et elle a exercé les fonctions de vice-présidente de Varity Corporation.

Elle siège au conseil de l'Alberta Investment Management Corporation, société d'État de la province d'Alberta.

M^{me} Rosen est titulaire d'un baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School, d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business de l'Université York et d'un baccalauréat ès arts de l'Université Yale.

Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

Emera Inc., 2007 à ce jour
Hiscox Limited, 2006 à 2015

Présence aux réunions en 2015

Conseil	10 sur 10	100 %
Comités du conseil		
Audit	6 sur 6	100 %
Gouvernance et candidatures	4 sur 4	100 %

Administratrice depuis août 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur en 2015 : 99,6 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 29,2 % de sa participation en actions et en UAD entre le 11 mars 2015 et le 29 février 2016



Voir la page 42 pour des renseignements sur la participation en actions.

Lesley D. Webster



Naples (Floride) États-Unis ■ 63 ans ■ Indépendante

Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Finances
- Gestion du risque
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale | connaissance de la gestion des placements
- Exploitation | gouvernance aux États-Unis

M^{me} Webster possède une expérience considérable à titre de membre de la haute direction dans le secteur des services financiers aux États-Unis, plus particulièrement dans les secteurs de la gestion du risque d'entreprise, des marchés financiers et des opérations boursières. Cet excellent ensemble de compétences la rend apte à siéger à notre conseil, au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et au comité de gestion des risques.

Lesley Webster est présidente et fondatrice de Daniels Webster Capital Advisors, société de services-conseils en gestion du risque d'entreprise mise sur pied en 2006. M^{me} Webster possède une vaste expérience dans le secteur financier et a été vice-présidente directrice de la gestion des risques de marché et des risques fiduciaires à l'échelle de l'entreprise de JP Morgan Chase de 1994 à 2005. Auparavant, elle a été chef mondiale des activités ayant trait aux produits dérivés sur titres à revenu fixe libellés en dollars américains au sein de UBS Securities, Inc. et chef des opérations d'arbitrage de titres à revenu fixe à la Chase Manhattan Bank.

M^{me} Webster est titulaire d'un doctorat en économie de l'Université Stanford et d'un baccalauréat ès arts (économie) de l'Université de l'Illinois à Urbana.

Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

MarketAxess Holdings Inc., 2013 à 2015

Présence aux réunions en 2015

Conseil	10 sur 10	100 %
Comités du conseil		
Rémunération et dotation en personnel cadre	7 sur 7	100 %
Gestion des risques	6 sur 6	100 %


Administratrice depuis octobre 2012

Limite du mandat : 2025

Votes en faveur en 2015 : 96,2 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 133,3 % de sa participation en actions et en UAD entre le 11 mars 2015 et le 29 février 2016

 Voir la page 42 pour des renseignements sur la participation en actions.

Autres renseignements à propos des administrateurs

M. DeWolfe a été administrateur indépendant d'Avantair, Inc. (Avantair) entre 2009 et août 2013. Le 25 juillet 2013, une requête involontaire en vertu du chapitre 7 du titre 11 du *United States Code (Bankruptcy Code)* a été déposée auprès de la Bankruptcy Court des États-Unis pour le district du centre de la Floride, division de Tampa (Bankruptcy Court), à l'encontre d'Avantair (affaire n° 13-09719). Le 16 août 2013, la Bankruptcy Court a prononcé une ordonnance de redressement prévue par le chapitre 7 du *Bankruptcy Code*. Des ventes de certains actifs ont été autorisées et effectuées et le produit des ventes a été distribué. Le fiduciaire en vertu du chapitre 7 a fait valoir des réclamations à l'encontre des anciens dirigeants et administrateurs et de certains employés d'Avantair, dont M. DeWolfe (parties d'Avantair). Le fiduciaire n'a pas entrepris de recours judiciaires à l'encontre des administrateurs indépendants. En avril 2015, les parties d'Avantair ont pris part à une médiation préalable à la poursuite, ordonnée par la cour, avec le fiduciaire en vertu du chapitre 7, de même que diverses demanderesses qui avaient présenté des réclamations à l'encontre des parties d'Avantair dans de multiples territoires. La majorité de ces réclamations ne mettent pas en cause les administrateurs indépendants d'Avantair. Le fiduciaire en vertu du chapitre 7 a conclu une entente avec les parties d'Avantair en vue de résoudre les réclamations qu'il menaçait de faire valoir en échange d'un règlement de 8 M\$ US et l'abandon de certaines réclamations concurrentes dans le cadre de la faillite. Les administrateurs indépendants ne contribueront d'aucune façon au paiement de 8 M\$. Une audience aux fins de la présentation de la preuve visant à obtenir l'approbation du règlement par la Bankruptcy Court a été tenue du 22 au 27 janvier 2016. La Bankruptcy Court ne s'est pas prononcée sur la requête visant l'approbation du règlement. M. DeWolfe nie les allégations avancées par le fiduciaire en vertu du chapitre 7 et dans les poursuites connexes et, si le règlement n'est pas approuvé, il a l'intention de se défendre avec vigueur contre toutes les réclamations faites à son encontre.

Rapports des comités du conseil 2015

Comité de gouvernance et des candidatures

Joseph P. Caron
(président)
John M. Cassaday
Richard B. DeWolfe
Luther S. Helms
Andrea S. Rosen

Tous les membres du comité de gouvernance et des candidatures sont indépendants. Le président du conseil est également membre du comité.

Le comité s'est réuni quatre fois en 2015. Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité, qui estiment que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

Principales responsabilités	Principales activités
Gérer le renouvellement du conseil et la planification de sa relève, y compris l'identification des compétences, de l'expertise, des aptitudes, de l'expérience et des qualités personnelles recherchées chez les candidats éventuels, repérer des candidats éventuels et examiner la composition des comités	<ul style="list-style-type: none">■ Examiné les caractéristiques, l'expérience et l'expertise nécessaires chez les administrateurs potentiels.■ Mené les recherches pour repérer la nouvelle candidate au poste d'administrateur ainsi que le processus de vérification de la candidature.■ Examiné la composition des comités et recommandé des changements au conseil aux fins d'approbation.■ Examiné la politique et les objectifs en matière de diversité du conseil et les modifications nécessaires pour atteindre les objectifs énoncés dans la politique.
Élaborer des politiques et des procédures efficaces en matière de gouvernance de l'entreprise, y compris la gouvernance des filiales	<ul style="list-style-type: none">■ Surveillé les faits récents en matière de gouvernance et évalué les pratiques de gouvernance actuelles par rapport aux pratiques exemplaires émergentes et à d'autres exigences applicables.■ Examiné les chartes du conseil et des comités et les mandats du président du conseil et des présidents des comités, des administrateurs et du chef de la direction.■ Examiné tous les changements importants dans le statut des administrateurs et confirmé l'absence d'incidence défavorable.■ Supervisé la mise en œuvre d'une politique de gouvernance améliorée pour les filiales.■ Examiné le rapport annuel sur la gouvernance des filiales.
Élaborer et superviser les processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et de chaque administrateur, y compris les présidents des comités et le président du conseil	<ul style="list-style-type: none">■ Travaillé avec un consultant indépendant pour aider à la mise en œuvre d'évaluations du conseil, du président du conseil, des comités et du président de chacun d'eux.■ Examiné et confirmé l'indépendance des administrateurs.
Coordonner le programme d'orientation et de formation des administrateurs	<ul style="list-style-type: none">■ Élaboré le calendrier du programme de formation des administrateurs.
Examiner la rémunération des administrateurs	<ul style="list-style-type: none">■ Travaillé avec un consultant indépendant chargé d'aider à l'examen du programme de rémunération des administrateurs.■ Examiné le programme de rémunération des administrateurs et recommandé au conseil que le programme soit approuvé sans modification.

Le comité a travaillé avec un consultant indépendant, Pearl Meyer & Partners, pour procéder à un examen biannuel de la rémunération des administrateurs et a rencontré des représentants de Pearl Meyer pour examiner les résultats. Les honoraires de Pearl Meyer en 2015 se sont élevés à 27 546 \$ (payés en dollars américains et convertis en dollars canadiens à un taux de change de 1,00 \$ US pour 1,3223 \$ à la date de facturation). Pearl Meyer n'a pas agi comme consultant et le comité n'a pas engagé de frais de consultation en 2014.

Certains des membres du comité de gouvernance et des candidatures sont également membres du comité d'audit et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Comité d'audit

Sheila S. Fraser
(présidente)
Susan F. Dabarno
Luther S. Helms
P. Thomas Jenkins
John R.V. Palmer
Andrea S. Rosen

Le comité d'audit et le conseil ont déterminé que tous les membres du comité sont indépendants, qu'ils possèdent des compétences financières et qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour être désignés comme experts financiers du comité d'audit aux termes de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002*. Tous les membres respectent les normes d'indépendance additionnelles pour les membres des comités d'audit en vertu des lois et des règles boursières applicables aux États-Unis et au Canada. Le comité fait aussi office de comité de révision.

Le comité s'est réuni six fois en 2015, dont une fois au cours d'une réunion tenue conjointement avec le comité de gestion des risques. Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité, qui estiment que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

Principales responsabilités	Principales activités
Superviser la qualité et l'intégrité de l'information financière, y compris l'efficacité de nos systèmes de contrôle interne à l'égard de la présentation de l'information financière	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examiné les pratiques et politiques importantes en matière de comptabilité et d'actuariat (ainsi que les domaines où un jugement a été appliqué), les documents d'information financière (lesquels ont été recommandés au conseil à des fins d'approbation) et le rapport de la direction sur l'efficacité des contrôles internes à l'égard de la présentation de l'information financière. ■ Examiné notre cadre de contrôle interne et recommandé celui-ci au conseil aux fins d'approbation.
Superviser le rendement, les compétences et l'indépendance de nos auditeurs externes	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examiné l'indépendance, l'objectivité et la qualité du travail effectué par Ernst & Young et recommandé le renouvellement de leur mandat à titre d'auditeurs au conseil aux fins d'approbation. ■ Examiné et approuvé ou approuvé au préalable la politique en matière d'indépendance des auditeurs, la portée du plan d'audit annuel et tous les services et honoraires liés, les services d'audit et les services non liés à l'audit récurrents pour l'année suivante, les services d'audit et les services non liés à l'audit proposés au cours de l'exercice en dehors des catégories préalablement approuvées.
Superviser notre programme de conformité, y compris la conformité aux exigences d'ordre légal et réglementaire, et l'efficacité de nos pratiques en matière de conformité	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examiné les rapports sur la conformité aux lois et règlements applicables. ■ Examiné les rapports sur le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes.
Superviser nos fonctions des finances, d'actuariat, d'audit interne et de conformité mondiale	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examiné les rapports, les avis et les recommandations de l'actuaire en chef. ■ Examiné le rapport annuel du pair examinateur actuariel externe. ■ Examiné et approuvé le plan d'audit interne et examiné des rapports réguliers sur les activités d'audit interne et les résultats d'audit. ■ Examiné et approuvé les mandats du chef mondial de la conformité, du chef de l'audit, du chef des finances et de l'actuaire en chef et les fonctions de conformité mondiale, d'audit interne, des finances et d'actuariat et examiné l'évaluation du rendement et de l'efficacité de chacune de ces fonctions.
Élaborer nos normes et politiques en matière d'éthique se rapportant à la gestion des conflits d'intérêts et à la protection des renseignements confidentiels et assurer le suivi des plaintes des clients	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examiné le Code de déontologie et d'éthique et les procédures relatives aux conflits d'intérêts et visant à restreindre l'utilisation des renseignements confidentiels. ■ Examiné les rapports sur la conformité au code et les activités relatives au Centre d'éthique.
Superviser les arrangements avec des parties liées et les opérations susceptibles d'avoir une incidence importante sur notre stabilité ou notre solvabilité	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examiné l'efficacité des procédures visant à déceler les opérations importantes entre apparentés.

Le comité s'est également réuni en privé avec Ernst & Young, le pair examinateur actuariel indépendant, le chef des finances, le chef de la gestion des risques, l'actuaire en chef, le chef de l'audit et le chef de la conformité tout au long de l'année. Certains des membres du comité d'audit sont également membres d'autres comités du conseil.

Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

John M. Cassaday
(président)
Joseph P. Caron
Susan F. Dabarno
Tsun-yan Hsieh
Pamela O. Kimmert
(s'est jointe au comité
le 7 mars 2016)
C. James Prieur
Lesley D. Webster

Tous les membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre sont indépendants et respectent les normes d'indépendance additionnelles énoncées dans notre politique en matière d'indépendance des administrateurs conformément aux règles applicables des bourses. La majorité des membres possèdent de l'expérience en rémunération des membres de la haute direction et de l'expérience financière, et plusieurs possèdent de l'expérience en gestion des risques.

Le comité s'est réuni sept fois en 2015. Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité, qui estiment que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

Principales responsabilités

Superviser la stratégie, les politiques et les programmes en matière de ressources humaines mondiales

Élaborer et maintenir les plans de relève pour le chef de la direction et d'autres membres de la haute direction

Examiner les nominations des membres de la haute direction avant de les recommander au conseil aux fins d'approbation

Examiner et recommander des cibles et des objectifs de rendement pour la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, évaluer le rendement du chef de la direction et des autres membres de la haute direction par rapport à leurs cibles et objectifs de rendement et recommander leur rémunération

Superviser les régimes de rémunération et s'assurer de l'alignement du programme de rémunération avec les politiques et pratiques de gestion des risques et la stratégie d'entreprise

Superviser la gouvernance des régimes de retraite à l'intention des employés

Principales activités

- Examiné le programme de rémunération de 2016 et recommandé celui-ci aux fins d'approbation par le conseil.
- Examiné les résultats du sondage mondial sur l'engagement des employés.
- Examiné les programmes de rémunération, y compris le salaire de base, les incitatifs et les régimes de retraite et d'avantages sociaux et fait des recommandations à cet égard au conseil.
- Examiné les rapports sur la gestion des talents.

- Élaboré et maintenu les plans de relève pour le chef de la direction et examiné les plans de relève pour les membres de la haute direction.

- Examiné plusieurs nominations de membres de la haute direction, qu'il a recommandées aux fins d'approbation par le conseil.

- Examiné et approuvé les objectifs annuels du chef de la direction, évalué le rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs et fait des recommandations en matière de rémunération aux fins d'approbation par le conseil.
- Examiné l'évaluation du rendement et les recommandations en matière de rémunération pour les membres du comité de direction et le chef de chaque fonction de supervision et approuvé leurs objectifs annuels.

- Confirmé l'alignement des programmes de rémunération sur des principes de gestion des risques judicieux et sur la tolérance en matière de risques établie.

- Examiné le rapport annuel sur les régimes de retraite et envisagé d'apporter certains changements aux régimes de retraite.

Le comité travaille avec une société d'experts-conseils afin de bénéficier de conseils indépendants en matière de rémunération et il retient les services de Hugessen Consulting Inc. (Hugessen) à titre de conseiller indépendant depuis 2006. Toutes les tâches effectuées par le conseiller indépendant ont été approuvées par le président du comité. Veuillez vous reporter à la page 55 pour de plus amples renseignements sur le conseiller indépendant.

Le comité s'est réuni en privé avec son conseiller en rémunération indépendant tout au long de l'année. Certains des membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre sont également membres d'autres comités du conseil.

Comité de gestion des risques

John R.V. Palmer
(président)
Sheila S. Fraser
P. Thomas Jenkins
Pamela O. Kimmet
(s'est jointe au conseil
le 7 mars 2016)
Donald R. Lindsay
C. James Prieur
Lesley D. Webster

Tous les membres du comité de gestion des risques sont indépendants et la majorité d'entre eux possèdent des connaissances en gestion des risques et dans les domaines de risque pertinents.

M. Palmer cessera d'être président du comité à la fin de l'assemblée annuelle, mais il continuera d'en être membre. M. Prieur assumera alors le rôle de président du comité.

Le comité s'est réuni six fois en 2015, dont une fois au cours d'une réunion tenue conjointement avec le comité d'audit. Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité, qui estiment que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

Principales responsabilités	Principales activités
Identifier et évaluer nos principaux risques et superviser les programmes, procédures et contrôles en place pour les gérer	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examiné les rapports du chef de la gestion des risques sur la tolérance en matière de risques, les limites en matière de risques, l'exposition aux principaux risques, les essais de contrainte et les risques émergents ainsi que sur les politiques, procédures et contrôles en place pour gérer les principaux risques. ■ Examiné les rapports du chef de l'audit concernant le caractère adéquat et l'efficacité des procédures et contrôles en place pour gérer les principaux risques. ■ Examiné les rapports sur les cibles et les ratios de capitaux. ■ Examiné les rapports du chef de la sécurité de l'information sur le programme de gestion des risques liés aux services d'information.
Élaborer, superviser et examiner nos cadres de tolérance en matière de risques et de gestion des risques d'entreprise ainsi que nos limites en matière de risques	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examiné le cadre de tolérance et les limites en matière de risques et recommandé ceux-ci au conseil aux fins d'approbation et étudié l'équilibre approprié entre les risques et le rendement.
Examiner l'incidence des risques liés au plan d'affaires et aux nouvelles initiatives commerciales, notamment la compatibilité avec notre tolérance au risque et la gestion et les contrôles des risques connexes	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examiné l'incidence des risques liés au plan stratégique, notamment la compatibilité avec la tolérance au risque approuvée et la gestion et les contrôles des risques connexes.
Aligner nos programmes de rémunération sur des principes de gestion des risques judicieux et notre tolérance en matière de risques établie	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examiné l'alignement des programmes de rémunération sur des principes de gouvernance judicieux et sur la tolérance en matière de risques établie.
Superviser la fonction de gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examiné et approuvé le mandat du chef de la gestion des risques et celui de la fonction de gestion des risques et examiné l'évaluation du rendement et évalué l'efficacité des deux mandats. ■ Examiné et approuvé le budget, la structure, les compétences et les ressources de la fonction de gestion des risques.
Superviser notre conformité aux politiques en matière de gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examiné et approuvé les modifications apportées au cadre de la politique de gestion des risques et aux politiques connexes.

Le comité s'est réuni en privé avec le chef de la gestion des risques, le chef de la sécurité de l'information, le chef de l'audit, le chef de la conformité et l'actuaire en chef tout au long de l'année.

Certains des membres du comité de gestion des risques sont également membres du comité d'audit et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Mode de rémunération de nos administrateurs

Nous structurons la rémunération des administrateurs en tenant compte de trois objectifs :

- refléter les responsabilités des administrateurs, le temps consacré à leurs fonctions et l'apport attendu de leur part
- aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires
- être concurrentiels par rapport à la rémunération qu'offrent les institutions financières mondiales d'envergure et de complexité comparables.

Le comité de gouvernance et des candidatures aide le conseil à examiner la rémunération des administrateurs tous les deux ans et travaille avec une société d'experts-conseils afin d'obtenir des conseils indépendants. Il a procédé à l'examen de 2015 de concert avec Pearl Meyer. Cette dernière utilise le groupe de comparaison en matière de rémunération décrit à compter de la page 52, auquel s'ajoutent les données tirées de sondages sur la rémunération, pour étalonner notre programme de rémunération. À la suite de cet examen, le conseil a décidé qu'il n'était pas nécessaire de modifier le programme de rémunération des administrateurs. Se reporter au rapport du comité à la page 34 pour plus de précisions.

Nous rémunérons nos administrateurs en dollars américains parce que la rémunération de nos administrateurs dans une monnaie mondiale nous aide à assembler un conseil qui reflète notre présence mondiale et à faire concurrence à d'autres institutions financières mondiales d'envergure.

Le tableau ci-contre présente les honoraires versés aux administrateurs pour les services qu'ils fournissent à Manuvie et à Assurance-Vie Manufacturers. Les honoraires sont répartis également entre les deux sociétés. Nous remboursons également les administrateurs de leurs frais de déplacement et des autres frais qu'ils ont engagés pour assister aux réunions du conseil et de comités ainsi qu'à des séances de formation lorsqu'ils font un trajet d'au moins 150 km par rapport à leur lieu de résidence. Le président du conseil ne touche pas d'autre rémunération que sa rémunération forfaitaire annuelle, mais il a le droit de recevoir l'allocation de déplacement. Les administrateurs indépendants ne reçoivent pas d'options sur actions et ne participent à aucun régime de rémunération non fondé sur des titres de capitaux propres ni à aucun régime de retraite. À l'occasion, les administrateurs assistent aux réunions de comités dont ils ne sont pas membres, mais ils ne reçoivent pas de jeton de présence pour leur participation à ces réunions.

À propos de l'actionariat

Les administrateurs doivent détenir une participation en actions dans Manuvie afin que leurs intérêts soient alignés sur ceux de nos actionnaires.

Nous exigeons que tous les administrateurs, sauf M. Guloien, détiennent des actions ordinaires et/ou des unités d'actions différées ayant une valeur marchande totale correspondant à au moins trois fois leur rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil. S'ils ne se conforment pas à cette exigence et qu'ils continuent de ne pas s'y conformer à la prochaine date de choix, ils doivent alors choisir, à cette date, de recevoir le montant total de leur rémunération forfaitaire annuelle à titre de membres du conseil sous forme d'unités d'actions différées. Nous encourageons aussi les administrateurs à continuer d'investir dans des actions de Manuvie lorsqu'ils ont atteint le minimum requis. Veuillez vous reporter à la page 42 pour obtenir de plus amples renseignements sur les unités d'actions différées et l'actionariat actuel de chaque administrateur.

Les administrateurs peuvent tenir compte des actions ordinaires ou des unités d'actions différées de Manuvie aux fins du respect des lignes directrices en matière d'actionariat. Les unités d'actions différées sont des actions théoriques qui ont la même valeur que celle des actions ordinaires de Manuvie et procurent des unités additionnelles à titre d'équivalents de dividendes au même taux que les dividendes versés sur nos actions ordinaires.

En tant que chef de la direction, M. Guloien est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionariat distinctes, auxquelles il se conforme. Vous trouverez des renseignements à ce sujet à la page 56.

Rémunération des administrateurs \$ US

Rémunération forfaitaire annuelle	
Membre du conseil	150 000
Président du conseil	400 000
Vice-président du conseil (le cas échéant, versée en plus de la rémunération forfaitaire annuelle de membre du conseil et de toute autre rémunération forfaitaire applicable)	50 000
Observateur au conseil d'une filiale (demandé à l'occasion, peut recevoir une rémunération forfaitaire et/ou un jeton de présence supplémentaires au gré du conseil)	variable

Rémunération forfaitaire annuelle de président de comité

Comité d'audit	
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	
Comité de gestion des risques	40 000
Comité de gouvernance et des candidatures	25 000

Rémunération forfaitaire annuelle de membre de comité

Comité d'audit	
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	
Comité de gestion des risques	8 000
Comité de gouvernance et des candidatures	5 000

Jetons de présence

Réunion du conseil	2 000
Réunion de comité (versés seulement aux membres d'un comité)	1 500
Séance de formation non tenue à la date d'une réunion du conseil ou d'un comité	1 500

Allocation de déplacement (par trajet aller-retour d'au moins 150 km)

Déplacement à l'intérieur de l'Amérique du Nord, de l'Europe ou de l'Asie	1 000
Déplacement entre l'Amérique du Nord ou l'Asie et l'Europe	1 500
Déplacement entre l'Amérique du Nord et l'Asie	3 000

Rémunération des administrateurs en 2015

Le tableau ci-dessous indique la rémunération versée aux administrateurs indépendants en 2015 pour les services qu'ils ont fournis à Manuvie, à Assurance-Vie Manufacturers et à toute filiale de Manuvie. Les montants ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change d'ouverture de la Banque du Canada le jour ouvrable précédant chaque date de versement trimestrielle :

- 1,00 \$ US = 1,2641 \$ le 30 mars 2015
- 1,00 \$ US = 1,2362 \$ le 29 juin 2015
- 1,00 \$ US = 1,3407 \$ le 29 septembre 2015
- 1,00 \$ US = 1,3864 \$ le 30 décembre 2015.

	Honoraires annuels					Frais de déplacement (\$)	Jetons de présence à titre d'observateur au conseil de filiales (\$)	Autre rémunération Don à une association caritative au choix de l'administrateur (\$)	Rémunération totale (\$)	Répartition de la rémunération annuelle	
	Rémunération forfaitaire annuelle (\$)	Rémunération forfaitaire pour les réunions des comités (\$)		Jetons de présence pour les réunions (\$)						Rémunération gagnée (en espèces) (\$)	Attributions fondées sur des actions (UAD) (\$)
		Président	Membre	Conseil	Comités du conseil						
Joseph Caron	196 028	32 671	16 989	26 155	27 457	7 896		1 000	308 196	209 182	98 014
John Cassaday	196 028	52 274	16 989	26 155	27 457	1 386		1 000	321 289	160 144	160 144
Susan Dabarno	196 028	0	19 225	26 155	27 530	5 423	26 811	1 000	302 172	301 172	0
Richard DeWolfe	522 740	0	0	0	0	10 577		1 000	534 317	266 659	266 659
Sheila Fraser	196 028	52 274	20 910	23 627	20 071	9 236		1 000	323 145	126 118	196 028
Luther Helms	196 028	0	16 989	26 155	25 561	7 896		1 000	273 628	136 314	136 314
Tsun-yan Hsieh	196 028	0	10 455	26 155	19 548	15 819	1 987	1 000	270 991	1 987	268 004
Thomas Jenkins	164 425	0	17 540	21 098	15 824	6 632		1 000	226 518	0	225 518
Donald Lindsay	196 028	0	10 455	26 155	13 786	7 896		1 000	255 319	127 159	127 159
John Palmer	196 028	52 274	20 910	26 155	27 572	1 386		1 000	325 324	162 162	162 162
James Prieur	196 028	0	20 910	26 155	29 312	9 236		1 000	282 640	0	281 640
Andrea Rosen	196 028	0	16 989	26 155	23 550	1 386	24 823	1 000	289 931	0	288 931
Lesley Webster	196 028	0	20 910	26 155	31 323	6 509		1 000	281 924	84 896	196 028
Scott Hand	66 413	0	7 086	10 001	11 251	0		3 000	97 752	94 752	0
									TOTAL	4 093 146 \$	

Jetons de présence proportionnels

Les jetons de présence des administrateurs suivants ont été calculés proportionnellement :

- Susan Dabarno s'est jointe au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre le 1^{er} mars 2015.
- Thomas Jenkins s'est joint au conseil et aux comités d'audit et de gestion des risques le 1^{er} mars 2015.
- Scott Hand a pris sa retraite du conseil le 7 mai 2015.

Jetons de présence pour les réunions du conseil de filiales

Trois de nos administrateurs ont reçu des jetons de présence pour les services qu'ils ont fournis à une filiale en 2015 dans le cadre de notre programme de surveillance de la gouvernance des filiales :

- Susan Dabarno et Andrea Rosen ont agi à titre d'observatrices du conseil de la Banque Manuvie du Canada. Elles ont reçu des jetons de présence et ont été remboursées des frais de déplacement et autres frais engagés pour assister aux réunions du conseil et des comités. Leur rôle à titre d'observatrices a pris fin le 31 décembre 2015.
- Tsun-yan Hsieh a siégé au conseil de Manulife US Real Estate Management Pte Ltd. et a reçu des jetons de présence pour ses services, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessus.

La rémunération totale destinée aux administrateurs indépendants est plafonnée à 4 M\$ US (5,2 M\$), soit à 2 M\$ US (2,6 M\$), respectivement, pour Manuvie et pour Assurance-Vie Manufacturers. Les montants en dollars canadiens ont été calculés selon un taux de change pour 2015 de 1,00 \$ US = 1,3068 \$. La rémunération totale versée aux administrateurs indépendants en 2015 a été inférieure au plafond. M. Guloien ne reçoit pas de rémunération à titre d'administrateur puisqu'il est rémunéré en sa qualité de chef de la direction. Pamela Kimmet a été nommée au conseil le 7 mars 2016, elle n'a donc reçu aucun jeton de présence en 2015.

Répartition de la rémunération annuelle

Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération sous forme d'unités d'actions différées (UAD) au lieu d'espèces :

- Le montant indiqué sous *Rémunération gagnée* est le montant reçu en espèces.
- Le montant indiqué sous *Attributions fondées sur des actions* est le montant reçu sous forme d'UAD.

Actionnariat actuel

Le tableau suivant indique l'actionnariat de chacun des administrateurs au 29 février 2016, la variation par rapport à l'exercice précédent (11 mars 2015) et si l'administrateur respecte ou non les lignes directrices en matière d'actionnariat. Les administrateurs peuvent être propriétaires véritables de ces actions ou exercer une emprise sur celles-ci.

Nous calculons la valeur de l'actionnariat de chaque administrateur en multipliant le nombre d'actions ordinaires et d'unités d'actions différées (UAD) qu'il détient par 18,11 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 29 février 2016. Les fluctuations des taux de change entraîneront des écarts dans les exigences en matière d'actionnariat minimal. Au 29 février 2016, l'exigence en matière d'actionnariat minimal était de 608 535 \$ (450 000 \$ US, selon un taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,3523 \$).

	Actionnariat au 29 février 2016		au 11 mars 2015		Variation nette		Valeur (\$ CA) au 29 février 2016	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
	Actions ordinaires (nombre)	UAD (nombre)	Actions ordinaires (nombre)	UAD (nombre)	Actions ordinaires (nombre)	UAD (nombre)		
Joseph Caron	8 836	29 537	4 785	24 166	4 051	5 371	694 935	✓
John Cassaday	21 840	132 601	20 000	121 308	1 840	11 293	2 796 927	✓
Susan Dabarno	45 000	0	30 000	0	15 000	0	814 950	✓
Richard DeWolfe	14 000	116 302	14 000	100 614	0	15 688	2 359 769	✓
Sheila Fraser	580	37 416	580	27 323	0	10 093	688 108	✓
Luther Helms	2 100	70 604	2 100	62 261	0	8 343	1 316 669	✓
Tsun-yan Hsieh	0	46 346	0	32 709	0	13 637	839 326	✓
Thomas Jenkins	233 000	10 596	233 000	0	0	10 596	4 411 524	✓
Pamela Kimmet	45 000	0	–	–	–	–	814 950	✓
Donald Lindsay	20 000	38 271	20 000	31 313	0	6 958	1 055 288	✓
John Palmer	0	61 328	0	52 074	0	9 254	1 110 650	✓
James Prieur	100 000	33 957	20 000	20 072	80 000	13 885	2 425 961	✓
Andrea Rosen	11 500	54 178	11 500	39 347	0	14 831	1 189 429	✓
Lesley Webster	12 000	26 074	0	16 320	12 000	9 754	689 520	✓

Précisions sur les unités d'actions différées

Les unités d'actions différées sont acquises intégralement à la date de l'octroi, mais les administrateurs peuvent seulement échanger leurs unités d'actions différées contre des espèces ou des actions après qu'ils quittent le conseil (dans l'année qui suit leur départ). Si un administrateur choisit de recevoir des actions en échange de ses unités d'actions différées, nous émettons de nouvelles actions ou en achetons sur le marché libre. Les unités d'actions différées sont cessibles uniquement au moment du décès d'un administrateur.

Les unités d'actions différées sont versées en vertu du régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes. Nous calculons le nombre d'unités d'actions différées devant être octroyées en divisant la valeur en dollars devant être reçue par le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le dernier jour de négociation précédant la date de l'octroi. Les administrateurs reçoivent des unités additionnelles à titre d'équivalents de dividendes lorsque des dividendes sont versés à l'égard de nos actions ordinaires. Voir la page 95 pour des précisions sur le régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes.

Attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau suivant indique la valeur marchande des unités d'actions différées dont les droits ont été acquis, mais qui n'ont pas été payées au 31 décembre 2015. Les administrateurs ont reçu ces unités d'actions différées dans le cadre de leur rémunération et celles-ci sont évaluées au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2015.

(au 31 décembre 2015)	Attributions fondées sur des actions détenues	Cours des actions	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Joseph Caron	29 537	20,74 \$	612 597 \$
John Cassaday	132 601	20,74 \$	2 750 145 \$
Susan Dabarno	0	20,74 \$	0 \$
Richard DeWolfe	116 302	20,74 \$	2 412 103 \$
Sheila Fraser	37 416	20,74 \$	776 008 \$
Luther Helms	70 604	20,74 \$	1 464 327 \$
Tsun-yan Hsieh	46 346	20,74 \$	961 216 \$
Thomas Jenkins	10 596	20,74 \$	219 761 \$
Donald Lindsay	38 271	20,74 \$	793 741 \$
John Palmer	61 328	20,74 \$	1 271 943 \$
James Prieur	33 957	20,74 \$	704 268 \$
Andrea Rosen	54 178	20,74 \$	1 123 652 \$
Lesley Webster	26 074	20,74 \$	540 775 \$

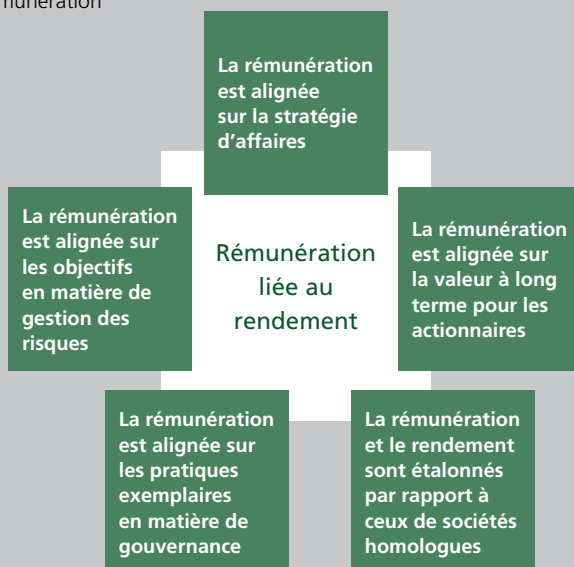
Pamela Kimmet s'est jointe au conseil le 7 mars 2016, par conséquent elle ne détenait pas d'unités d'actions différées au 31 décembre 2015.

Rémunération des membres de la haute direction

La rémunération des membres de la haute direction vise à contribuer à notre croissance durable à long terme en récompensant le rendement supérieur dans l'exécution de la stratégie d'affaires pour le bénéfice de Manuvie à long terme.

Chaque décision en matière de rémunération est guidée par cinq principes

La rémunération liée au rendement est la pierre angulaire de notre approche en matière de rémunération



Veillez vous reporter à la page 2 pour lire le message du président du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre à l'égard de notre rendement en 2015 ainsi que des décisions prises par le conseil relativement à la rémunération des membres de la haute direction.

Où trouver

Analyse de la rémunération	46	Détail de la rémunération des membres de la haute direction	90
Nos pratiques en matière de rémunération	47	Tableau sommaire de la rémunération	90
Notre programme de rémunération	60	Rémunération sous forme de titres de capitaux propres	92
Rémunération pour 2015	74	Prestations de retraite	97
Rémunération des membres de la haute direction visés	78	Cessation des fonctions et changement de contrôle	105
		Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque	112

Ce que nous faisons

✓ Rémunération liée au rendement

- Nous avons établi des comptes de rémunération variable pour une partie importante de la rémunération des membres de la haute direction
- Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de s'assurer que le paiement d'incitatifs reflète le rendement d'entreprise

✓ Rémunération concurrentielle

- Nous procédons à l'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction par rapport à celle de notre groupe de comparaison en matière de rémunération

✓ Gouvernance en matière de rémunération

- Nous avons des exigences en matière d'actionnariat pour les membres de la haute direction
- Nous effectuons un audit interne annuel pour confirmer l'alignement de la rémunération sur les principes du Conseil de la stabilité financière à l'égard des pratiques exemplaires en matière de rémunération
- Nous exigeons que tous les employés attestent qu'ils respectent notre Code de déontologie et d'éthique chaque année
- Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre travaille avec un conseiller en rémunération indépendant
- Nous donnons aux actionnaires l'occasion de se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction
- Nous faisons preuve d'engagement auprès des actionnaires dans le cadre de notre programme de rémunération des membres de la haute direction

✓ Gestion des risques

- Nous exigeons que les membres de la haute direction détiennent des options sur actions pour une période minimale de cinq ans, même après leur départ à la retraite
- Nous établissons la rémunération incitative pour les chefs des fonctions de contrôle des divisions selon des mesures qui ne sont pas directement liées aux entreprises qu'ils supervisent
- Nous effectuons des essais de contrainte des modèles de rémunération
- Nous exigeons que le chef de la direction, le chef des finances et le chef de l'exploitation détiennent 50 % des gains réalisés par suite de l'exercice d'options sur actions pendant la durée de leur emploi et après leur départ à la retraite
- Nous exigeons que le chef de la direction, le chef des finances et le chef de l'exploitation détiennent des titres de participation de Manuvie après la retraite
- Nous procédons à la récupération de la rémunération des membres de la haute direction en cas de faute, même lorsqu'un retraitement financier n'est pas nécessaire

Ce que nous ne faisons pas

x Aucune majoration fiscale liée aux avantages accessoires

- Nous n'appliquons aucune majoration fiscale liée aux avantages accessoires

x Aucune révision du prix ni aucun antidatage des options sur actions

- Nous ne faisons aucune révision du prix et aucun antidatage des options sur actions

x Aucune couverture ni aucune monétisation des attributions non acquises

- Nous ne permettons pas la couverture ni la monétisation des attributions fondées sur des titres de capitaux propres non acquises

x Aucun contrat d'emploi prévoyant des garanties sur plusieurs années

- Nous ne prévoyons pas de garanties sur plusieurs années dans les contrats d'emploi

x Aucune indemnité de départ démesurée

- Nous ne versons aucune indemnité de départ de plus de deux ans lors d'un départ par suite d'un changement de contrôle

Nos pratiques en matière de rémunération

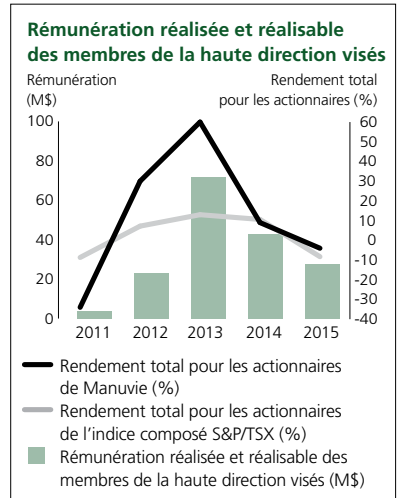
La rémunération liée au rendement est la pierre angulaire de nos pratiques

Nous lions la rémunération à l'atteinte de nos objectifs à court, à moyen et à long terme, ce qui signifie qu'une partie importante de la rémunération est variable et non garantie. En pratique, cela signifie que les membres de la haute direction gagnent plus lorsque notre rendement est solide et moins lorsqu'il n'est pas solide.

Une partie importante de la rémunération des membres de la haute direction est octroyée sous forme de titres de participation, de sorte que leur rémunération est étroitement alignée sur l'évolution du cours de nos actions.

Le graphique ci-contre illustre la relation entre la rémunération des membres de la haute direction visés, notre rendement total pour les actionnaires et le rendement total pour les actionnaires de l'indice composé S&P/TSX au cours des cinq dernières années. Il présente l'évolution du cours de nos actions et ce que les membres de la haute direction ont réellement gagné, soit la rémunération qui leur a été versée au cours d'une année (souvent appelée la *rémunération réalisée*) ou la valeur qu'ils recevront dans le futur (souvent appelée la *rémunération réalisable*).

Cette analyse montre que la rémunération de nos membres de la haute direction visés était peu élevée au cours des années où notre rendement total pour les actionnaires était faible et qu'elle était élevée, comme il se doit, au cours des années où notre rendement total pour les actionnaires était élevé.



	2011	2012	2013	2014	2015
Rendement total pour les actionnaires de Manuvie	(34,5 %)	30,0 %	60,0 %	8,7 %	(3,7 %)
Rendement total pour les actionnaires de l'indice composé S&P/TSX	(8,7 %)	7,2 %	13,0 %	10,6 %	(8,3 %)
Rémunération réalisée et réalisable des membres de la haute direction visés	4 181 426 \$	23 250 062 \$	71 876 266 \$	43 232 176 \$	27 613 207 \$

Rémunération réalisée et réalisable

Elle comprend :

- la rémunération en espèces reçue pour un exercice donné, y compris le salaire, la prime d'encouragement annuelle gagnée, les paiements d'unités d'actions temporairement inaccessibles et d'unités d'actions liées au rendement à l'acquisition et les gains tirés de l'exercice d'options sur actions; et
- la variation entre la valeur des unités d'actions temporairement inaccessibles, des unités d'actions liées au rendement, des options sur actions et des unités d'actions différées en cours détenues au 31 décembre d'un exercice donné et leur valeur au 31 décembre de l'exercice précédent.

Rendement total pour les actionnaires

La variation de la valeur d'un placement dans les actions ordinaires de Manuvie (ou dans l'indice composé S&P/TSX) entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre d'un exercice donné, en supposant que les dividendes sont réinvestis.

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau ci-dessous illustre le ratio du coût de la direction, lequel présente la rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés, exprimée en pourcentage du bénéfice net attribué aux actionnaires.

Le ratio du coût de la direction est influencé par le taux de change, les membres de la haute direction visés chaque année et notre bénéfice net.

	2011	2012	2013	2014	2015
Rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés (milliers de dollars)	23 260 \$	27 355 \$	31 788 \$	38 857 \$	49 652 \$
Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$)	129 \$	1 736 \$	3 130 \$	3 501 \$	2 191 \$
Ratio du coût de la direction	18,0 %	1,6 %	1,0 %	1,1 %	2,3 %

Rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés

La rémunération totale déclarée dans le tableau sommaire de la rémunération chaque année.

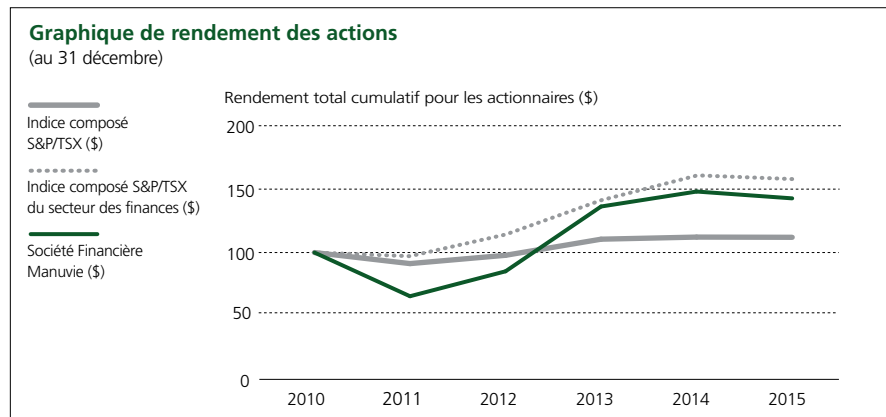
Ratio du coût de la direction

La rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés divisée par le bénéfice net attribué aux actionnaires.

Membres de la haute direction visés chaque année

- 2011 : Donald Guloien, Michael Bell, Paul Rooney, Warren Thomson, James Boyle
- 2012 : Donald Guloien, Steve Roder, Warren Thomson, Jean-Paul Bisnaire, Paul Rooney, Michael Bell
- 2013 : Donald Guloien, Steve Roder, Warren Thomson, Paul Rooney, Jean-Paul Bisnaire
- 2014 : Donald Guloien, Steve Roder, Warren Thomson, Paul Rooney, Craig Bromley
- 2015 : Donald Guloien, Steve Roder, Warren Thomson, Paul Rooney, Roy Gori

Le graphique suivant compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions de Manuvie pour la période de cinq ans débutant le 31 décembre 2010 à la valeur d'un placement de 100 \$ dans chacun de deux indices de la Bourse de Toronto (TSX) présentés ci-dessous pour la même période, en supposant que les dividendes sont réinvestis.



(au 31 décembre)	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Société Financière Manuvie	100,0 \$	65,55 \$	85,20 \$	136,30 \$	148,14 \$	142,72 \$
Indice composé S&P/TSX	100,0 \$	91,28 \$	97,83 \$	110,53 \$	122,19 \$	112,02 \$
Indice composé S&P/TSX du secteur des finances	100,0 \$	97,14 \$	114,21 \$	141,22 \$	160,69 \$	157,94 \$

La rémunération est alignée sur la stratégie d'affaires

La rémunération est liée à l'atteinte de mesures du rendement clés qui équilibrent prudemment divers horizons temporels et différentes perspectives de rendement

Les paiements du régime incitatif annuel sont fondés sur une approche équilibrant le rendement financier, le rendement opérationnel et les initiatives qui visent à bâtir pour l'avenir

Les unités d'actions liées au rendement sont acquises en fonction de notre rendement absolu par rapport à des mesures financières clés et l'évolution du cours de nos actions comparativement à celui de nos sociétés homologues

Les unités d'actions temporairement inaccessibles, les unités d'actions liées au rendement et les options sur actions sont également liées à la mesure dans laquelle notre stratégie d'affaires permet de créer de la valeur pour les actionnaires à long terme

Un des objectifs clés de la structure de notre programme de rémunération des membres de la haute direction est de contribuer à notre croissance durable à long terme en équilibrant différentes mesures de rendement et divers horizons temporels dans l'exécution de notre stratégie d'affaires.

	Incitatif annuel	Unités d'actions temporairement inaccessibles	Unités d'actions liées au rendement	Options sur actions
Rendement qui influence la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> succès financier succès opérationnel bâtir pour l'avenir 	<ul style="list-style-type: none"> augmentation de la valeur pour les actionnaires 	<ul style="list-style-type: none"> succès financier rendement du cours des actions comparativement à celui de nos sociétés homologues augmentation de la valeur pour les actionnaires 	<ul style="list-style-type: none"> augmentation de la valeur pour les actionnaires
Horizon temporel du rendement	1 an	3 ans	3 ans	5 à 10 ans

La rémunération est gagnée et versée au fil du temps

Notre combinaison de régimes incitatifs fournit une perspective équilibrée du rendement et fait en sorte que les membres de la haute direction considèrent tant l'incidence à court terme qu'à long terme de leurs décisions. Le conseil estime que cet ensemble d'éléments et d'horizons temporels fournit l'équilibre approprié nécessaire pour augmenter le rendement, aligner les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires, fournir des possibilités de rémunération concurrentielle et encourager la fidélisation.

Nos régimes incitatifs offrent une rémunération liée au rendement qui est versée par paiements échelonnés. La valeur ultime des primes d'encouragement à moyen et à long terme est fondée sur notre rendement futur.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Prime d'encouragement annuelle		versée en 2016									
Incitatifs à moyen terme		UAR	acquises en 2017								
		UAT	acquises en 2017								
Incitatif à long terme	options sur actions	25 % acquises en 2016	25 % acquises en 2017	25 % acquises en 2018	25 % acquises en 2019	peuvent être exercées à compter de 2020					expirent en 2025



Voir les pages 64 et 66 pour obtenir des précisions sur nos régimes incitatifs.

La rémunération est alignée sur la valeur à long terme pour les actionnaires

La rémunération vise à ce que les membres de la haute direction se concentrent sur la valeur à long terme et l'augmentation de la valeur pour les actionnaires

Une partie importante de la rémunération des membres de la haute direction aux échelons les plus élevés est remise sous forme de primes d'encouragement à moyen et à long terme qui sont directement touchées par l'évolution du cours de nos actions

Le régime incitatif annuel comprend des mesures liées à notre succès futur

Nous disposons de plusieurs politiques, notamment des lignes directrices en matière d'actionnariat, des dispositions de récupération de la rémunération et des restrictions relatives à l'exercice des options sur actions afin de dissuader les membres de la haute direction de prendre des décisions qui pourraient avoir une incidence défavorable sur la valeur à long terme pour les actionnaires

Les graphiques sur l'enveloppe de rémunération figurant à la page 61 indiquent qu'environ 70 % de la rémunération de notre chef de la direction est liée au cours de nos actions (60 % dans le cas de nos vice-présidents directeurs principaux).

De plus, notre régime incitatif annuel est lié à nos réussites futures au-delà de la période habituelle de un an. Par exemple, la valeur des nouvelles affaires est une mesure de l'apport des ventes actuelles à nos résultats futurs, la gestion des dépenses est une mesure de notre initiative en matière d'efficacité et d'efficacité qui a une incidence sur la façon dont nous travaillons actuellement et le ferons dans le futur, la souplesse financière est une mesure de la solidité des capitaux et les initiatives stratégiques sont une mesure de nos initiatives actuelles qui auront une incidence sur notre croissance future sur plusieurs années.

Les graphiques figurant aux pages 47 et 48 montrent le lien étroit entre la rémunération et la valeur pour les actionnaires.

La rémunération et le rendement sont étalonnés par rapport à ceux de sociétés homologues

Nous étalonnons régulièrement notre rémunération par rapport à celle de nos sociétés homologues afin d'offrir une rémunération concurrentielle en vue d'attirer et de fidéliser des membres de la haute direction talentueux

Nous étalonnons aussi notre rendement par rapport à celui de nos sociétés homologues afin d'évaluer notre rendement relatif aux fins de nos attributions d'unités d'actions liées au rendement

Étalonnage de la rémunération pour les rôles individuels

Nous examinons la rémunération versée par d'autres entreprises pour des rôles semblables aux nôtres, en étalonnant chaque élément de la rémunération ainsi que la rémunération directe totale. Cela permet d'assurer le caractère concurrentiel adéquat de la rémunération afin que nous puissions attirer et fidéliser des membres de la haute direction talentueux qui ont un rendement élevé.

Dans le cas de nos membres de la haute direction visés, nous procédons à l'étalonnage surtout par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rémunération, qui est composé de sociétés ayant une envergure mondiale (voir ci-dessous), en utilisant l'information divulguée publiquement sur la rémunération. Pour le rôle de vice-président directeur principal et celui de chef des placements, nous examinons aussi les pratiques de rémunération de sociétés de conseils en gestion d'actifs de taille analogue à celle de Gestion d'actifs Manuvie, notre branche de gestion mondiale d'actifs.

Nous nous référons également aux renseignements sur la rémunération présentés dans les trois sondages suivants publiés par d'importantes sociétés de conseils :

- le *Diversified Insurance Survey*, sondage largement reconnu sur les niveaux de rémunération au sein des sociétés d'assurance aux États-Unis
- le *Financial Services Executive Compensation Survey*, sondage comprenant les principales institutions financières aux Canada
- l'*Insurance Executive Rewards Survey*, sondage comprenant les principales sociétés d'assurance de la région Asie-Pacifique.

Dans le cas des membres de la haute direction aux échelons inférieurs à celui de vice-président directeur principal, nous étalonnons la rémunération cible par rapport à celle des entreprises régionales comparables au moyen de ces sondages ainsi que d'autres sources de sondage appropriées. Notre analyse tient compte de l'échelon, du rôle et du secteur géographique de chaque membre de la haute direction. Dans le cas des rôles d'envergure mondiale, nous examinons les renseignements sur la rémunération de différents marchés afin d'établir des niveaux de rémunération appropriés.

Nous ciblons la rémunération directe totale pour nos membres de la haute direction à la médiane du marché externe, mais nous positionnons la rémunération des membres de la haute direction ayant un rendement élevé au-dessus de la médiane afin de refléter un rendement à long terme élevé et soutenu.

Groupes de comparaison

Nous utilisons deux groupes de comparaison :

- un groupe de comparaison en matière de rémunération pour étalonner la rémunération des membres de la haute direction
- un groupe de comparaison en matière de rendement que nous utilisons pour évaluer notre rendement total relatif pour les actionnaires aux fins de nos attributions d'unités d'actions liées au rendement.

Nous examinons chaque année les sociétés faisant partie des deux groupes afin de nous assurer qu'elles demeurent conformes aux critères suivants :

- elles sont de taille analogue
- elles ont une envergure internationale

- elles exercent des activités semblables
- elles sont en concurrence avec nous pour attirer des employés talentueux (aux fins du groupe de comparaison en matière de rémunération)
- elles disposent de données sur la rémunération facilement accessibles (aux fins du groupe de comparaison en matière de rémunération).

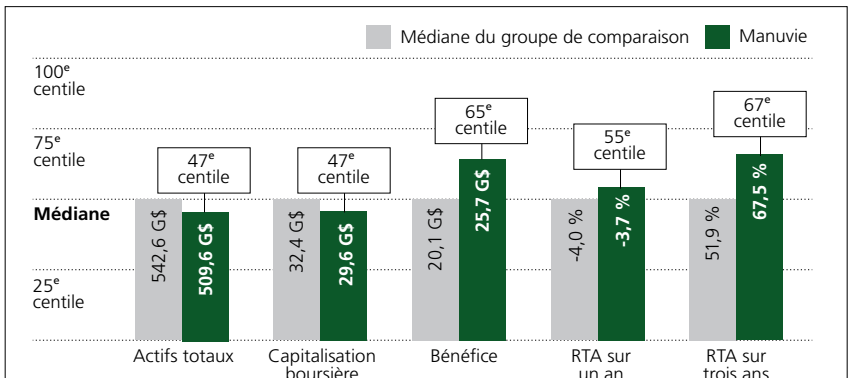
Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a choisi 12 sociétés répondant à ces critères aux fins du groupe de comparaison en matière de rémunération pour 2015 : 7 sociétés d'assurance et 5 banques canadiennes.

Le groupe de comparaison en matière de rendement comprend 13 sociétés : les 7 sociétés d'assurance du groupe de comparaison en matière de rémunération et 6 autres sociétés d'assurance qui répondent aux critères de taille analogue, d'envergure internationale et d'activités semblables. Bien que les banques canadiennes constituent d'importants concurrents pour les capitaux et les employés talentueux au Canada, elles ne sont pas incluses parce qu'elles ne sont pas de réels concurrents pour plusieurs de nos secteurs d'activité et peuvent ne pas avoir la même exposition aux influences des marchés macroéconomiques.

<ul style="list-style-type: none"> ■ AFLAC Inc. ■ Ameriprise Financial Inc. ■ Financière Sun Life Inc. ■ MetLife, Inc. ■ Principal Financial Group Inc. ■ Prudential Financial, Inc. ■ Prudential plc 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Banque Canadienne Impériale de Commerce ■ Banque de Montréal ■ La Banque de Nouvelle-Écosse ■ Banque Royale du Canada ■ La Banque Toronto-Dominion 	<p>Groupe de comparaison en matière de rémunération</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ AIA Group Limited ■ Allianz SE ■ Assicurazioni Generali SpA ■ Aviva plc ■ AXA SA ■ Zurich Insurance Group Ltd. 	<p>Groupe de comparaison en matière de rendement</p>	

Où nous nous situons par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rémunération

Le graphique ci-dessous indique où nous nous situons par rapport à la médiane du groupe de comparaison d'après cinq facteurs, ce qui illustre pourquoi ce groupe est approprié à titre d'étalon pour la rémunération. Les actifs totaux, la capitalisation boursière et le bénéfice représentent les plus récentes données et sont exprimés en dollars américains. Le rendement total pour les actionnaires est établi en date du 31 décembre 2015 et est calculé en devises locales.



(source : Bloomberg)

La rémunération est alignée sur les pratiques exemplaires en matière de gouvernance

Nous surveillons continuellement le contexte commercial pour rester à l'affût des pratiques exemplaires en matière de gouvernance

Notre programme de rémunération des membres de la haute direction est aligné sur les principes du Conseil de stabilité financière à l'égard des pratiques exemplaires en matière de rémunération, les normes de mise en œuvre du Conseil de la stabilité financière et d'autres pratiques exemplaires en matière de gouvernance relatives à la rémunération

Nous procédons à un audit interne du programme de rémunération des membres de la haute direction chaque année afin de confirmer son alignement avec les principes et les normes visant leur mise en œuvre du Conseil de stabilité financière

Conseil d'administration

Supervise notre approche globale en matière de rémunération, dont le respect des principes de gestion des risques sûrs et de la tolérance en matière de risques de Manuvie

Approuve :

- les principales décisions en matière de rémunération, dont la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction

Comités du conseil

Le conseil s'acquitte de ses responsabilités en matière de rémunération avec l'aide de deux comités

Tous les membres des comités du conseil sont indépendants



Voir la page 128 pour obtenir de plus amples renseignements sur l'indépendance des administrateurs.

Vous trouverez des précisions sur les membres des comités et leurs responsabilités à partir de la page 34.

Conseiller indépendant du conseil

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre travaille avec Hugessen Consulting Inc., société de services de conseils qui fournit des conseils indépendants en matière de rémunération des membres de la haute direction. Hugessen fournit des conseils au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre depuis 2006. Le conseiller indépendant :

- assiste aux réunions du comité
- fournit des conseils sur les décisions en matière de rémunération
- fait des rapports sur les tendances en matière de rémunération.

Le tableau ci-dessous indique les honoraires payés à Hugessen pour ses travaux auprès du comité au cours des deux dernières années :

	2014	2015
Honoraires reliés à la rémunération des membres de la haute direction	356 617 \$	373 968 \$
Autres honoraires	0 \$	0 \$

Hugessen se conforme aux exigences relatives aux conseillers indépendants et ne travaille pas directement avec la direction sans l'approbation préalable du comité. Hugessen n'a pas effectué d'autres travaux pour Manuvie en 2015.

Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

- Supervise notre approche en matière de ressources humaines, dont le programme de rémunération des membres de la haute direction
- Recommande les principales décisions en matière de rémunération au conseil
- Tous les membres sont des hauts dirigeants d'affaires compétents et chevronnés et ont une vaste expérience en affaires à titre de hauts dirigeants ou de présidents du conseil d'une organisation d'importance (ouverte, fermée ou à but non lucratif) et la majorité ont de l'expérience en rémunération des membres de la haute direction
- Au moins un membre siège également au comité de gestion des risques

Comité de gestion des risques

- Supervise l'alignement de nos programmes de rémunération incitative sur des principes et des pratiques sûrs en matière de gestion des risques et notre tolérance en matière de risques
- La majorité des membres ont une connaissance des principes de gestion des risques et une connaissance technique des principes pertinents en matière de risques

Comité de rémunération des membres de la haute direction

- Comprend le chef de la gestion des risques, le chef des finances et le vice-président directeur, Ressources humaines
- Examine l'alignement des mesures de rendement d'entreprise, des cibles, des pondérations et des résultats avec la stratégie d'affaires et les objectifs de Manuvie en matière de gestion des risques
- Examine l'alignement des modifications du programme de rémunération sur les objectifs de Manuvie en matière de gestion des risques

Chef de la gestion des risques

- Assiste aux réunions du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre au cours desquelles les recommandations relatives à la conception du programme de rémunération sont examinées et approuvées et il y a une discussion éclairée sur les risques pertinents associés au programme de rémunération
- Examine le processus de surveillance de la rémunération incitative
- Est également membre du comité de rémunération des membres de la haute direction

Lignes directrices en matière d'actionariat

Les membres de la haute direction sont tenus de détenir des titres de Manuvie afin d'aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires. Les membres de la haute direction ont cinq ans à compter de la date de leur nomination ou de leur promotion pour respecter l'exigence. Les unités d'actions différées (UAD), les unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT), les unités d'actions liées au rendement (UAR) (en supposant un facteur de rendement de 100 %) ainsi que les actions ordinaires et les actions privilégiées détenues à titre personnel par les membres de la haute direction sont prises en compte dans le calcul aux termes des lignes directrices en matière d'actionariat, mais pas les options sur actions. Nous utilisons le prix d'attribution ou la valeur marchande courante (selon la valeur la plus élevée) pour calculer la valeur de leur actionariat.

Le tableau ci-dessous montre l'actionariat de chacun des membres de la haute direction visés au 29 février 2016. Nous avons calculé la valeur de leur actionariat en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 29 février 2016, soit 18,11 \$. Les salaires ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,00 \$ US pour 1,3523 \$ CA à cette date.

	Exigence en matière d'actionariat exprimée en multiple du salaire de base	UAT (\$)	UAR (\$)	UAD (\$)	Actions détenues à titre personnel (\$)	Total des avoirs (\$)	Actionariat exprimé en multiple du salaire de base
Donald Gulioien	7,0	7 832 000	10 964 761	3 696 296	2 240 569	24 733 627	13,5
Steve Roder	4,0	3 190 245	5 608 475	2 284 223	–	11 082 942	10,2
Warren Thomson	4,0	2 197 738	3 076 834	4 569 110	822 701	10 666 383	9,6
Paul Rooney	4,0	2 153 003	3 014 213	750 051	14 814	5 932 082	5,9
Roy Gori	4,0	2 503 405	2 607 738	5 331 404	–	10 442 546	10,3

La rémunération est alignée sur les objectifs en matière de gestion des risques

La rémunération est alignée sur nos objectifs en matière de gestion des risques et décourage la prise de risques inappropriés

Nous utilisons un *cadre de gestion des risques en matière de rémunération* pour structurer la façon dont nous gérons les risques associés au programme de rémunération et les caractéristiques de conception qui atténuent ces risques. Nous évaluons notre programme de rémunération par rapport à ce cadre chaque année

Le chef de la gestion des risques examine les changements apportés au programme de rémunération afin d'assurer qu'ils sont alignés sur nos objectifs en matière de gestion des risques

Cadre de gestion des risques en matière de rémunération

Nous gérons les risques en matière de rémunération à l'aide d'un *cadre de gestion des risques en matière de rémunération*. Ce cadre comprend quatre catégories en fonction desquelles notre programme de rémunération est élaboré.

Risque lié aux affaires

Le risque lié aux affaires comporte deux aspects :

- le risque que notre programme de rémunération encourage des comportements qui ne correspondent pas à notre stratégie d'affaires, à notre déclaration de tolérance en matière de risques et à notre objectif de générer de la valeur à long terme pour les actionnaires
- le risque que le programme de rémunération décourage la prise de risques sains

Nous cherchons à gérer les deux aspects du risque lié aux affaires en incluant dans nos régimes incitatifs des mesures du rendement qui permettent d'aligner la rémunération sur notre stratégie d'affaires et qui reflètent l'influence des employés sur le rendement

Risque lié au talent

Le risque lié au talent est le risque que notre programme de rémunération ne permette pas d'attirer et de fidéliser des employés talentueux

Nous cherchons à gérer ce risque en concevant notre programme de rémunération de façon à ce qu'il soit concurrentiel et attirant pour les gens talentueux que nous voulons attirer

Risque lié au rendement

Le risque lié au rendement est le risque que notre programme de rémunération ne fournisse pas aux employés la motivation nécessaire pour maintenir des normes de rendement élevées

Nous cherchons à gérer ce risque en établissant un rapprochement approprié entre la rémunération et le rendement et en offrant des possibilités de rémunération qui optimiseront les résultats d'entreprise

Risque en matière de conformité et d'éthique

Le risque en matière de conformité et d'éthique est le risque que notre programme de rémunération incite nos employés à adopter des comportements douteux, contraires à l'éthique ou illégaux

Nous cherchons à gérer ce risque en établissant de solides mécanismes de supervision et de contrôle et en structurant notre programme de rémunération de manière à minimiser les raisons potentielles de violer les lignes directrices en matière de conformité et d'éthique



Voir la page 121 pour obtenir des précisions sur notre tolérance en matière de risques et notre cadre de gestion des risques d'entreprise.

Atténuation du risque lié à la rémunération

Nous cherchons à gérer le risque potentiel au moyen de nos politiques en matière de gestion des risques, par la structure de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et au moyen d'une surveillance appropriée de nos régimes incitatifs, de même qu'en maintenant une perspective de risque dans les évaluations du rendement.

Structure du programme

- les horizons de rémunération sont bien équilibrés entre le court terme, le moyen terme et le long terme
- les régimes incitatifs comprennent plusieurs mesures de rendement combinant divers scénarios de rendement
- les mesures particulières de contrôle des risques et de l'adéquation des capitaux sont intégrées dans les attributions d'unités d'actions liées au rendement, grâce à une mesure du ratio du montant minimal permanent requis pour le capital et l'excédent (MMPRCE)
- la rémunération du chef de la gestion des risques et de l'actuaire en chef n'est pas liée à notre rendement commercial, afin de promouvoir une supervision et des conseils impartiaux à la haute direction et au conseil
- les primes d'encouragement annuelles pour les chefs des fonctions de contrôle divisionnaires chargés de la supervision ne sont pas liées directement au rendement des entreprises qu'ils supervisent

Supervision des régimes incitatifs

- le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre supervise tous les régimes incitatifs, ce qui comprend la supervision globale directe des régimes incitatifs à court, moyen et long terme ainsi que l'examen et le contrôle annuels de la conception des autres régimes incitatifs importants des divisions, la distribution des versements, les processus de contrôle et de supervision et l'incidence éventuelle qu'ils peuvent avoir sur les risques d'affaires
- les chefs de division et les chefs de la gestion des risques des divisions supervisent les régimes de rémunération incitative importants au sein de leur division, approuvent les changements importants apportés à ces régimes et attestent chaque année que ces régimes n'engendrent pas de niveaux inappropriés de risques d'affaires pour la division et pour Manuvie dans son ensemble
- nous effectuons des essais de contrainte et des essais a posteriori de la conception des régimes de rémunération afin d'assurer que les paiements selon différents scénarios sont appropriés et qu'ils continuent d'être alignés sur le rendement d'entreprise
- le chef de la gestion des risques et le comité de gestion des risques examinent également le processus de supervision des régimes incitatifs

Perspective de risque dans l'évaluation du rendement

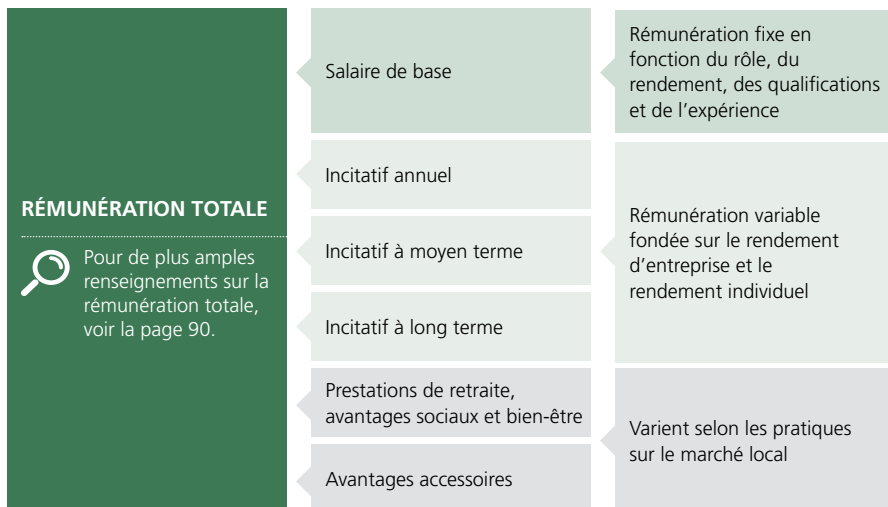
- les objectifs individuels en matière de gestion des risques sont inclus dans les objectifs annuels pour tous les hauts dirigeants
- nous évaluons tous les employés en fonction de critères de gestion des risques afin de nous assurer qu'ils connaissent les risques inhérents à l'exercice de leurs fonctions et qu'ils respectent les limites énoncées dans nos politiques et pratiques
- les évaluations du rendement des employés sont censées refléter la manière dont les employés ont amélioré notre profil de risque et tiennent également compte des indications de l'audit interne, du service de la conformité ou du service de la gestion des risques signalant des mesures inappropriées potentielles

Politiques en matière de gestion des risques

- **Récupération** – en cas de fraude, de vol, de détournement ou d'inconduite grave de la part d'un vice-président ou d'un cadre à un échelon supérieur, sans égard au fait qu'il y a eu un retraitement financier ou non, le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'annuler certaines, voire la totalité, des attributions incitatives, acquises ou non acquises, de ce dernier et d'exiger le remboursement des attributions incitatives qui ont déjà été payées. En outre, en cas de retraitement important de nos états financiers en raison de l'inconduite du chef de la direction, le conseil récupérera la rémunération incitative qui lui a été versée
- **Exigences en matière d'actionnariat** – tous les membres de la haute direction doivent respecter les exigences en matière d'actionnariat. Le chef de la direction, le chef des finances et le chef de l'exploitation sont tenus de respecter l'exigence en matière d'actionnariat pendant un an après leur départ de Manuvie
- **Exigence de conservation des actions** – le chef de la direction doit détenir des actions ordinaires à raison d'au moins 50 % des gains réalisés au moment de l'exercice d'options sur actions pendant la durée de son mandat et un an suivant la cessation de son emploi. Le chef des finances et le chef de l'exploitation doivent détenir des actions ordinaires à raison d'au moins 50 % des gains réalisés au moment de l'exercice d'options sur actions pendant la durée de leur mandat et un an suivant la cessation de leur emploi, à moins qu'ils ne respectent pas par ailleurs leur exigence en matière d'actionnariat
- **Aucune couverture** – les membres de la haute direction et les administrateurs ne sont pas autorisés à recourir à des stratégies (par exemple la vente à découvert ou l'achat ou la vente d'une option d'achat ou de vente ou tout autre instrument dérivé) destinées à couvrir ou à compenser un changement dans le cours des titres de Manuvie. Cette politique est intégrée dans notre Code de déontologie et d'éthique. Tous les employés et les administrateurs doivent attester qu'ils respectent le code chaque année

Notre programme de rémunération

Notre programme de rémunération des membres de la haute direction à l'intention du chef de la direction et des quatre autres membres de la haute direction visés dans la présente circulaire comporte six éléments clés.



Comment nous établissons l'enveloppe de rémunération

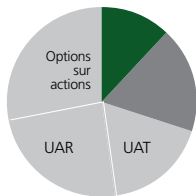
La proportion de la rémunération d'un membre de la haute direction qui est à risque et qui est liée au cours de nos actions augmente selon l'échelon. Cela renforce le lien entre la rémunération et le rendement pour les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés, reflétant ainsi leur plus grande influence sur nos résultats. La rémunération incitative pour les postes à un échelon supérieur est davantage touchée par les résultats de la Société, alors que celle pour les postes à un échelon plus bas au sein de l'organisation est davantage axée sur les objectifs de division, d'unité d'exploitation ou de fonction, tout en étant liée aux résultats globaux pour favoriser la collaboration et la mentalité de propriétaire d'entreprise.

Les unités d'actions liées au rendement (UAR) et les unités d'actions temporairement incessibles (UAT) offrent une concentration appropriée sur les objectifs à moyen terme, alors que les options sur actions constituent un outil véritablement efficace pour assurer que nos membres de la haute direction sont motivés à fournir un rendement soutenu et à augmenter la valeur à long terme pour les actionnaires d'une manière qui correspond à notre horizon d'affaires étendu. Depuis 2015, une restriction de cinq ans est imposée à l'égard de l'exercice de toutes les options sur actions octroyées parce que nous croyons fortement que les membres de la haute direction ne devraient pas être en position de tirer profit des augmentations brusques à court terme du cours de nos actions alors que leurs options sur actions continuent de pouvoir être exercées pendant plusieurs années.

Nous établissons la rémunération des membres de la haute direction visés en dollars américains parce que, à titre de société mondiale, nous sélectionnons nos dirigeants aux échelons les plus élevés parmi des candidats situés partout dans le monde. Le dollar américain est la monnaie la plus couramment utilisée en matière de rémunération de ces membres de la haute direction et son utilisation est nécessaire en vue de les attirer et de les retenir. Les variations du taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien auront une incidence sur notre positionnement par rapport à celui de nos sociétés homologues canadiennes au moment de la comparaison d'une année à l'autre.

Les graphiques ci-dessous illustrent l'ensemble d'éléments qui composent la rémunération directe totale cible de 2015 pour nos membres de la haute direction. Le conseil croit que cet ensemble d'éléments et d'horizons temporels comporte un équilibre approprié entre les éléments permettant de stimuler le rendement, d'aligner les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires, de fournir des possibilités de rémunération concurrentielle et d'améliorer la fidélisation.

Chef de la direction



Rémunération fixe

■ 12 % salaire de base

Rémunération variable

■ 18 % incitatif annuel

■ Incitatifs à moyen et à long terme

18 % UAT

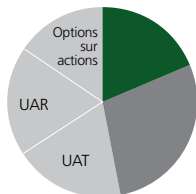
24 % UAR

28 % options sur actions

70 % liée
au cours
des actions

88 % à risque

Vice-présidents directeurs principaux



Rémunération fixe

■ 18 % salaire de base

Rémunération variable

■ 22 % incitatif annuel

■ Incitatifs à moyen et à long terme

15 % UAT

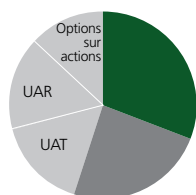
21 % UAR

24 % options sur actions

60 % liée
au cours
des actions

82 % à risque

Vice-présidents directeurs



Rémunération fixe

■ 31 % salaire de base

Rémunération variable

■ 24 % incitatif annuel

■ Incitatifs à moyen et à long terme

16 % UAT

16 % UAR

13 % options sur actions

45 % liée
au cours
des actions

69 % à risque

À propos de la rémunération fixe

Salaire de base

Pourquoi nous l'utilisons

Pour attirer et fidéliser les cadres talentueux et offrir une rémunération stable et concurrentielle au cours de l'année

Mode de fonctionnement

Le salaire de chaque membre de la haute direction dépend :

- de ses aptitudes, de son expérience et de son rôle
- de son rendement dans ce rôle
- des promotions et de la progression de sa carrière
- des salaires versés pour des rôles comparables chez des sociétés homologues
- des salaires versés pour des rôles comparables chez Manuvie

Nous étalonnons les salaires et les fourchettes salariales au moins une fois par année en fonction de rôles comparables chez des sociétés homologues et exercés par d'autres membres de la haute direction de Manuvie

À propos de la rémunération variable

Incitatif annuel



Voir la page 64 pour obtenir des précisions.

Pourquoi nous l'utilisons

Pour récompenser les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés qui atteignent les objectifs d'entreprise et les objectifs de rendement individuel au cours d'une année civile

Pour lier la rémunération aux priorités à court terme qui favoriseront un rendement durable avec le temps

Mode de fonctionnement

Nous établissons un niveau d'attribution cible pour chaque membre de la haute direction (un pourcentage du salaire de base) selon les données du marché concurrentiel et l'échelon du membre de la haute direction

Le montant réellement versé dépend d'une combinaison du rendement d'entreprise et du rendement individuel

Les objectifs de rendement d'entreprise sont alignés sur notre stratégie d'entreprise et répartis en trois catégories qui motivent les résultats d'entreprise actuels tout en positionnant la Société en vue du succès futur :

- le succès financier
- le succès opérationnel
- bâtir pour l'avenir

Les objectifs de rendement sont alignés sur notre stratégie d'entreprise et également répartis en trois catégories :

- les objectifs d'entreprise
- les objectifs de leadership
- les objectifs de gestion des risques

Incitatifs à moyen et à long terme

- unités d'actions temporairement incessibles
- unités d'actions liées au rendement
- options sur actions



Voir la page 66 pour obtenir des précisions.

Pourquoi nous les utilisons

Pour récompenser les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés qui atteignent les objectifs d'entreprise et les objectifs de rendement individuel au cours de plusieurs années

Pour lier la rémunération au rendement de la Société et au cours des actions à moyen et à long terme

Pour assurer une plus grande fidélisation et renforcer l'alignement sur la valeur pour les actionnaires, particulièrement pour les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés

Mode de fonctionnement

Nous établissons des attributions pour chaque membre de la haute direction en fonction de l'échelon, du rendement individuel, du potentiel et de la concurrence exercée sur le marché et nous étalonnons les niveaux d'attribution chaque année en fonction de rôles comparables chez des sociétés homologues

Le montant réellement versé à chaque membre de la haute direction dépend de notre rendement :

- la valeur des unités d'actions temporairement incessibles dépend du cours des actions ordinaires de Manuvie au moment de l'acquisition
- la valeur des unités d'actions liées au rendement dépend du cours des actions ordinaires de Manuvie au moment de l'acquisition, de même que de notre rendement par rapport à des mesures de rendement internes et relatives qui sont alignées sur notre stratégie d'entreprise
- la valeur des options sur actions dépend du cours des actions ordinaires de Manuvie au moment de l'attribution et du moment où les options sur actions sont exercées

Nous ne tenons pas compte de la valeur impayée des unités d'actions temporairement incessibles, des unités d'actions liées au rendement et des options sur actions déjà détenues par un membre de la haute direction au moment de l'octroi d'attributions

À propos des prestations de retraite et des autres avantages

Prestations de retraite



Voir la page 97 pour obtenir des précisions.

Pourquoi nous les utilisons

Pour aider nos employés qui économisent en vue de leur retraite

Avantages sociaux et bien-être

Pour protéger nos employés et investir dans leur bien-être

Avantages accessoires

Pour offrir des avantages concurrentiels sur le marché

Mode de fonctionnement

Nous offrons habituellement des régimes à accumulation de capital, notamment des régimes à cotisations définies, des régimes d'encaisse et des régimes 401(k), selon le pays où travaille l'employé

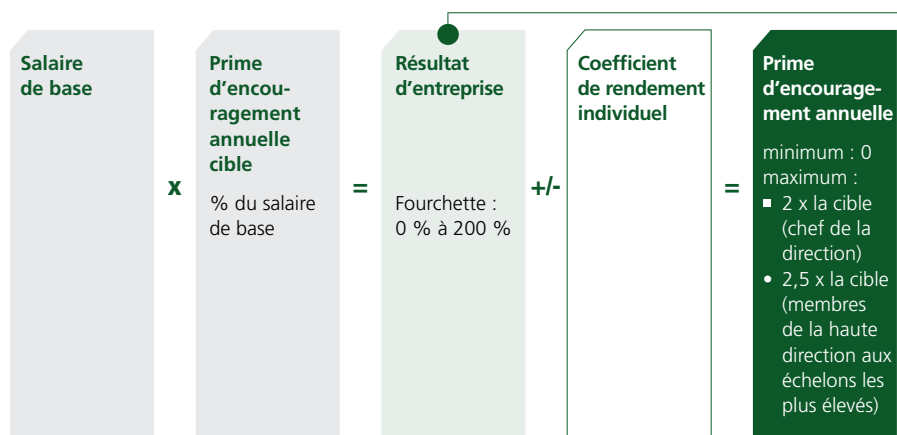
Nous offrons des programmes collectifs d'assurance vie, d'assurance invalidité, de soins médicaux et de soins dentaires et de bien-être ainsi que d'autres programmes reflétant la pratique des marchés locaux dans le pays où travaille l'employé

Nous offrons des avantages accessoires selon les pratiques des marchés locaux. Nous n'offrons pas de majoration fiscale liée aux avantages accessoires

À propos des primes d'encouragement annuelles

Les primes d'encouragement annuelles sont versées en espèces en fonction du rendement d'entreprise et du rendement individuel. Pour renforcer davantage nos principes de rémunération fondée sur le rendement et favoriser une culture de haute performance, en 2015, nous avons mis fin à l'utilisation du multiplicateur pour rendement individuel dans le calcul des primes d'encouragement annuelles. Nous avons plutôt ajusté chaque attribution en fonction du rendement individuel et de l'apport à Manuvie prise dans son ensemble.

Comment nous calculons les attributions effectuées aux membres de la haute direction aux échelons les plus élevés



Ajustement en fonction du rendement individuel

Nous évaluons le rendement individuel par rapport à des objectifs qui sont liés aux résultats financiers et aux résultats de l'exploitation des entreprises du membre de la haute direction visé, aux principales initiatives pour l'exercice et à l'apport du membre de la haute direction visé à Manuvie dans son ensemble, y compris son incidence sur notre culture en matière de risque. Les résultats du rendement peuvent être ramenés à zéro pour des raisons de négligence grave ou en cas de manquement à l'égard de la conformité, des niveaux de pouvoirs ou de l'éthique et ils peuvent être ajustés à la hausse si le membre de la direction visé a agi dans l'intérêt de Manuvie.

Résultat d'entreprise pour 2015

- les mesures de rendement et les pondérations sont recommandées par les membres de la haute direction, puis examinées et approuvées par le conseil
- elles sont liées à notre stratégie
- elles font l'objet d'essais de contrainte et de contrôles a posteriori afin d'assurer que les attributions possibles demeurent alignées sur le rendement d'entreprise
- elles peuvent être rajustées à la hausse ou à la baisse lorsque des événements importants indépendants de la volonté de la direction font en sorte que les attributions seraient déraisonnables, non représentatives ou par ailleurs inappropriées

Type de rendement	Ce que nous mesurons (pondération)	Ce qu'il amène nos membres de la haute direction à viser
Succès financier 50 %	Bénéfice net attribué aux actionnaires (25 %)	Bâtir de la valeur pour nos actionnaires
	Résultat tiré des activités de base (25 %)	Renforcer notre capacité sous-jacente de générer un bénéfice
Succès opérationnel 40 %	Valeur des nouvelles affaires (10 %)	Bâtir les résultats futurs
	Résultat tiré des activités de base – gestion du patrimoine et des actifs (10 %)	Accroître notre franchise de gestion du patrimoine et des actifs à l'échelle mondiale
	Gestion des dépenses (10 %)	Gérer nos frais pour obtenir un avantage concurrentiel
	Souplesse financière (10 %)	Gérer nos capitaux pour nous conférer de la solidité et de la souplesse sur le plan financier
Bâtir pour l'avenir 10 %	Initiatives stratégiques (10 %)	Assurer notre croissance future tout en gérant nos risques

À propos des incitatifs à moyen et à long terme

Nous accordons chaque année des incitatifs fondés sur les titres de capitaux propres qui offrent un ensemble concurrentiel d'unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT), d'unités d'actions liées au rendement (UAR) et d'options sur actions selon le poste du membre de la haute direction :

	UAT	UAR	Options sur actions
Chef de la direction	25 %	35 %	40 %
Vice-présidents directeurs principaux	25 %	35 %	40 %
Vice-présidents directeurs	35 %	35 %	30 %
Chef de la gestion des risques / actuaire en chef	70 %	0 %	30 %

Incitatifs à moyen terme**Unités d'actions temporairement inaccessibles****Unités d'actions liées au rendement****Nature**

Actions fictives dont la valeur fluctue selon le cours des actions ordinaires de Manuvie

Actions fictives dont la valeur fluctue en fonction de notre rendement et du cours des actions ordinaires de Manuvie

Acquisition et paiement

Acquises et payées en espèces sur trois ans
Leur valeur de paiement est égale au cours de clôture moyen des actions ordinaires de Manuvie pour les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition

Acquises et payées en espèces sur trois ans
Le nombre d'unités acquises dépend de notre rendement par rapport à des mesures de rendement absolu et relatif qui sont établies au moment de l'attribution, alignées sur notre stratégie et approuvées par le conseil

Leur valeur de paiement est égale au cours de clôture moyen des actions ordinaires de Manuvie pour les cinq jours de négociation précédant la date d'acquisition, multiplié par le facteur de rendement de l'unité d'action liée au rendement



Voir la page 70 pour obtenir des précisions sur les conditions de rendement des UAR attribuées pour 2015.

Équivalents de dividendes

Crédités sous forme d'unités additionnelles au même taux que les dividendes versés sur les actions ordinaires de Manuvie

Incitatif à long terme**Options sur actions**

Droits d'achat d'actions ordinaires de Manuvie dans le futur à un prix stipulé

Acquises à raison d'une tranche de 25 % chaque année pendant quatre années suivant la date d'attribution

À compter des options sur actions attribuées en 2015, elles ne peuvent pas être exercées avant l'écoulement de cinq ans suivant la date d'attribution, sauf en cas de circonstances atténuantes

Le prix d'exercice est égal au prix d'attribution

Leur valeur ultime est égale à la différence entre le prix d'exercice et le cours des actions ordinaires de Manuvie lorsque les options sont exercées

Les options sur actions expirent à la fin d'une période de 10 ans et ne sont cessibles qu'au moment du décès du membre de la haute direction

Ne confèrent pas d'équivalents de dividendes

Incitatifs à moyen et long terme

Attributions

Le prix d'attribution est le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le dernier jour de bourse précédant la date d'attribution ou le cours de clôture moyen pour les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution (selon la valeur la plus élevée)

La valeur de l'attribution des options sur actions est calculée en utilisant la méthode Black-Scholes

Préavis de retraite

À partir de l'attribution de 2015, les membres de la haute direction à compter de l'échelon de vice-président directeur doivent donner un préavis de trois mois avant de quitter Manuvie, faute de quoi ils perdront leurs prestations postérieures à la retraite et toutes les attributions en cours seront annulées

Périodes d'interdiction

Les UAT, les UAR et les options sur actions ne sont pas attribuées lorsqu'il est interdit à nos initiés assujettis de négocier des titres, cette période étant habituellement désignée comme une *période d'interdiction*. Les attributions annuelles sont habituellement effectuées après la période d'interdiction qui suit la publication des résultats financiers annuels. Des attributions peuvent être effectuées à certains nouveaux membres de la haute direction au moment de leur embauche. Si la date d'embauche tombe au cours d'une période d'interdiction, l'attribution est reportée jusqu'à la fin de cette période

Report volontaire

Unités d'actions différées

En 2015, les membres de la haute direction au Canada et aux États-Unis se sont vu accorder la possibilité d'échanger la totalité ou une partie de leurs primes d'encouragement annuelles, de leurs unités d'actions temporairement incessibles acquises ou de leurs unités d'actions liées au rendement acquises contre des unités d'actions différées, sous réserve des règles et règlements fiscaux locaux. Nous pouvons aussi attribuer des unités d'actions différées et des unités d'actions différées liées au rendement à certains nouveaux membres de la haute direction et à d'autres membres de la haute direction dans des circonstances particulières.

Les unités d'actions différées sont des actions fictives qui reproduisent la valeur des actions ordinaires de Manuvie et qui accumulent des équivalents de dividendes au même taux que les dividendes versés sur les actions ordinaires. Elles peuvent seulement être échangées contre des espèces lorsque l'administrateur prend sa retraite ou quitte Manuvie. Pour chaque unité rachetée, le membre de la haute direction recevra la valeur marchande d'une action ordinaire de Manuvie au moment du rachat.

Les conditions d'acquisition sont propres à chaque attribution; toutefois, les unités d'actions différées reçues en échange d'autres attributions, comme il est décrit ci-dessus, sont acquises immédiatement. Les unités d'actions différées permettent l'alignement de la rémunération du membre de la haute direction sur les intérêts à long terme des actionnaires et sont cessibles uniquement au moment du décès du membre de la haute direction.

Les unités d'actions différées liées au rendement sont acquises si certaines conditions de rendement stipulées sont respectées.

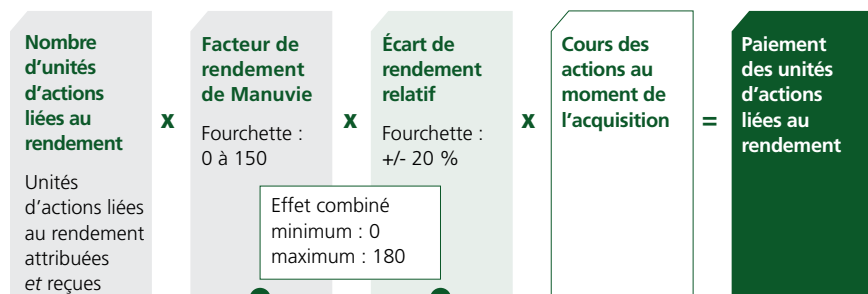
Les membres de la haute direction canadiens ne peuvent plus échanger les unités d'actions temporairement incessibles et les unités d'actions liées au rendement attribuées après 2015, en raison de modifications récentes en matière fiscale au Canada.

Compte de rémunération différée

Certains membres de la haute direction américains peuvent reporter jusqu'à 90 % de leur salaire de base ainsi qu'une partie ou la totalité de leur prime d'encouragement annuelle ou de leurs unités d'actions temporairement incessibles acquises en les versant dans un compte de rémunération différée. L'argent doit demeurer dans le compte pendant au moins trois ans et les montants reportés sont ajustés comme si les fonds avaient été investis dans une ou plusieurs options de placement désignées par Manuvie et sélectionnées par le membre de la haute direction. Ce dernier peut choisir de recevoir le montant total de son compte sous forme de paiement forfaitaire ou de paiements annuels en espèces.


Comment nous calculerons le paiement des unités d'actions liées au rendement attribuées pour 2015

Les unités d'actions liées au rendement attribuées pour 2015 seront acquises et payées en décembre 2017 selon la formule suivante :



Rendement des unités d'actions liées au rendement pour 2015

- les cibles sont établies au moment de l'attribution pour la période de rendement de trois ans, mais le rendement de chaque année est calculé séparément pour réduire l'incidence du rendement d'une seule année
- les mesures de rendement et les pondérations sont recommandées par la haute direction, puis examinées et approuvées par le conseil
- elles sont liées à notre stratégie
- elles visent à ce que les membres de la haute direction se concentrent sur les principales mesures du succès de l'entreprise
- elles sont soumises à des essais de contrainte et à des contrôles a posteriori afin d'assurer que les attributions potentielles sont alignées sur le rendement d'entreprise
- elles peuvent être rajustées à la hausse ou à la baisse par le conseil lorsque des événements importants indépendants de la volonté de la direction font en sorte que les attributions seraient déraisonnables, non représentatives ou par ailleurs inappropriées
- facteur de rendement de Manuvie : le rendement cible est établi conformément à notre plan d'affaires et donne un pointage de 100. Le rendement seuil et le rendement maximum donnent un rendement de 0 et de 150, respectivement, et sont calculés selon des scénarios qui génèrent un bénéfice net de 50 % en deçà du plan d'affaires et de 25 % au-delà du plan d'affaires
- écart de rendement relatif : le RTA cumulatif selon la médiane du groupe de comparaison ne modifie pas le facteur de rendement de Manuvie, un résultat de 30 % en deçà de la médiane se traduit par une réduction de 20 % et un résultat de 30 % au-delà de la médiane donne lieu à une augmentation de 20 %

 Voir la page 52 pour obtenir des renseignements sur notre groupe de comparaison en matière de rendement.

 Voir la page 76 pour obtenir des renseignements sur la manière dont nous avons calculé le paiement cette année pour les unités d'actions liées au rendement attribuées pour 2013.

Type de rendement	Ce que nous mesurons	Ce qu'il amène nos membres de la haute direction à viser
Facteur de rendement de Manuvie (rendement par rapport aux objectifs établis pour chaque année au moment de l'attribution)	Bénéfice net attribué aux actionnaires (25 %)	Bâtir de la valeur pour nos actionnaires
	Rendement des capitaux propres (25 %)	Exploiter notre entreprise de façon rentable tout en gérant nos capitaux efficacement
	Ratio du MPRCE (25 %)	Favoriser la solidité financière afin que nous puissions faire face à nos obligations envers nos titulaires de contrats
	Résultat tiré des activités de base – gestion du patrimoine et des actifs (12,5 %)	Accroître notre franchise de gestion du patrimoine et des actifs à l'échelle mondiale
Écart de rendement relatif (rendement par rapport à nos groupes de comparaison sur 11 trimestres)	Valeur des nouvelles affaires (12,5 %)	Bâtir les résultats futurs
	Rendement total pour les actionnaires (RTA) par rapport au RTA de notre groupe de comparaison en matière de rendement (écart)	Accroître la valeur pour les actionnaires

Prise de décisions en matière de rémunération

Nous utilisons le processus suivant pour établir la rémunération du chef de la direction, de tous les membres du comité de direction et des chefs des fonctions de contrôle, y compris les membres de la haute direction visés :

Examen de la conception du programme

La direction soumet au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre ses recommandations initiales relatives à la structure de la rémunération et les motifs à l'appui de celles-ci pour l'exercice à venir. Ceci comprend :

- les éléments de rémunération
- l'enveloppe de rémunération
- les mesures du rendement

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre discute des recommandations et transmet ses commentaires à la direction

Le comité de gestion des risques examine les aspects de gestion des risques du programme et vérifie si le programme de rémunération est aligné sur nos objectifs en matière de gestion des risques

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre recommande, aux fins d'approbation par le conseil, le programme et la structure de rémunération. Il demande des conseils et des indications sur les questions liées à la rémunération à son conseiller en rémunération indépendant



Voir la page 60, où est présenté le programme de rémunération de cette année.

Établissement des objectifs de rendement

Le conseil approuve les objectifs de rendement individuel du chef de la direction

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre :

- examine, approuve et recommande au conseil les objectifs de rendement individuel des membres du comité de direction et des chefs des fonctions de contrôle
- examine, approuve et recommande au conseil les mesures du rendement d'entreprise et les cibles financières pour les besoins des régimes incitatifs. Les cibles sont alignées sur les programmes approuvés par le conseil et se veulent atteignables, mais moyennant un effort de rendement « supplémentaire »
- effectue des essais de contrainte pour établir des cibles financières appropriées, la composition du groupe de comparaison en matière de rendement et les changements apportés aux programmes



Voir les pages 65 et 71, où sont présentés les objectifs de rendement pour cette année.

Examen continu du marché et des tendances

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre :

- examine la pertinence continue du groupe de comparaison en matière de rémunération
- examine la situation concurrentielle de la rémunération cible par rapport à la situation souhaitée sur le marché et aux tendances
- examine les tendances actuelles



Voir la page 52 pour obtenir des précisions sur l'étalonnage de la rémunération.

Évaluation du rendement

Le chef des finances présente les résultats en matière de rendement d'entreprise au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et en discute avec celui-ci

Le conseiller indépendant fournit un avis indépendant sur le rendement d'entreprise qui est utilisé aux fins des régimes incitatifs

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine les facteurs de rendement applicables aux régimes incitatifs

Le conseil approuve les facteurs de rendement applicables au régime incitatif annuel et aux unités d'actions liées au rendement et décide s'il y a lieu d'apporter des ajustements



Voir la page 74, où sont présentés les résultats en matière de rendement pour cette année.

Établissement de la rémunération

Le chef de la direction discute des recommandations en matière de rendement individuel et de rémunération pour tous les membres du comité de direction et les chefs des fonctions de contrôle avec le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

Au cours de séances tenues en l'absence des membres de la direction, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le conseil examinent le rendement du chef de la direction, de tous les membres du comité de direction et des chefs des fonctions de contrôle

Le conseil exerce son jugement indépendant lorsqu'il évalue le rendement



Voir les profils des membres de la haute direction visés commençant à la page 78 pour obtenir des précisions sur leur rémunération pour cette année.

Rémunération pour 2015

La rémunération totale des membres de la haute direction visés cette année reflète l'évaluation de notre rendement annuel et à plus long terme par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre :

- les primes d'encouragement annuelles pour 2015 sont inférieures à celles de 2014 (avec un résultat d'entreprise de 89 %, comparativement à 117 % pour 2014), principalement en raison de l'incidence des prix du pétrole et du gaz
- les unités d'actions liées au rendement et les unités d'actions temporairement inaccessibles qui ont été attribuées en 2013 ont été réglées en décembre 2015. Les unités d'actions liées au rendement ont été acquises avec un pointage de rendement de 125 %, à 182 % de leur valeur d'attribution initiale, et les unités d'actions temporairement inaccessibles ont été payées à 146 % de leur valeur d'attribution initiale, ce qui reflète notre fiche de résultats solides au cours des trois dernières années, la force de nos capitaux et l'augmentation du cours de nos actions.

Vous trouverez des précisions sur le fonctionnement de ces régimes incitatifs à partir de la page 62 et sur les attributions effectuées à chacun des membres de la haute direction visés sous leur profil respectif à partir de la page 78.

Pointage de rendement d'entreprise incitatif annuel pour 2015

Le résultat d'entreprise est calculé à l'aide d'un tableau de pointage qui comprend des mesures de rendement et des objectifs en matière de succès financier, de succès opérationnel et à l'égard de la catégorie Bâtir pour l'avenir. Ces mesures et objectifs sont établis au début de l'année et cadrent avec notre plan d'affaires approuvé par le conseil. Nous attribuons une pondération importante (50 %) à nos mesures de profit clés (bénéfice net attribué aux actionnaires et résultat tiré des activités de base), ce qui permet un alignement serré du plan avec les intérêts de nos actionnaires.

Le résultat d'entreprise global pour 2015 était de 89 %. Aucun facteur discrétionnaire n'a été appliqué pour ajuster les résultats.

Le tableau suivant illustre comment le résultat d'entreprise a été calculé.

Les attributions sont également établies en fonction du rendement individuel de chaque membre de la haute direction par rapport à des objectifs qui sont liés aux principales initiatives pour l'année et en fonction de l'apport du membre de la haute direction à Manuvie dans l'ensemble.

Type de rendement	Ce que nous mesurons (pondération)	Cible (M\$)	Réel (M\$)	Résultat	Résultat pondéré
Succès financier 50 %	Bénéfice net attribué aux actionnaires (25 %)	3 415	2 191	28 %	7 %
	Résultat tiré des activités de base (25 %)	3 565	3 428	87 %	22 %
Succès opérationnel 40 %	Valeur des nouvelles affaires (10 %) ¹	892	955	114 %	11 %
	Résultat tiré des activités de base – gestion du patrimoine et des actifs (10 %)	585	639	119 %	12 %
	Gestion des dépenses (10 %) ²			129 %	13 %
	Souplesse financière (10 %) ²			81 %	8 %
Bâtir pour l'avenir 10 %	Initiatives stratégiques (10 %) ²			155 %	16 %
Résultat d'entreprise					89 %

1 Le rendement cible et le rendement réel ne comprennent pas les résultats de P&C Reinsurance parce que la valeur des nouvelles affaires ne constitue pas une mesure incitative appropriée pour cette entreprise.

2 Les pointages pour la gestion des dépenses, la souplesse financière et les initiatives stratégiques sont établis en fonction du rendement par rapport à de multiples objectifs qui cadrent avec notre plan d'affaires.

Explication des résultats

Succès financier

Le bénéfice net de 2 191 M\$ a été décevant et est attribuable en grande partie à la chute radicale des prix du marché du pétrole et du gaz. Si l'on exclut le pétrole et le gaz, le bénéfice net de 2015 se serait élevé à 876 M\$ de plus et le résultat tiré des activités de base aurait inclus des résultats techniques de 346 M\$ liés aux placements.

Le résultat tiré des activités de base de 3 428 M\$ pour l'exercice a augmenté de 28 % par rapport à l'exercice précédent compte non tenu des résultats liés aux placements et de 19 % en les incluant. Si l'on exclut les résultats liés aux placements, notre croissance a dépassé les prévisions, ce qui témoigne du grand dynamisme de Manuvie.

Succès opérationnel

En 2015, nous avons obtenu une solide croissance selon les chiffres bruts, laquelle est provenue en majeure partie des entreprises qui rapportent nos meilleurs rendements. Malgré la constante volatilité des marchés financiers à l'échelle mondiale, nous avons continué à enregistrer d'excellents résultats dans l'ensemble de nos entreprises de gestion de patrimoine et d'actifs. Les flux bruts ont progressé de 46 % par rapport à l'exercice précédent, alors que les flux nets ont bondi de 72 % et les souscriptions d'autres produits de gestion du patrimoine, de 89 %.

La valeur des nouvelles affaires s'est améliorée de 35 % en 2015, reflétant de fortes ventes de produits d'assurance qui ont augmenté de 24 % par rapport à l'exercice précédent, particulièrement en Asie.

Nous avons réalisé des progrès considérables en ce qui concerne notre initiative en matière d'efficacité et d'efficacités, qui procure des économies plus rapidement que nous l'avions prévu. En 2015, nous avons réalisé des économies avant impôts d'un montant net de 350 M\$, dépassant ainsi notre cible de 300 M\$.

Bâtir pour l'avenir

Le résultat de 155 % tiré des initiatives stratégiques reflète les progrès exceptionnels accomplis dans la mise en œuvre de notre stratégie. En 2015, nous avons concentré notre attention sur le réalignement de notre organisation afin de mettre le client au centre de tout ce que nous faisons. Dans le même ordre d'idées, nous avons lancé des outils, des produits et des services, des initiatives de bien-être, des machines bancaires et de nouveaux produits d'investissement qui contribuent tous à renforcer notre capacité de fournir des solutions holistiques à nos clients.

Nous continuons d'innover et d'introduire de nouvelles technologies dans l'ensemble de l'entreprise : nous avons ouvert des centres d'innovation à Boston et à Toronto; et nous avons été la première entreprise au Canada à lancer la biométrie vocale et un système interactif de réponse en français et en anglais fondé sur la compréhension du langage naturel. Nous avons également étendu la gamme de moyens nous permettant de rejoindre la clientèle : la vente de produits d'assurance en Asie sur WeChat, une application de messagerie populaire, en est un bon exemple.

Nous avons aussi continué d'ajouter de nouvelles capacités et de les adapter à nos entreprises, en réalisant avec succès les acquisitions des activités canadiennes de la Standard Life et des activités relatives aux régimes de retraite de la New York Life. Nous avons signé un contrat de distribution régionale exclusif avec la Development Bank de Singapour (DBS) visant nos quatre marchés en Asie. La DBS est la plus grande banque de Singapour, ce qui en fait un excellent partenaire pour nous au fur et à mesure que nous poursuivons l'établissement de nos entreprises dans cette région. Nous avons annoncé notre partenariat de distribution de régimes de retraite avec la Standard Chartered Bank à Hong Kong ainsi que la conclusion d'une convention connexe visant l'acquisition de ses activités de fonds de prévoyance obligatoires (*Mandatory Provident Fund*) et de régimes de retraite régis par l'Occupational Retirement Schemes Ordinance. Nous avons également signé des contrats de distribution de moindre envergure avec d'autres banques locales de la région au cours de l'exercice.

Paiement des primes d'encouragement à moyen terme qui ont été attribuées en 2013

Le 15 décembre 2015, les unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT) et les unités d'actions liées au rendement (UAR) qui ont été attribuées en 2013 ont été acquises et ont été réglées, y compris les dividendes réinvestis, comme il est indiqué dans le tableau suivant :

	Date d'acquisition	Prix à la date d'attribution (\$)	Facteur de rendement	Prix à la date d'acquisition (\$)	Paiement en % de la valeur d'attribution
UAT de 2013	15 déc. 2015	15,52	–	20,77	146 %
UAR de 2013	15 déc. 2015	15,52	125 %	20,77	182 %

Les unités d'actions liées au rendement attribuées en 2013 ont été réglées en fonction de notre rendement par rapport à trois mesures qui sont alignées sur notre stratégie d'entreprise. Les objectifs de rendement pour ces trois périodes ont été établis au moment de l'attribution, conformément à notre plan d'affaires approuvé par le conseil, mais le rendement de chaque année est calculé séparément pour réduire l'incidence du rendement d'une seule année.

Comment nous calculons le facteur de rendement des unités d'actions liées au rendement

Le tableau suivant indique comment le facteur de rendement des unités d'actions liées au rendement a été calculé. Aucun facteur discrétionnaire n'a été appliqué aux résultats.

	Ce que nous avons mesuré (pondération)	Fourchette de rendement			Résultat réel	Résultat	Résultat pondéré
		Seuil 0 %	Cible 100 %	Maximum 150 %			
Période de rendement n° 1¹	Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$) – (34 %)	500	2 420	3 025	2 780	130 %	44 %
Du 1 ^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013	Rendement des capitaux propres – (33 %)	1,7 %	9,8 %	12,2 %	11,3 %	131 %	43 %
	Moyenne des résultats du MMPRCE trimestriel ² – (33 %)	80 % de la cible		115 % de la cible		141 %	46 %
		Facteur de rendement moyen pondéré pour la période de rendement n° 1					134 %
Période de rendement n° 2	Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$) – (34 %)	500	2 815	3 519	3 501	149 %	51 %
Du 1 ^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014	Rendement des capitaux propres – (33 %)	1,6 %	10,7 %	13,3 %	11,9 %	123 %	41 %
	Moyenne des résultats du MMPRCE trimestriel ² – (33 %)	80 % de la cible		115 % de la cible		150 %	50 %
		Facteur de rendement moyen pondéré pour la période de rendement n° 2					141 %
Période de rendement n° 3³	Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$) – (34 %)	500	2 499	3 124	1 945	72 %	25 %
Du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 septembre 2015	Rendement des capitaux propres – (33 %)	2 %	10,8 %	13,5 %	7,1 %	57 %	19 %
	Moyenne des résultats du MMPRCE trimestriel ² – (33 %)	80 % de la cible		115 % de la cible		148 %	49 %
		Facteur de rendement moyen pondéré pour la période de rendement n° 3					92 %
		Facteur de rendement des unités d'actions liées au rendement = moyenne pondérée des trois périodes					125 %

1 Les résultats excluent le gain provenant de la vente des activités d'assurance de Taïwan.

2 Le MMPRCE est un ratio réglementaire utilisé par le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF) pour évaluer la solidité financière d'un assureur et sa capacité à respecter ses obligations envers les titulaires de contrats. Le résultat du MMPRCE représente la moyenne des résultats du MMPRCE trimestriel pour la période de rendement. Les résultats du MMPRCE trimestriel sont calculés en comparant le ratio du MMPRCE atteint par Assurance-Vie Manufacturers chaque trimestre à la cible des capitaux internes en place pour ce trimestre.

3 Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a ajusté les cibles du revenu net attribué aux actionnaires et du rendement des capitaux propres pour tenir compte de l'incidence de l'acquisition des activités de la Standard Life et de la New York Life sur les objectifs financiers de 2015. Le comité n'a pas modifié la cible pour la moyenne des résultats du MMPRCE trimestriel.

Rémunération des membres de la haute direction visés

Donald Guloien, président et chef de la direction



À titre de président et chef de la direction, M. Guloien est membre du conseil d'administration et président du comité de direction. Il compte 35 ans de service au sein de Manuvie.

Faits saillants de 2015

L'année a été décevante du point de vue du bénéfice net, en grande partie à cause de l'incidence importante de la chute des prix du pétrole et du gaz. Toutefois, les résultats sous-jacents de nos entreprises en 2015 démontrent que nous sommes sur la bonne voie. Nous avons généré de solides flux nets dans nos entreprises de gestion mondiale de patrimoine et de gestion d'actifs, avons augmenté considérablement nos souscriptions de produits d'assurance, nos marges et la valeur des nouvelles affaires en Asie et avons obtenu une croissance du résultat par action tiré des activités de base de 28 % compte non tenu des résultats liés aux placements. De plus, nous avons fait des progrès exceptionnels dans la mise en œuvre de la stratégie, réalisé deux importantes acquisitions et annoncé deux grands partenariats stratégiques pour la distribution.

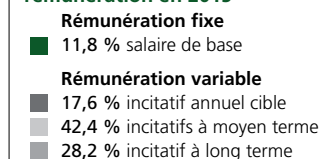
Objectifs clés	Résultats
Résultats financiers	<p>Le bénéfice net attribué aux actionnaires de 2 191 M\$ pour l'exercice résulte en grande partie de l'importante incidence de la chute radicale des prix du pétrole et du gaz. Si l'on exclut le pétrole et le gaz, le bénéfice net de 2015 se serait élevé à 876 M\$ de plus et le résultat des activités de base aurait inclus des résultats techniques de 346 M\$ liés aux placements.</p> <p>Le résultat tiré des activités de base de 3 428 M\$ pour l'exercice a augmenté de 28 % par rapport à l'exercice précédent compte non tenu des résultats liés aux placements, ce qui témoigne du grand dynamisme de Manuvie.</p> <p>Nous avons obtenu une solide croissance selon les chiffres bruts, laquelle est provenue en majeure partie des entreprises qui rapportent les meilleurs rendements de Manuvie. Les souscriptions de produits d'assurance ont augmenté de 24 % par rapport à l'exercice précédent, stimulées par nos entreprises d'assurance actives en Asie. Malgré la constante volatilité des marchés financiers à l'échelle mondiale, Manuvie a continué à enregistrer d'excellents résultats pour l'ensemble de ses entreprises de gestion de patrimoine et d'actifs. Les flux bruts et les flux nets de l'exercice ont bondi respectivement de 46 % et de 72 % par rapport à l'exercice précédent et les souscriptions d'autres produits de gestions du patrimoine de l'exercice ont augmenté de 89 % par rapport à l'exercice précédent.</p>
Plan stratégique	<p>Manuvie a continué de réaliser d'importants progrès quant à sa stratégie audacieuse tout au long de 2015. Elle a ajouté de nouvelles capacités aux entreprises et élargi leur envergure pendant tout l'exercice. L'acquisition des activités canadiennes de la Standard Life et des activités relatives aux régimes de retraite de la New York Life aux États-Unis a été menée à bien. Manuvie a signé un contrat de distribution régionale exclusif avec la Development Bank of Singapour visant quatre marchés en Asie. La Société a annoncé un partenariat de distribution de régimes de retraite avec la Standard Chartered à Hong Kong et a également signé d'autres contrats de distribution de moindre envergure avec d'autres banques locales de la région au cours de l'exercice.</p>

Gestion des capitaux et des risques	<p>Nous avons conservé notre solide position sur le plan du capital et réduit l'endettement, ce qui a permis au conseil d'augmenter notre dividende en mai, soit la deuxième augmentation en moins de deux ans, pour une augmentation cumulée de 31 %.</p> <p>Nous avons poursuivi l'élaboration et la mise en œuvre de pratiques de gestion des risques efficaces et bien équilibrées dans toutes les entreprises à l'échelle mondiale. Nous avons continué à encourager l'innovation, tout en nous assurant d'une bonne gestion des risques, et à promouvoir une culture de « conscience des risques » dans toute la Société.</p>
Efficience et efficacité	<p>Nous avons réalisé des progrès considérables en ce qui concerne notre initiative en matière d'efficience et d'efficacité en 2015 et celle-ci nous procure des économies plus rapidement que ce n'était prévu à l'origine.</p>

Rémunération directe totale cible

Le tableau suivant montre la rémunération directe totale cible que le conseil a approuvée pour M. Guloien suivant la recommandation du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. Le conseil a établi la rémunération cible de M. Guloien en fonction de son rendement, du rendement d'entreprise, de son potentiel futur et des sociétés du groupe de comparaison en matière de rémunération.

(en \$ US)	2013	2014	2015	2016
Salaire de base	1 200 000 \$	1 325 000 \$	1 358 125 \$	1 358 125 \$
Incitatif annuel cible	2 400 000 \$	1 987 500 \$	2 037 188 \$	2 037 188 \$
Incitatifs à moyen terme				
UAR	2 310 000 \$	2 782 500 \$	2 852 063 \$	2 852 063 \$
UAT	1 650 000 \$	1 987 500 \$	2 037 187 \$	2 037 187 \$
Incitatif à long terme				
Options sur actions	2 640 000 \$	3 180 000 \$	3 259 500 \$	3 259 500 \$
Rémunération directe totale	10 200 000 \$	11 262 500 \$	11 544 063 \$	11 544 063 \$

Composition de la
rémunération en 2015

En raison de la retraite de six chefs de la direction de longue date au sein des sociétés de notre groupe de comparaison en matière de rémunération (un en 2013, trois en 2014 et deux en 2015) et de la poursuite de la dévaluation du dollar canadien, la rémunération directe totale cible de M. Guloien est actuellement supérieure à la médiane du groupe de comparaison. Étant donné son long mandat comme chef de la direction et son expérience, l'aspect mondial de son rôle et son apport possible à notre succès futur, nous estimons que sa rémunération est fixée à un niveau approprié.

Salaire de base

M. Guloien a reçu une augmentation de salaire de base de 2,5 % prenant effet le 1^{er} mars 2015 dans le cadre de l'examen de sa rémunération cible pour l'exercice. En 2016, le conseil a examiné son salaire de base et n'a approuvé aucun changement à cet égard pour 2016.

Incitatif annuel

L'incitatif annuel cible de M. Guloien pour 2015 était fixé à 150 % du salaire jusqu'à concurrence d'un maximum de 300 % du salaire, le même qu'en 2014. Cette cible a été établie en 2014 lorsque le conseil a réduit l'incitatif annuel cible de M. Guloien et augmenté ses incitatifs à moyen et à long terme afin d'insister sur le lien entre sa paie et le succès à plus long terme de Manuvie.

La prime d'encouragement annuelle réelle de M. Guloien pour 2015 s'est élevée à 2 085 061 \$ US, soit 102 % de sa cible. Pour établir la prime, le conseil a évalué le rendement de M. Guloien par rapport aux objectifs précis décrits ci-dessus et le résultat d'entreprise (voir la page 74 pour obtenir des précisions). Bien que la prime traduise à la fois le rendement financier de Manuvie en 2015 et les nombreuses initiatives menées à terme en 2015, tout comme pour les autres membres de la haute direction visés, la prime d'encouragement de M. Guloien a été inférieure à celle de 2014 de 22 %, compte non tenu de l'incidence du taux de change, principalement en raison du résultat d'affaires de 2015 moins élevé.

Incitatifs à moyen et à long terme

En 2014, le conseil et M. Guloien se sont entendus sur un contrat d'emploi modifié qui a entraîné la redistribution de la rémunération directe totale cible de M. Guloien en réduisant la pondération accordée à la prime d'encouragement annuelle et en augmentant la pondération accordée aux incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres.

Le conseil a accordé à M. Guloien des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 8 148 750 \$ US pour 2015. Il a établi l'attribution en fonction de son rendement, de son apport futur prévu, des sociétés du groupe de comparaison en matière de rémunération et de l'insistance accordée par le conseil à l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et l'intérêt de nos actionnaires.

En février 2016, le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 8 148 750 \$ US pour 2016, comme le montre le tableau ci-dessus.

Rétrospective de la rémunération du chef de la direction

Le tableau qui suit présente une rétrospective sur cinq ans de la rémunération du chef de la direction qui compare la rémunération directe totale attribuée chaque année et sa valeur réelle (tant réalisée que réalisable) au 31 décembre 2015.

La valeur réelle (réalisée et réalisable) que M. Guloien a reçue comprend le salaire, les primes d'encouragement annuelles réelles, la valeur, au moment de leur acquisition, des unités d'actions temporairement inaccessibles et des unités d'actions liées au rendement attribuées (ou la valeur actuelle des unités qui sont en circulation), la valeur des options sur actions exercées pendant la période et la valeur des options sur actions dans le cours qui demeurent en circulation.

Le tableau compare également la valeur réelle de la rémunération attribuée à M. Guloien pour chaque tranche de 100 \$ de rémunération versée chaque année et la valeur gagnée par les actionnaires au cours de la même période. Nous avons indexé ces valeurs à 100 \$ pour fournir une comparaison significative.

	Rémunération directe totale attribuée	Valeur réelle (réalisée et réalisable)		Valeur de 100 \$	
		au 31 décembre 2015	Période	M. Guloien	Actionnaires de Manuvie
2011	7 999 110 \$	6 325 069 \$	du 1 ^{er} janv. 2011 au 31 déc. 2015	79,07 \$	142,72 \$
2012	9 888 466 \$	17 639 870 \$	du 1 ^{er} janv. 2012 au 31 déc. 2015	178,39 \$	217,73 \$
2013	12 091 368 \$	16 379 390 \$	du 1 ^{er} janv. 2013 au 31 déc. 2015	135,46 \$	167,51 \$
2014	13 558 918 \$	10 228 799 \$	du 1 ^{er} janv. 2014 au 31 déc. 2015	75,44 \$	104,71 \$
2015	14 782 884 \$	10 535 639 \$	du 1 ^{er} janv. 2015 au 31 déc. 2015	71,27 \$	96,34 \$

Rémunération directe totale attribuée

Comprend le salaire, l'incitatif annuel, les attributions fondées sur des actions et les attributions fondées sur des options, tels qu'ils sont présentés dans le tableau sommaire de la rémunération chaque année.

Valeur réelle (réalisée et réalisable)

Représente la valeur réelle pour M. Guloien de la rémunération attribuée chaque année, réalisée entre la date d'attribution et le 31 décembre 2015 ou encore réalisable le 31 décembre 2015.

Valeur de 100 \$

Pour M. Guloien : cette somme représente la valeur réelle (réalisée et réalisable) de la rémunération attribuée à M. Guloien pour chaque tranche de 100 \$ de rémunération directe totale attribuée pour chaque exercice.

Pour les actionnaires de Manuvie : cette somme représente la valeur cumulée d'un placement en actions de 100 \$ effectué le premier jour de négociation de la période, en supposant le réinvestissement des dividendes.

Steve Roder, vice-président directeur principal et chef des finances



M. Roder est responsable de la gestion des affaires financières de Manuvie, notamment les finances, la comptabilité, le capital, l'évaluation, la trésorerie, la fiscalité, les relations avec les investisseurs, la réassurance et la réglementation financière. Il est membre des comités de direction et de gestion de Manuvie.

Faits saillants de 2015

Objectifs clés	Résultats
Asie	Il a tenu un rôle clé dans le cadre de la réalisation de deux opérations importantes, soit la Development Bank de Singapour et la Standard Chartered Bank, en mettant à profit les relations existantes et en établissant de nouvelles relations avec des parties prenantes clés.
Capital, endettement, dividendes	Il a établi avec succès un processus solide facilitant des augmentations durables des dividendes. Notre cible d'endettement a été atteinte, le ratio de fonds propres est prudent, les émissions de titres d'emprunt ont remporté du succès et nous avons élargi notre clientèle d'investisseurs.
Efficience et efficacité	Le programme de transformation de la fonction finances suit son cours conformément à l'échéancier pour procurer des économies et des améliorations considérables. Les projets produisent des améliorations significatives en termes d'efficience et d'efficacité. Nous avons dépassé les cibles d'économies de 300 M\$ en 2015.
Relations avec les investisseurs	Il a rencontré plus de 300 investisseurs, soit individuellement, soit en petits groupes, dans 13 pays. Il a élargi la clientèle d'investisseurs, surtout à l'extérieur du Canada.
Communications externes	Il a réussi à mettre en œuvre la présentation de nouveaux renseignements au sujet de la gestion du patrimoine, de la valeur intrinsèque et des paiements en espèces, lesquels ont été bien accueillis par les investisseurs.

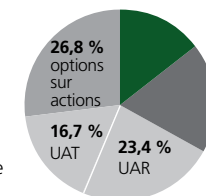
Rémunération directe totale cible

Le tableau suivant montre la rémunération directe totale cible que le conseil a approuvée pour M. Roder suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. Le conseil a établi la rémunération cible de M. Roder en fonction de son rendement, du rendement d'entreprise, de son potentiel futur et des sociétés du groupe de comparaison en matière de rémunération.

(en \$ US)	2013	2014	2015	2016
Salaire de base	700 000 \$	720 000 \$	770 000 \$	800 000 \$
Incitatif annuel cible	875 000 \$	900 000 \$	962 500 \$	1 000 000 \$
Incitatifs à moyen terme				
UAR	875 000 \$	945 000 \$	1 225 000 \$	1 260 000 \$
UAT	625 000 \$	675 000 \$	875 000 \$	900 000 \$
Incitatif à long terme				
Options sur actions	1 000 000 \$	1 080 000 \$	1 400 000 \$	1 440 000 \$
Rémunération directe totale	4 075 000 \$	4 320 000 \$	5 232 500 \$	5 400 000 \$

Composition de la rémunération en 2015

Rémunération fixe	
■	14,7 % salaire de base
Rémunération variable	
■	18,4 % incitatif annuel cible
■	40,1 % incitatifs à moyen terme
■	26,8 % incitatif à long terme



Salaire de base

M. Roder a reçu une augmentation de salaire de base de 6,9 % prenant effet le 1^{er} mars 2015 dans le cadre de l'examen de sa rémunération cible. En 2016, le conseil a examiné et approuvé une augmentation de 3,9 % pour 2016, prenant effet le 1^{er} mars 2016.

Incitatif annuel

L'incitatif annuel cible de M. Roder pour 2015 était fixé à 125 % du salaire jusqu'à concurrence d'un maximum de 313 % du salaire, le même qu'en 2014.

La prime d'encouragement annuelle réelle pour M. Roder pour 2015 s'est élevée à 1 000 000 \$ US, soit 104 % de sa cible. Au moment d'établir la prime, le conseil a évalué son rendement par rapport aux objectifs précis décrits ci-dessus et au résultat d'entreprise (voir la page 74 pour obtenir des précisions). Tout comme pour les autres membres de la haute direction visés, la prime de M. Roder a été inférieure à celle de 2014 de 30 %, compte non tenu de l'incidence du taux de change, principalement en raison du résultat d'affaires de 2015 moins élevé.

Incitatifs à moyen et à long terme

Des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 3 500 000 \$ US ont été accordées à M. Roder pour 2015. L'attribution a été établie en fonction de son rendement, de son apport futur prévu, de la compétitivité de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison et de l'insistance accordée par le conseil à l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et l'intérêt de nos actionnaires.

En février 2016, le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 3 600 000 \$ US pour 2016, comme le montre le tableau ci-dessus.

Warren Thomson, vice-président directeur principal et chef des placements



M. Thomson est responsable de la gestion des activités de placement mondiales, ce qui comprend le fonds général et Gestion d'actifs Manuvie, l'entreprise mondiale de gestion d'actifs de Manuvie. Il est membre des comités de direction et de gestion de Manuvie.

Faits saillants de 2015

Objectifs clés	Résultats
Plan d'affaires 2015	Les souscriptions institutionnelles nettes ont dépassé les attentes, stimulées par un important nouveau mandat en titres à revenu fixe. Les résultats liés aux placements de fonds général en 2015 ont été marqués par les pertes d'évaluation à la valeur de marché subies sur nos avoirs pétroliers et gaziers.
Objectifs stratégiques	Gestion d'actifs Manuvie a obtenu un rendement des placements solide et constant, des souscriptions institutionnelles nettes record et une croissance solide des actifs gérés et elle s'est classée au 32 ^e rang des plus importants gestionnaires d'actifs institutionnels à l'échelle mondiale en 2014 (<i>Pension & Investments</i> , mai 2015). Elle a réalisé l'acquisition des activités canadiennes de la Standard Life, élargissant les solutions de placement axées sur la responsabilité civile, et a également : <ul style="list-style-type: none"> étendu la distribution à l'Europe et au Moyen-Orient lancé une structure de fonds OPCVM (organismes de placement collectif en valeurs mobilières) à Dublin, y compris six produits devant être distribués en Europe continué d'élaborer des solutions de répartition d'actifs, lançant notamment sept nouvelles stratégies axées sur le rendement absolu. <p>La division des placements a conçu et lancé le <i>Lab of Forward Thinking</i> (LOFT), ajoutant des fonctions d'innovation et générant de nouvelles propositions d'affaires.</p>
Efficience et efficacité	La division des placements a dépassé sa cible d'économies en matière d'efficience et d'efficacité.
Gestion des risques	Les programmes de couverture des risques liés aux actions et aux taux d'intérêt ont donné de bons résultats et la gestion des sensibilités est demeurée serrée.
Perfectionnement du leadership et perfectionnement professionnel	Gestion d'actifs Manuvie a recruté des gens compétents dans les principaux domaines d'intérêt, notamment le nouveau chef mondial de la distribution.
Stratégie de marque et communications	Le Fonds à revenu stratégique a remporté le prix Gestionnaire de titres à revenu fixe de l'année décerné par Morningstar Canada et Gestion d'actifs Manuvie est devenue signataire des Principes pour l'investissement responsable (PRI).

Rémunération directe totale cible

Le tableau suivant montre la rémunération directe totale cible que le conseil a approuvée pour M. Thomson suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. Une analyse complète de la rémunération de M. Thomson a été réalisée afin d'assurer que sa rémunération cible était concurrentielle par rapport à celle de notre groupe de comparaison en matière de rémunération et à celle octroyée pour des postes semblables occupés dans des entreprises de gestion d'actifs gérant des actifs comparables. Les changements apportés à la rémunération de M. Thomson soulignent l'importance stratégique considérable que présente Gestion d'actifs Manuvie pour la Société, l'apport de M. Thomson et son rôle exceptionnel en tant que chef des placements et chef de la direction d'une entreprise de gestion d'actifs et visent sa fidélisation.

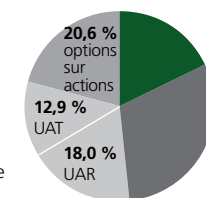
RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

(en \$ US)	2013	2014	2015	2016
Salaire de base	670 000 \$	700 000 \$	800 000 \$	820 000 \$
Incitatif annuel cible	1 005 000 \$	1 050 000 \$	1 366 667 \$	1 640 000 \$
Incitatifs à moyen terme				
UAR	770 000 \$	770 000 \$	805 000 \$	805 000 \$
UAT	550 000 \$	550 000 \$	575 000 \$	575 000 \$
Incitatif à long terme				
Options sur actions	880 000 \$	880 000 \$	920 000 \$	920 000 \$
Rémunération directe totale	3 875 000 \$	3 950 000 \$	4 466 667 \$	4 760 000 \$

Composition de la rémunération en 2015

Rémunération fixe
 ■ 17,9 % salaire de base

Rémunération variable
 ■ 30,6 % incitatif annuel cible
 ■ 30,9 % incitatifs à moyen terme
 ■ 20,6 % incitatif à long terme



Salaire de base

M. Thomson a reçu un salaire de base de 750 000 \$ US prenant effet le 1^{er} mars 2015. Le 5 août 2015, le conseil a examiné et approuvé une augmentation à 800 000 \$ US en reconnaissance de son apport notable et pour s'assurer de la compétitivité de sa rémunération avec celle de ses homologues dans le secteur de la gestion d'actifs. En 2016, le conseil a examiné et approuvé une augmentation de salaire de base de 2,5 % prenant effet le 1^{er} mars 2016.

Incitatif annuel

L'incitatif annuel cible de M. Thomson était de 150 % du salaire, le même qu'en 2014, et a par la suite été porté à 200 % jusqu'à concurrence d'un maximum de 500 % du salaire en reconnaissance de son apport notable et pour s'assurer que sa rémunération demeure concurrentielle par rapport à celle de ses homologues du secteur de la gestion d'actifs.

La prime d'encouragement annuelle réelle de M. Thomson pour 2015 s'est élevée à 1 250 000 \$, soit 91 % de cette cible. Au moment d'établir la prime, le conseil a évalué son rendement par rapport aux objectifs précis décrits ci-dessus et au résultat d'entreprise (voir la page 74 pour obtenir des précisions). Tout comme pour les autres membres de la haute direction visés, la prime de M. Thomson en 2015 a été inférieure à celle de 2014 de 25 %, compte non tenu de l'incidence du taux de change, principalement en raison du résultat d'affaires de 2015 moins élevé.

Incitatifs à moyen et à long terme

Le conseil a accordé des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 2 300 000 \$ US à M. Thomson pour 2015.

En août 2015, le conseil a octroyé à M. Thomson une attribution spéciale non récurrente d'unités d'actions différées d'une valeur totale de 3 000 000 \$ US. Cette attribution reconnaît l'apport personnel passé et les efforts continus de M. Thomson relativement à l'accroissement de nos activités de gestion mondiale de patrimoine et de gestion d'actifs, priorité stratégique de grande importance de Manuvie, et son rendement exceptionnel constant pendant les six années où il a occupé sa fonction. M. Thomson devra conserver les unités ainsi attribuées pendant neuf mois après avoir quitté la Société, avant que ces unités ne soient versées, pourvu qu'il ait donné trois mois de préavis de son intention de quitter. Comme nous l'avons décrit plus haut, l'examen de sa rémunération et les changements qui ont été apportés à celle-ci ont été dictés par le désir de faire en sorte que sa rémunération demeure compétitive et que M. Thomson demeure au service de Manuvie et continue de contribuer à son succès.

En février 2016, le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 2 300 000 \$ US pour 2016, comme le montre le tableau ci-dessus.

Paul Rooney, vice-président directeur principal et chef de l'exploitation



M. Rooney est responsable de la supervision de secteurs essentiels aux activités mondiales de Manuvie, dont ceux-ci : stratégie de l'entreprise, expansion de l'entreprise, solutions de gestion du capital, ressources humaines, stratégie de marque et communications, services de l'information, relations gouvernementales, approvisionnement et ressourcement mondial. M. Rooney est également chargé de diriger l'initiative pluriannuelle à l'échelle de la Société en matière d'efficacité et d'efficacité. Il est membre des comités de direction et de gestion de Manuvie.

Faits saillants de 2015

Objectifs clés	Résultats
Initiatives stratégiques	Il a élaboré avec succès des plans d'action quinquennaux pour toutes les divisions et les fonctions, y compris des indicateurs clés de performance et des jalons, tout en élargissant les relations de Manuvie avec des innovateurs et des partenaires éventuels.
Expansion de l'entreprise	Il a mené à bien des opérations hautement prioritaires s'inscrivant dans la stratégie mondiale, notamment le partenariat avec la Development Bank de Singapour, qui améliore les plans de croissance en Asie, notre acquisition du portefeuille de retraite de la Standard Chartered Bank, le partenariat d'une durée de 15 ans relatif aux fonds de prévoyance obligatoires conclu avec la Standard Chartered Bank et notre acquisition des activités relatives aux régimes de retraite de la New York Life, qui s'inscrit dans les objectifs de croissance des activités de gestion de patrimoine et de gestion d'actifs.
Technologie	Il a amélioré le rythme d'accroissement de l'utilisation de la technologie dans toute la société pour la plupart des objectifs clés. L'accent mis sur l'innovation s'est accru avec le lancement du <i>Lab of Forward Thinking</i> (LOFT) à Boston, à Toronto et à Singapour.
Efficacité et efficacité	Il a dépassé les cibles d'économies de 300 M\$.
Ressourcement mondial et approvisionnement	Il a porté à 4 500 le nombre des employés affectés au ressourcement mondial, lesquels sont répartis dans quatre endroits, tout en atteignant des niveaux de service qui devancent largement la cible.
Ressources humaines	Il a mené le changement vers une culture axée sur le client mettant l'accent sur l'innovation, la collaboration et le leadership et l'entreprise a été reconnue comme l'une des 10 cultures d'entreprise les plus respectées au Canada. Il a continué à favoriser un milieu de travail qui prône la diversité et l'inclusion : l'alliance mondiale des femmes (AMF) a été déployée dans 15 marchés dans le monde et John Hancock a été nommé l'un des meilleurs lieux de travail en ce qui a trait à l'égalité des LGBT aux États-Unis.
Stratégie de marque et communications	Il a élargi le programme mondial de vente aux médias sociaux de la Société, stimulé la valeur mesurable tirée de ce programme et établi une plateforme technologique sociale mondiale qui a fait augmenter les indications de clients éventuels et les utilisateurs dans toutes les divisions.

Rémunération directe totale cible

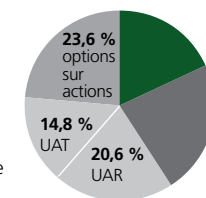
Le tableau suivant montre la rémunération directe totale cible que le conseil a approuvée pour M. Rooney suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. Le conseil a établi la rémunération cible de M. Rooney en tenant compte de son rendement, du rendement d'entreprise, de la rémunération versée aux personnes exerçant des fonctions semblables au sein des sociétés de notre groupe de comparaison en matière de rémunération et de la rémunération de ses pairs à l'interne.

(en \$ US)	2013	2014	2015	2016
Salaire de base	700 000 \$	720 000 \$	740 000 \$	740 000 \$
Incitatif annuel cible	875 000 \$	900 000 \$	925 000 \$	925 000 \$
Incitatifs à moyen terme				
UAR	805 000 \$	805 000 \$	840 000 \$	700 000 \$
UAT	575 000 \$	575 000 \$	600 000 \$	500 000 \$
Incitatif à long terme				
Options sur actions	920 000 \$	920 000 \$	960 000 \$	800 000 \$
Rémunération directe totale	3 875 000 \$	3 920 000 \$	4 065 000 \$	3 665 000 \$

Composition de la rémunération en 2015

Rémunération fixe
■ 18,2 % salaire de base

Rémunération variable
■ 22,8 % incitatif annuel cible
■ 35,4 % incitatifs à moyen terme
■ 23,6 % incitatif à long terme



Salaire de base

M. Rooney a reçu une augmentation de salaire de base de 2,8 % prenant effet le 1^{er} mars 2015 dans le cadre de l'examen de sa rémunération cible. En 2016, le conseil a examiné son salaire de base et n'a approuvé aucun changement à cet égard pour 2016.

Incitatif annuel

L'incitatif annuel cible de M. Rooney pour 2015 était fixé à 125 % du salaire jusqu'à concurrence d'un maximum de 313 % du salaire, le même qu'en 2014.

La prime d'encouragement annuelle réelle pour M. Rooney pour 2015 s'est élevée à 750 000 \$ US, soit 81 % de sa cible. Au moment d'établir la prime, le conseil a évalué le rendement de M. Rooney par rapport aux objectifs précis décrits ci-dessus et au résultat d'entreprise (voir la page 74 pour obtenir des précisions). Tout comme pour les autres membres de la haute direction visés, la prime de 2015 de M. Rooney a été inférieure à celle de 2014 de 41 %, compte non tenu de l'incidence du taux de change, principalement en raison du résultat d'affaires de 2015 moins élevé.

Incitatifs à moyen et à long terme

Des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 2 400 000 \$ US ont été accordées à M. Rooney pour 2015. En février 2016, le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 2 000 000 \$ US pour 2016, comme le montre le tableau ci-dessus.

Roy Gori, vice-président directeur principal et directeur général, Asie



M. Gori s'est joint à Manuvie le 2 mars 2015 et est chargé de diriger nos activités au Japon, à Hong Kong, en Indonésie, à Singapour, en Chine, aux Philippines, à Taïwan, au Vietnam, en Malaisie, en Thaïlande, au Cambodge et à Macao. Il est membre des comités de direction et de gestion de Manuvie.

Faits saillants de 2015

Objectifs clés	Résultats
Plan d'affaires 2015	Il a obtenu des ventes et des résultats nets excellents. La division a réalisé des souscriptions d'assurance record et une croissance très solide de la valeur des nouvelles affaires et du résultat tiré des activités de base, dépassant le jalon de 1 G\$ US pour la première fois.
Initiatives stratégiques	<p>Il a élargi les capacités de distribution de Manuvie en Asie grâce au partenariat régional exclusif en bancassurance de 15 ans établi avec la Development Bank de Singapour dans quatre marchés (Singapour, Hong Kong, Chine et Indonésie), donnant accès à six millions de clients. Il a conclu un partenariat exclusif de 15 ans relativement aux fonds de prévoyance obligatoires avec la Standard Chartered Bank à Hong Kong, parallèlement à la conclusion de la convention d'acquisition du portefeuille de caisses de retraite de la Standard Chartered.</p> <p>Il a agi comme catalyseur dans le cadre de l'accélération de nos efforts visant à devenir une organisation plus orientée vers le client en faisant progresser la mission Extraordinaire, notre modèle d'agence progressiste, de manière à fournir des solutions holistiques et en améliorant notre outil de point de vente électronique POSSible, numéro un sur le marché, pour y inclure des solutions à la fois en assurance et en gestion de patrimoine et gestion d'actifs.</p> <p>Il a fait progresser notre programme d'engagement de la clientèle numérique au moyen de différentes initiatives, telles que ManulifeMOVE, une solution portable novatrice en santé et en bien-être à Hong Kong, et la souscription d'assurance et le service connexe numériques grâce à la plateforme WeChat en Chine.</p>
Perfectionnement du leadership et perfectionnement professionnel	Il a démontré un solide leadership, établissant de bonnes relations avec les employés, les agents et ses collègues, faisant pleinement siens les trois comportements en matière de culture préconisés par Manuvie. L'accent qu'il a mis sur le leadership et la culture d'entreprise s'est traduit par une amélioration importante du résultat de l'engagement des employés pour la division asiatique.
Stratégie de marque et communications	De gros progrès ont été réalisés dans l'amélioration et le rehaussement de notre marque en Asie. La marque de Manuvie a gagné 22 places pour se classer au 261 ^e rang dans un sondage sur les 1 000 marques les plus reconnues en Asie.

Rémunération directe totale cible

Le tableau suivant montre les décisions prises par le conseil au sujet de la rémunération de M. Gori suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. La rémunération cible de M. Gori pour 2015 a été établie en fonction du régime de rémunération dont il bénéficiait auprès de son ancien employeur, des niveaux de rémunération au sein des sociétés de notre groupe de comparaison et de la rémunération de ses pairs au sein de Manuvie.

(en \$ US)	2015	2016
Salaire de base	700 000 \$	750 000 \$
Incitatif annuel cible	875 000 \$	937 500 \$
Incitatifs à moyen terme		
UAR	875 000 \$	1 050 000 \$
UAT	625 000 \$	750 000 \$
Incitatif à long terme		
Options sur actions	1 000 000 \$	1 200 000 \$
Rémunération directe totale	4 075 000 \$	4 687 500 \$

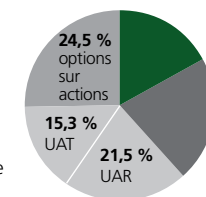
Composition de la
rémunération en 2015

Rémunération fixe

- 17,2 % salaire de base

Rémunération variable

- 21,5 % incitatif annuel cible
- 36,8 % incitatifs à moyen terme
- 24,5 % incitatif à long terme



Salaire de base

M. Gori a été engagé le 2 mars 2015 avec un salaire de base annuel de 700 000 \$ US. En 2016, le conseil a examiné et approuvé une augmentation de 7,1 % prenant effet le 1^{er} mars 2016.

Incitatif annuel

L'incitatif annuel cible de M. Gori pour 2015 était fixé à 125 % du salaire de base jusqu'à concurrence d'un maximum de 313 % du salaire.

La prime d'encouragement annuelle réelle de M. Gori pour 2015 était de 1 200 000 \$ US, soit 137 % de sa cible. Cette somme reflète une période de service complète de 12 mois et n'a pas fait l'objet d'un calcul proportionnel en fonction de la date d'embauche de M. Gori. Au moment d'établir la prime de M. Gori, le conseil a évalué son rendement par rapport aux objectifs précis décrits ci-dessus et au résultat d'entreprise (voir la page 74 pour obtenir des précisions).

Incitatifs à moyen et à long terme

M. Gori a reçu des primes d'encouragement à moyen et à long terme totalisant 2 500 000 \$ US le 2 mars 2015.

En février 2016, le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 3 000 000 \$ US pour 2016, comme le montre le tableau ci-dessus.

En 2015, M. Gori a reçu des versements en espèces de 1 500 000 \$ US et une attribution non récurrente de 3 000 000 \$ US en remplacement de la valeur à laquelle il avait dû renoncer auprès de son ancien employeur. Cette attribution comprenait un octroi, le 2 mars 2015, d'unités d'actions temporairement inaccessibles de 500 000 \$ US devenant acquises après deux ans et d'unités d'actions différées de 2 500 000 \$ US devenant acquises après quatre ans. La date de paiement et la date d'acquisition des attributions ont été fixées de manière à correspondre aux dates équivalentes des attributions qu'il avait perdues.

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération attribuée aux membres de la haute direction visés au cours de nos trois derniers exercices. Nous établissons la rémunération des membres de la haute direction visés en dollars américains parce que, à titre de société mondiale, nous sélectionnons nos dirigeants aux échelons les plus élevés parmi des candidats situés partout dans le monde. Le dollar américain est la

monnaie la plus couramment utilisée en matière de rémunération de ces membres de la direction et son utilisation est nécessaire en vue de les attirer et les retenir. Nous avons converti les sommes ci-dessous en dollars canadiens de la même manière que dans nos états financiers. Les fluctuations du change peuvent contribuer à modifier les sommes déclarées d'une année à l'autre au chapitre de la rémunération.

	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
					Incitatif annuel (\$)			
Donald Guloien Président et chef de la direction	2015	1 723 671	6 104 719	4 069 812	2 884 682	727 500	103 135	15 613 518
	2014	1 438 720	5 274 666	3 516 444	3 329 088	823 400	101 890	14 484 208
	2013	1 216 641	3 975 048	2 650 032	4 249 647	568 800	103 381	12 763 549
Steve Roder Vice-président directeur principal et chef des finances	2015	970 915	2 622 060	1 748 040	1 383 500	264 900	78 029	7 067 444
	2014	790 515	5 069 136	1 194 264	1 769 688	243 600	66 713	9 133 916
	2013	719 393	1 505 700	1 003 800	1 735 273	124 000	64 636	5 152 802
Warren Thomson Vice-président directeur principal et chef des placements	2015	972 307	5 643 168	1 148 712	1 729 375	299 100	66 801	9 859 463
	2014	766 636	1 459 656	973 104	2 064 636	271 400	67 216	5 602 648
	2013	685 241	1 325 016	883 344	1 993 084	189 100	75 116	5 150 901
Paul Rooney Vice-président directeur principal et chef de l'exploitation	2015	938 779	1 797 984	1 198 656	1 037 625	281 800	58 135	5 312 979
	2014	790 515	1 526 004	1 017 336	1 573 056	303 100	124 285	5 334 296
	2013	719 393	1 385 244	923 496	1 549 351	291 700	116 836	4 986 020
Roy Gori Vice-président directeur principal et directeur général, Asie (s'est joint à Manuvie le 2 mars 2015)	2015	746 445	5 634 000	1 252 000	1 660 200	37 300	2 468 507	11 798 452

Salaire de base

Établi en dollars américains pour M. Guloien, M. Roder, M. Thomson et M. Rooney, mais versé bimensuellement en dollars canadiens selon le taux de change à midi de la Banque du Canada qui s'appliquait à la date de paiement précédente. Le salaire de M. Gori est établi en dollars américains, mais versé en dollars de Hong Kong. Nous avons utilisé le taux de change moyen en 2015 de 1,00 \$ HKG = 0,1649 \$ pour le convertir en dollars canadiens.

Attributions fondées sur des actions

La juste valeur à la date d'attribution des unités d'actions liées au rendement, des unités d'actions temporairement incessibles et des unités d'actions différées attribuées aux membres de la haute direction visés, y compris les équivalents de dividendes, qui sont crédités à titre d'unités additionnelles, à l'aide des données figurant dans le tableau ci-dessous. La juste valeur à la date d'attribution correspond au cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le dernier jour de négociation précédant la date d'attribution ou au cours de clôture moyen des cinq derniers jours de négociation précédant la date d'attribution (selon le plus élevé des deux).

Le montant indiqué pour M. Roder pour 2014 comprend une attribution spéciale non récurrente de 3 000 000 \$ US (le tiers sous forme d'unités d'actions liées au rendement qui sont acquises en tranche après trois ans et les deux tiers sous forme d'unités d'actions différées liées au rendement qui sont acquises en tranche après cinq ans) faite le 18 août 2014.

Le montant indiqué pour M. Thomson pour 2015 comprend une attribution spéciale non récurrente de 3 000 000 \$ US sous forme d'unités d'actions différées acquises immédiatement, octroyée le 17 août 2015. D'autres renseignements au sujet de cette attribution sont donnés à la page 85.

Le montant indiqué pour M. Gori pour 2015 comprend une attribution non récurrente de 3 000 000 \$ US, faite le 2 mars 2015, en remplacement de la rémunération à laquelle il avait dû renoncer auprès de son ancien employeur. L'attribution comprend des unités d'actions temporairement incessibles de 500 000 \$ US devenant acquises en tranche après deux ans et des unités d'actions différées de 2 500 000 \$ US devenant acquises en tranche après quatre ans.

	Date d'attribution	Cours des actions	Taux de change pour les attributions en dollars américains
2015	17 août ¹	22,82 \$	1,00 \$ US = 1,3067 \$
	2 mars ²	21,81 \$	1,00 \$ US = 1,2520 \$
	24 février	22,02 \$	1,00 \$ US = 1,2486 \$
2014	18 août ³	21,66 \$	1,00 \$ US = 1,1093 \$
	25 février	21,20 \$	1,00 \$ US = 1,1058 \$
2013	19 février	15,52 \$	1,00 \$ US = 1,0038 \$

- 1 Voir les attributions fondées sur des actions de M. Thomson.
- 2 Voir les attributions fondées sur des actions de M. Gori.
- 3 Voir les attributions fondées sur des actions de M. Roder.

Attributions fondées sur des options

La juste valeur à la date d'attribution des options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés a été calculée à l'aide des données figurant dans le tableau à droite :

	Prix d'exercice	Facteur de juste valeur	Taux de change pour les attributions en dollars américains
2 mars 2015 ¹	21,81 \$	22,0 %	1,00 \$ US = 1,2520 \$
24 février 2015	22,02 \$	22,0 %	1,00 \$ US = 1,2486 \$
25 février 2014	21,20 \$	22,8 %	1,00 \$ US = 1,1058 \$
19 février 2013	15,52 \$	20,9 %	1,00 \$ US = 1,0038 \$

¹ Voir les attributions fondées sur des options de M. Gori.

Nous avons utilisé le modèle Black-Scholes pour déterminer la juste valeur comptable des attributions d'options sur actions (hypothèse que nous avons aussi utilisée aux fins comptables) :

	Durée prévue (ans)	Volatilité prévue	Taux d'intérêt sans risque	Rendement prévu des dividendes
2015	6,7	29,5 %	1,75 %	3,0 %
2014	6,7	30,0 %	2,0 %	3,0 %
2013	6,7	32,0 %	1,25 %	3,7 %

Incitatif annuel

L'incitatif annuel est versé en espèces après la clôture de notre exercice, lorsque les résultats finals sont établis. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens à l'aide des taux de change qui s'appliquaient aux dates de paiement précédentes : 2015 : 1,00 \$ US = 1,3835 \$; 2014 : 1,00 \$ US = 1,2449 \$; et 2013 : 1,00 \$ US = 1,0981 \$.

Valeur du régime de retraite

La somme des montants figurant sous *Variation attribuable à des éléments rémunérateurs* pour chaque membre de la haute direction visé dans les tableaux des régimes de retraite présentés aux pages 98 et 100.

Le montant indiqué pour M. Gori a été converti en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen de 1,00 \$ HKG = 0,1649 \$ pour 2015. Il s'agit du taux de change qui a été utilisé aux fins de nos états financiers consolidés de 2015.

Autre rémunération

L'autre rémunération comprend les comptes de dépenses personnelles suivants en 2015 (en dollars canadiens) : M. Guloien : 100 000 \$; M. Roder : 55 000 \$; M. Thomson : 55 000 \$; M. Rooney : 55 000 \$.

Le montant indiqué pour M. Roder pour 2015 comprend 19 894 \$ d'honoraires liés à des conseils fiscaux.

Le montant indiqué pour M. Gori comprend des versements en espèces de 1 500 000 \$ US en remplacement de la rémunération à laquelle il avait dû renoncer auprès de son ancien employeur (convertis en dollars canadiens à l'aide d'un taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,2654 \$).

Le montant indiqué pour M. Gori comprend une allocation de logement de 373 419 \$ convertie en dollars canadiens selon le taux de change moyen en 2015 de 1,00 \$ HKG = 0,1649 \$.

Rémunération sous forme de titres de capitaux propres

Attributions fondées sur des actions et sur des options en circulation

(au 31 décembre 2015)

Attributions fondées sur des options						
	Date d'attribution	Titres sous-jacents aux options non exercées (nombre)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	
Donald Guloien	15 février 2006	135 208	36,98 \$	15 février 2016	0 \$	
	16 février 2007	139 884	40,38 \$	16 février 2017	0 \$	
	20 février 2008	202 945	37,71 \$	20 février 2018	0 \$	
	18 février 2009	507 629	15,67 \$	18 février 2019	2 573 679 \$	
	18 mai 2009	389 889	21,95 \$	18 mai 2019	0 \$	
	23 février 2010	617 344	19,48 \$	23 février 2020	777 853 \$	
	22 février 2011	560 071	18,91 \$	22 février 2021	1 024 930 \$	
	21 février 2012	932 701	12,64 \$	21 février 2022	7 554 878 \$	
	19 février 2013	816 983	15,52 \$	19 février 2023	4 264 651 \$	
	25 février 2014	727 500	21,20 \$	25 février 2024	0 \$	
	24 février 2015	840 106	22,02 \$	24 février 2025	0 \$	
	Steve Roder	1 ^{er} juin 2012	261 058	11,23 \$	1 ^{er} juin 2022	2 482 139 \$
		19 février 2013	309 463	15,52 \$	19 février 2023	1 615 397 \$
		25 février 2014	247 075	21,20 \$	25 février 2024	0 \$
24 février 2015		360 837	22,02 \$	24 février 2025	0 \$	
Warren Thomson	15 février 2006	41 150	36,98 \$	15 février 2016	0 \$	
	16 février 2007	44 038	40,38 \$	16 février 2017	0 \$	
	20 février 2008	58 854	37,71 \$	20 février 2018	0 \$	
	18 février 2009	255 948	15,67 \$	18 février 2019	1 297 656 \$	
	18 mai 2009	24 202	21,95 \$	18 mai 2019	0 \$	
	23 février 2010	188 342	19,48 \$	23 février 2020	237 311 \$	
	22 février 2011	183 296	18,91 \$	22 février 2021	335 432 \$	
	21 février 2012	84 791	12,64 \$	21 février 2022	686 807 \$	
	19 février 2013	272 328	15,52 \$	19 février 2023	1 421 552 \$	
	25 février 2014	201 321	21,20 \$	25 février 2024	0 \$	
	24 février 2015	237 122	22,02 \$	24 février 2025	0 \$	
	Paul Rooney	15 février 2006	38 504	36,98 \$	15 février 2016	0 \$
		16 février 2007	41 447	40,38 \$	16 février 2017	0 \$
		20 février 2008	67 648	37,71 \$	20 février 2018	0 \$
18 février 2009		159 541	15,67 \$	18 février 2019	808 873 \$	
18 mai 2009		41 416	21,95 \$	18 mai 2019	0 \$	
23 février 2010		160 421	19,48 \$	23 février 2020	202 130 \$	
22 février 2011		185 914	18,91 \$	22 février 2021	340 223 \$	
21 février 2012		309 039	12,64 \$	21 février 2022	2 503 216 \$	
19 février 2013		284 706	15,52 \$	19 février 2023	1 486 165 \$	
25 février 2014		210 472	21,20 \$	25 février 2024	0 \$	
24 février 2015	247 431	22,02 \$	24 février 2025	0 \$		
Roy Gori	2 mars 2015	260 931	21,81 \$	2 mars 2025	0 \$	

Attributions fondées sur des actions

	Date d'attribution	Type d'attribution à base d'actions	Actions ou 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 (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Donald Guloien	25 février 2014	UAR	153 596	3 185 573 \$	
		UAT	109 712	2 275 418 \$	
	24 février 2015	UAR	166 710	3 457 575 \$	
		UAT	119 080	2 469 711 \$	
		UAD			4 233 086 \$
Steve Roder	25 février 2014	UAR	52 165	1 081 904 \$	
		UAT	37 260	772 776 \$	
	18 août 2014	UAR	52 729	1 093 590 \$	
		UAD liées au rendement	105 458	2 187 201 \$	
	24 février 2015	UAR	71 604	1 485 077 \$	
		UAT	51 146	1 060 769 \$	
Warren Thomson	25 février 2014	UAR	42 504	881 533 \$	
		UAT	30 360	629 669 \$	
	24 février 2015	UAR	47 055	975 912 \$	
		UAT	33 610	697 074 \$	
		UAD			3 954 468 \$
Paul Rooney	25 février 2014	UAR	44 436	921 612 \$	
		UAT	31 740	658 291 \$	
	24 février 2015	UAR	49 101	1 018 351 \$	
		UAT	35 072	727 391 \$	
		UAD			858 977 \$
Roy Gori	2 mars 2015	UAR	51 412	1 066 277 \$	
		UAT	66 100	1 370 924 \$	
		UAD	146 891	3 046 517 \$	

Dans les tableaux présentés à gauche et ci-dessus :

- la valeur des options dans le cours non exercées correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options sur actions et 20,74 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2015. Le montant est nul si le prix d'exercice est supérieur au cours de clôture de nos actions à la clôture de l'exercice
- la valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2015, soit 20,74 \$
- la valeur des unités d'actions liées au rendement et des unités d'actions différées liées au rendement à l'égard desquelles les droits n'ont pas encore été acquis est calculée à l'aide d'un facteur de rendement de 100 %
- les unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT), les unités d'actions liées au rendement (UAR), les unités d'actions différées (UAD) et les unités d'actions différées liées au rendement (UAD liées au rendement) sont réglées en espèces. Nous n'émettons pas d'actions ordinaires à l'égard des unités d'actions temporairement inaccessibles, des unités d'actions liées au rendement, des unités d'actions différées ni des unités d'actions différées liées au rendement.

Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant indique pour chaque membre de la haute direction visé :

- la valeur des options sur actions à l'égard desquelles les droits ont été acquis au cours de 2015 et la valeur qui aurait été réalisée si elles avaient été exercées à la date d'acquisition des droits
- la valeur des attributions fondées sur des actions pour 2013 dont les droits ont été acquis en 2015
- la prime en espèces annuelle gagnée en 2015.

	Attributions fondées sur des options		Attributions fondées sur des actions	Incitatif annuel Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
	Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice (\$)	Valeur reçue au cours de l'exercice (\$)	Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice (\$)	
Donald Guloien	4 141 858 \$	0 \$	6 648 450 \$	2 884 682 \$
Steve Roder	1 311 494 \$	0 \$	4 192 842 \$	1 383 500 \$
Warren Thomson	1 439 448 \$	2 657 309 \$	2 216 143 \$	1 729 375 \$
Paul Rooney	1 391 449 \$	0 \$	2 316 886 \$	1 037 625 \$
Roy Gori	0 \$	0 \$	0 \$	1 660 200 \$

La valeur des attributions fondées sur des options correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options sur actions et le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX à la date d'acquisition des droits.

La valeur des attributions fondées sur des actions correspond au paiement provenant des unités d'actions temporairement inaccessibles et des unités d'actions liées au rendement qui ont été octroyées le 19 février 2013 dont les droits ont été acquis et qui ont été payées en 2015.

Options sur actions exercées en 2015

	Date d'attribution	Nombre d'options	Prix d'exercice	Gain
Warren Thomson	21 février 2012	254 373	12,64 \$	2 657 309 \$

Titres pouvant être émis dans le cadre des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau suivant indique le nombre total de titres devant être émis et le nombre de titres disponibles aux fins d'émission aux termes de nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 décembre 2015 :

	Titres devant être émis à l'exercice des options en cours et à l'exercice des bons de souscription et droits en circulation (nombre)	Moyenne pondérée du prix d'exercice des options en cours et des bons de souscription et droits en circulation (\$)	Titres pouvant être émis dans l'avenir au titre des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (nombre)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	30 969 772	20,72	18 377 108

Ce tableau vous renseigne sur nos régimes et leur situation en date du 9 mars 2016 :

Régime d'options sur actions des dirigeants

Le régime d'options sur actions des dirigeants a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2000. Des unités d'actions différées, des droits à la plus-value des actions, des actions temporairement inaccessibles et des primes liées au rendement peuvent également être attribués aux termes du régime d'options sur actions des dirigeants. Nous avons besoin de l'approbation des actionnaires pour y apporter des modifications.

Nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises	73 600 000
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	3,7 %
Nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises (en pourcentage des actions ordinaires en circulation ne pouvant être dépassé)	
■ à un participant en particulier ou	5 %
■ à l'ensemble des initiés	10 %
Nombre total d'actions ordinaires émises à l'égard d'options sur actions et d'unités d'actions différées	24 793 346
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	1,3 %

Régime d'actionnariat des administrateurs externes

Le régime d'actionnariat des administrateurs externes a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2001. Des unités d'actions différées peuvent également être attribuées aux termes du régime d'options sur actions. Nous avons besoin de l'approbation des actionnaires pour y apporter des modifications.

Nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises	1 000 000
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	moins de 0,1 %
Nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises (en pourcentage des actions ordinaires en circulation ne pouvant être dépassé)	
■ à un participant en particulier ou	5 %
■ à l'ensemble des initiés	10 %
Nombre total d'actions ordinaires émises à l'égard d'unités d'actions différées	578 363
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	moins de 0,03 %

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Nous avons octroyé 3 994 414 options sur actions aux membres de la haute direction en 2015. Le tableau suivant indique le nombre total d'options sur actions, d'unités d'actions différées réglées en actions qui sont en cours et de titres disponibles à des fins d'attributions futures aux termes des régimes :

(au 31 décembre 2015)	Options sur actions/ UAD en cours		Titres disponibles à des fins d'émission future	
	Nombre	En pourcentage des actions ordinaires diluées	Nombre	En pourcentage des actions ordinaires diluées
Régime d'actionariat des administrateurs externes	421 637	0,02 %		
Options sur actions	29 857 832	1,51 %	18 377 108	0,93 %
Unités d'actions différées	690 303	0,03 %		
Total	30 969 772	1,57 %	18 377 108	0,93 %

Dilution éventuelle totale, dilution et taux d'absorption

(au 31 décembre)	2013	2014	2015
Dilution éventuelle totale le nombre total d'actions ordinaires réservées à des fins d'émission à l'intention des employés et des administrateurs, moins le nombre d'options sur actions et d'unités d'actions différées rachetées réglées en actions, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires diluées en circulation	2,95 %	2,75 %	2,50 %
Dilution le nombre total d'options sur actions et d'unités d'actions différées réglées en actions qui sont en cours, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires diluées en circulation	1,86 %	1,66 %	1,57 %
Taux d'absorption le nombre total d'options sur actions et d'unités d'actions différées réglées en actions attribuées annuellement, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires diluées en circulation	0,24 %	0,17 %	0,21 %

Prestations de retraite

Les membres de la haute direction participent à différents régimes de retraite à prestations définies et à cotisations définies et régimes supplémentaires de retraite.

Tous nos régimes de retraite à prestations définies traditionnels ont été fermés pour les nouveaux membres en raison des risques financiers qui y étaient associés. Nous les avons remplacés par des régimes de retraite à accumulation de capital comprenant des régimes d'encaisse, des régimes 401(k) et des régimes à cotisations définies, aux termes desquels les cotisations représentent généralement un pourcentage fixe des gains ouvrant droit à pension de chaque employé en tenant compte de la pratique médiane du marché.

Nous pouvons également offrir des régimes de retraite supplémentaires si les règles fiscales limitent les prestations qui seraient autrement offertes par nos régimes de retraite agréés (ou enregistrés aux fins de l'impôt). Les régimes supplémentaires ne sont pas enregistrés aux fins de l'impôt et ne sont généralement pas capitalisés.

Pour recevoir les prestations aux termes de leurs régimes supplémentaires, les membres de la haute direction doivent généralement respecter plusieurs conditions après avoir quitté Manuvie :

- non-sollicitation : tous les membres de la haute direction, sauf les quelques membres qui participent à des régimes supplémentaires à prestations définies traditionnels, sont assujettis à une clause de non-sollicitation qui s'applique pendant 24 mois après la fin de leur emploi
- non-concurrence :
 - 24 mois pour tous les membres de la haute direction participant à des régimes supplémentaires à prestations définies traditionnels
 - 12 mois pour les vice-présidents principaux, 18 mois pour les vice-présidents directeurs et 24 mois pour les vice-présidents directeurs principaux participant à des régimes supplémentaires à accumulation de capital
- si un membre de la haute direction viole la clause de non-concurrence aux termes de son régime supplémentaire à prestations définies traditionnel, les prestations sont réduites du tiers
- si un membre de la haute direction viole l'une des conditions postérieures à l'emploi rattachées à la totalité ou à une partie de ses régimes supplémentaires à accumulation de capital, ces prestations sont entièrement annulées.

Les montants indiqués ci-après qui sont établis dans une autre monnaie ont été convertis à l'aide des taux de change utilisés dans nos états financiers consolidés de 2015.

Tableau des régimes de retraite à prestations définies

M. Guloien et M. Rooney participent au régime à prestations définies et au régime supplémentaire de Manuvie au Canada. M. Thomson a participé au régime d'encaisse à prestations définies et au régime supplémentaire de John Hancock lorsqu'il a travaillé aux États-Unis de 2007 à 2009.

Le tableau suivant indique :

- leurs années de service décomptées à la fin de 2015 et à l'âge normal de la retraite de 65 ans
- les prestations annuelles constituées ou gagnées estimatives pour les années de service jusqu'à la fin de l'exercice et à l'âge de 65 ans
- un rapprochement de l'obligation au titre des prestations définies pour la période allant du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2015.

Les prestations annuelles des membres de la haute direction participant au régime supplémentaire à prestations définies canadien sont plafonnées en fonction de leur échelon et d'un maximum de 35 années de service décomptées :

- 1 200 000 \$ dans le cas de M. Guloien
- 800 000 \$ dans le cas des vice-présidents directeurs principaux.

	Nombre d'années de service décomptées		Prestations annuelles payables		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs		Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies
	31 déc. 2015	À 65 ans	31 déc. 2015	À 65 ans		Coût des services rendus	Autre		
Donald Guloien	34,8	35,0	1 200 000 \$	1 200 000 \$	16 534 200 \$	0 \$	0 \$	(476 500 \$)	16 057 700 \$
Warren Thomson	3,0	3,0	13 100 \$	13 100 \$	121 500 \$	0 \$	0 \$	28 500 \$	150 000 \$
Paul Rooney	29,4	35,0	673 100 \$	800 000 \$	8 400 000 \$	281 800 \$	0 \$	(124 600 \$)	8 557 200 \$

Prestations annuelles payables

D'après les gains réels ouvrant droit à pension et les années de service décomptées indiquées, sous réserve des plafonds décrits ci-dessus et payables à compter de 65 ans. M. Rooney continue de gagner des prestations de retraite additionnelles selon le montant constitué maximal de 22 857 \$ par année de service jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de 35 années en 2021.

Valeur actuelle d'ouverture et valeur actuelle de clôture

Valeurs des prestations de retraite projetées à l'égard des années de service au 31 décembre 2014 et au 31 décembre 2015, respectivement, au moyen des hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations de retraite définies à ces dates, comme il est indiqué à la note 16 de nos états financiers consolidés de 2015.

Coût des services rendus

La valeur projetée des prestations gagnées au titre des services rendus en 2015, d'après les hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des régimes de retraite, comme il est indiqué à la note 16 de nos états financiers consolidés de 2015.

Autre

L'incidence des modifications apportées aux régimes et des écarts entre la rémunération réelle et la rémunération prévue.

Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs

Tient compte de l'incidence des intérêts courus sur l'obligation au titre du régime à prestations définies en début d'exercice, des changements apportés aux hypothèses actuarielles, des gains et des pertes actuariels et, dans le cas de M. Thomson, des sommes attribuables aux fluctuations du change, le cas échéant.

Taux de change

Les montants indiqués pour M. Thomson en fin d'exercice ont été convertis à l'aide du taux de change en date du 31 décembre, soit 1,00 \$ US = 1,3841 \$ pour 2015 et 1,00 \$ US = 1,1601 \$ pour 2014. Les autres montants ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2015, soit 1,00 \$ US = 1,2786 \$.

Tableau des régimes de retraite à cotisations définies

M. Roder et M. Thomson participent au régime à cotisations définies et au régime supplémentaire de Manuvie au Canada. M. Guloien participe également au régime supplémentaire à cotisations définies pour ses années de service décomptées depuis qu'il a atteint le maximum de son régime de retraite à prestations définies. M. Thomson a participé au régime 401(k) et au régime supplémentaire à cotisations définies de John Hancock lorsqu'il a travaillé aux États-Unis de 2007 à 2009. M. Gori participe aux fonds de prévoyance obligatoires complémentaires (*Mandatory Provident Fund Top-up*) de Manuvie à Hong Kong.

Le tableau suivant présente un rapprochement des soldes des comptes du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2015 :

	Valeur accumulée d'ouverture	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs		Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs	Valeur accumulée à la clôture
		Coût des services rendus	Autre		
Donald Guloien	1 945 500 \$	727 500 \$	0 \$	133 700 \$	2 806 700 \$
Steve Roder	498 800 \$	264 900 \$	0 \$	44 200 \$	807 900 \$
Warren Thomson	1 956 800 \$	299 100 \$	0 \$	92 200 \$	2 348 100 \$
Roy Gori	0 \$	37 300 \$	0 \$	37 100 \$	74 400 \$

Coût des services rendus

La somme totale que Manuvie ou John Hancock a cotisée et/ou portée théoriquement au crédit du compte de chacun des membres de la haute direction visés en 2015 aux termes de leurs régimes respectifs.

Autre

L'incidence des modifications apportées aux régimes, le cas échéant.

Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs

Comprend les cotisations effectuées par les membres de la haute direction visés, tous les revenus de placement portés au crédit des comptes au cours de l'exercice et les sommes attribuables aux fluctuations du change, le cas échéant.

Taux de change

Les montants indiqués pour M. Thomson en fin d'exercice à l'égard des régimes américains ont été convertis à l'aide du taux de change en date du 31 décembre, soit 1,00 \$ US = 1,3841 \$ pour 2015 et 1,00 \$ US = 1,1601 \$ pour 2014. Les autres montants relatifs aux régimes américains ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2015, soit 1,00 \$ US = 1,2786 \$.

Les montants indiqués pour M. Gori en fin d'exercice, soit 1,00 \$ HKG = 0,1786 \$ pour 2015. Les autres montants ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2015, 1,00 \$ HKG = 0,1649 \$.

Canada

Régime de retraite à prestations définies

Qui participe

Les membres de la haute direction établis au Canada qui ont été promus ou engagés avant le 1^{er} janvier 1999 (il reste cinq membres)

Modalités

Les prestations de retraite sont fondées sur les années de service décomptées et la moyenne des gains ouvrant droit à pension au moment de la retraite

Les gains ouvrant droit à pension sont calculés en fonction de la moyenne la plus élevée du salaire de base et des primes d'encouragement annuelles (y compris le montant que le participant choisit de recevoir sous la forme d'unités d'actions différées) gagnés pendant toute période de 36 mois consécutifs

En 2016, les participants ont versé des cotisations correspondant à 4 % de leurs gains ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence du montant maximal des gains ouvrant droit à pension (MGAP) pour l'exercice courant et à 6 % de l'excédent des gains qui excédaient ce montant, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel de 8 724 \$

Méthode de calcul de la rente annuelle

Années de service décomptées

X

la somme de :

1) 1,3 % des gains ouvrant droit à pension, jusqu'à concurrence de la moyenne, pour les trois dernières années, du montant maximal des gains ouvrant droit à pension aux termes du Régime de rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada (moyenne finale du MGAP)

+

2) 2 % des gains ouvrant droit à pension qui excèdent la moyenne finale du MGAP (52 400 \$ en 2015)

La prestation de retraite en résultant est limitée au plafond imposé par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada)

L'acquisition des droits aux prestations de retraite est immédiate

Régime de retraite à cotisations définies

Les membres de la haute direction établis au Canada qui ont été engagés après le 1^{er} janvier 1999

Les participants versent l'équivalent de 2 % de leurs gains ouvrant droit à pension

Les participants peuvent verser des cotisations facultatives de 0,5 % à 5 % de leurs gains ouvrant droit à pension

Les gains ouvrant droit à pension sont plafonnés à 202 960 \$ pour 2015 et sont calculés selon le salaire de base (plus la prime d'encouragement annuelle pour les membres de la direction)

Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement dans lesquelles ils souhaitent investir les fonds crédités dans leur compte

Nous versons l'équivalent de 3 % des gains ouvrant droit à pension ainsi qu'une cotisation équivalant à 50 % des cotisations facultatives des participants après leur première année d'emploi

Les cotisations totales de l'entreprise et de l'employé sont limitées au plafond pour les cotisations définies fixé aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (25 370 \$ en 2015)

Les cotisations de l'entreprise sont acquises immédiatement

Retraite

Les participants peuvent prendre leur retraite avant 65 ans et recevoir intégralement leurs prestations de retraite s'ils ont au moins 50 ans et si la somme de leur âge et de leurs années de service totalise au moins 90 points

Si le participant compte moins de 90 points, mais qu'il a au moins 50 ans et qu'il compte au moins 10 années de service, sa prestation est réduite de 0,5 % par mois de retraite avant 55 ans plus 0,25 % par mois après 55 ans en cas de retraite avant 60 ans (ou à la date à laquelle le participant compte 90 points si elle est ultérieure)

Pour les autres, la prestation de retraite est réduite selon l'équivalent actuariel

Moyennant une renonciation du conjoint, le régime verse des prestations la vie durant et garantit les paiements pendant au moins 120 mois, à moins que le participant ne choisisse une autre forme de versement. Sinon, une prestation réduite est versée pendant au moins cinq ans et les deux tiers de la prestation continuent d'être versés au conjoint après le décès du participant

Régime supplémentaire à prestations définies

Nous avons conclu des conventions de retraite supplémentaires individuelles qui complètent la prestation du régime de retraite à prestations définies pour la porter au montant auquel elle se serait élevée si la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) n'imposait pas de plafond à la prestation de retraite, sous réserve des maximums indiqués plus haut

Les participants peuvent transférer la valeur de leur compte dans un instrument de retraite immobilisé ou s'en servir pour souscrire une rente viagère lorsqu'ils quittent leur emploi

Régime supplémentaire à cotisations définies

Les membres de la haute direction canadiens qui ont été engagés après le 1^{er} janvier 1999 et les employés qui ont été promus à un poste de haut dirigeant après cette date sont admissibles

Nous portons l'équivalent de 10 % des gains ouvrant droit à pension (15 % dans le cas de M. Gulioien) excédant le plafond des gains ouvrant droit à pension à un compte théorique au nom de chaque participant

Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle, y compris la somme encaissée sous forme d'unités d'actions différées

Les crédits au titre des revenus de placement sont basés sur les options de placement choisies par le participant

Les participants peuvent encaisser la valeur de leur compte par versements à la retraite ou l'encaisser sous forme de somme forfaitaire avec notre consentement

États-Unis

Régime de retraite à prestations définies (solde en espèces)

Qui participe

Tous les employés américains

Modalités

Les participants ne versent pas de cotisations
Les participants reçoivent des crédits de cotisation dans un compte théorique qui rapporte des crédits d'intérêt
Les crédits d'intérêt sont fondés sur le rendement annuel moyen des titres du Trésor à échéance fixe de 10 ans en vigueur chaque jour ouvrable pendant la période de 12 mois se terminant le 30 septembre de l'année civile précédente

Méthode de calcul de la rente

Nous portons au crédit des comptes des participants l'équivalent de 4 % de la rémunération admissible sans dépasser le plafond fixé par la Social Security Administration, plus 8 % de la rémunération admissible excédant ce plafond
La rémunération admissible est limitée au plafond fixé par l'IRS (265 000 \$ US en 2015) et comprend le salaire de base et les primes d'encouragement annuelles reçus
Les cotisations de l'entreprise sont acquises après trois années de service

Retraite

L'âge normal de la retraite est de 65 ans, mais des prestations peuvent être versées à n'importe quel âge de la retraite en fonction de la valeur du compte du participant à la date à laquelle le versement des prestations commence
Les versements sont normalement effectués sous forme de rente viagère, mais les participants peuvent choisir de recevoir une somme forfaitaire ou une autre option de versement

Régime 401(k)

La participation est facultative dans le cas de tous les employés américains

Les participants versent jusqu'à 50 % de leur salaire admissible jusqu'à concurrence du plafond fixé par l'IRS (18 000 \$ US en 2015)
Le salaire admissible est limité au plafond fixé par l'IRS (265 000 \$ US en 2015)
Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement la façon dont ils souhaitent placer les cotisations

Nous égalons (100 %) les cotisations des employés jusqu'à un maximum de 4 % du salaire admissible
Les cotisations totales de l'entreprise et de l'employé sont limitées au plafond fixé par l'IRS (53 000 \$ US en 2015)
Les cotisations de l'entreprise sont acquises après trois années de service

Les participants reçoivent la valeur de leur compte lorsqu'ils quittent leur emploi ou s'ils sont frappés d'une invalidité permanente

Régime supplémentaire à prestations définies (solde en espèces)

John Hancock a cessé d'attribuer des crédits de cotisation au 31 décembre 2007

Les crédits d'intérêt sont fondés sur :

- le rendement moyen des titres du Trésor à échéance fixe de un an en vigueur le dernier jour ouvrable de chaque mois pendant la période de 12 mois se terminant le 30 novembre de l'année civile précédente

+

- 0,25 %, sous réserve d'un crédit d'intérêt minimum de 5,25 % composé semestriellement

Les participants reçoivent la valeur de leur compte en 18 mensualités commençant le septième mois après avoir quitté leur emploi

Régime supplémentaire à cotisations définies

Nous portons l'équivalent de 8 % de la rémunération admissible excédant le plafond fixé par l'IRS au crédit d'un compte théorique au nom de chaque participant

La rémunération admissible comprend le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle encaissée sous forme d'unités d'actions différées

Les crédits au titre des revenus de placement sont basés sur les options de placement choisies par le participant

Les participants reçoivent la valeur de leur compte en 18 mensualités commençant le septième mois après avoir quitté leur emploi

Hong Kong

Régime à cotisations définies (fonds de prévoyance obligatoires (FPO) complémentaires de Manuvie)

Qui participe

Tous les employés permanents de Hong Kong

Modalités

Les participants versent 5 % de leur salaire annuel

Les cotisations sur le salaire jusqu'à concurrence du plafond fixé pour le FPO (360 000 \$ HKG en 2015) sont versées dans le compte obligatoire. Les cotisations sur le salaire dépassant le plafond fixé pour le FPO sont versées dans le compte facultatif

Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement la façon dont ils souhaitent placer les cotisations

Méthode de calcul de la rente

Nous versons des cotisations en fonction de la durée du service, comme suit :

Moins de 5 ans	De 5 à 10 ans	Plus de 10 ans
5 % du salaire annuel	7,5 % du salaire annuel	10 % du salaire annuel

Toutes nos cotisations, sauf la première tranche de 5 % du salaire annuel jusqu'à concurrence du plafond fixé pour le FPO, sont versées dans le compte facultatif

Nos cotisations versées dans le compte obligatoire sont acquises immédiatement

Nos cotisations versées dans le compte facultatif sont acquises selon une échelle mobile basée sur la durée du service qui commence à 30 % après trois ans et augmente de 10 % par année jusqu'à ce qu'elle atteigne 100 % après 10 ans

Retraite

Les participants peuvent recevoir la valeur de leur compte facultatif en tout temps, mais ne peuvent recevoir la valeur de leur compte obligatoire qu'après 60 ans

Cessation des fonctions et changement de contrôle

Le tableau qui suit indique les sommes supplémentaires qui seraient versées à chaque membre de la haute direction visé au moment de la cessation de son emploi dans cinq circonstances différentes.

La somme réelle dépendra du cours de nos actions à ce moment-là ainsi que d'autres variables, par exemple l'âge et les années de service du membre de la haute direction. L'information qui suit est calculée en date du 31 décembre 2015 pour tous les membres de la haute direction visés :

	Type de paiement	Retraite (anticipée ou normale)	Démission	Cessation d'emploi pour un motif valable	Cessation d'emploi sans motif valable	Changement de contrôle
Donald Guloien	Indemnité	0	0	0	8 851 256	10 359 159
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	14 516 165	0	0	14 516 165	15 409 317
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Valeur totale	14 516 165	0	0	23 367 421	25 768 477
Steve Roder	Indemnité	-	0	0	3 310 808	-
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	-	0	0	0	-
	Prestations de retraite	-	0	0	0	-
	Valeur totale	-	0	0	3 310 808	-
Warren Thomson	Indemnité	0	0	0		-
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	4 329 677	0	0	4 329 677	-
	Prestations de retraite	0	0	0	0	-
	Valeur totale	4 329 677	0	0	4 329 677	-
Paul Rooney	Indemnité	-	0	0	4 242 420	-
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	-	0	0	0	-
	Prestations de retraite	-	0	0	0	-
	Valeur totale	-	0	0	4 242 420	-
Roy Gori	Indemnité	-	0	0	3 009 825	-
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	-	0	0	0	-
	Prestations de retraite	-	0	0	0	-
	Valeur totale	-	0	0	3 009 825	-

Aucune indemnité de départ n'est versée si le membre de la haute direction démissionne ou prend sa retraite.

Si nous congédions le membre de la haute direction pour un motif valable, son emploi prend fin immédiatement, aucune indemnité de départ n'est versée et les unités d'actions liées au rendement, les unités d'actions différées liées au rendement, les unités d'actions temporairement inaccessibles, les options sur actions et les prestations de retraite supplémentaires sont annulées.

Aux fins du traitement des attributions fondées sur des titres de capitaux propres, M. Guloien et M. Thomson sont admissibles à la retraite normale. M. Roder, M. Rooney et M. Gori ne sont pas admissibles à la retraite anticipée ni à la retraite normale. Pour d'autres précisions, voir la page 111.

Les attributions fondées sur des titres de capitaux propres seront traitées conformément aux modalités et aux conditions des conventions d'attribution et des documents relatifs aux régimes applicables, à moins que le membre de la haute direction visé n'ait signé un contrat d'emploi indiquant le contraire. Voir la page 108 en ce qui concerne la convention en matière de changement de contrôle en ce qui a trait à M. Guloien. Le tableau présenté à la page précédente ne tient pas compte de toute acquisition survenue dans le cours normal de l'emploi. La valeur conférée aux acquisitions supplémentaires d'attributions de titres de capitaux propres est fondée sur une valeur de 20,74 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2015. La valeur des unités d'actions liées au rendement et des unités d'actions différées liées au rendement est calculée en supposant un facteur de rendement de 100 %.

Cessation d'emploi sans motif valable

Tous les membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Thomson, ont des contrats d'emploi qui précisent leurs droits en cas de cessation d'emploi sans motif valable. Ces droits, qui sont décrits dans le tableau présenté à la page suivante, sont conditionnels à ce que le membre de la haute direction signe une quittance complète et définitive et à ce qu'il demeure lié par les obligations prévues dans son contrat d'emploi en ce qui concerne :

- la protection des renseignements confidentiels (indéfiniment)
- les droits de propriété de l'entreprise sur notre propriété intellectuelle (indéfiniment)
- la non-sollicitation (pendant deux ans)
- la non-concurrence (pendant un an pour M. Guloien et M. Gori et pendant deux ans pour M. Roder et M. Rooney)
- le non-dénigrement (indéfiniment dans le cas de M. Guloien et pendant deux ans dans le cas de M. Roder, de M. Rooney et de M. Gori).

La violation de l'une de ces obligations donnerait à Manuvie le droit de demander une injonction au tribunal, en plus d'exercer les autres droits et recours pouvant être à sa disposition.

Donald Guloien	<p>M. Guloien a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none">■ deux fois son salaire annuel, deux fois sa prime d'encouragement annuelle cible, deux fois son compte de dépenses et la continuation de sa protection aux termes du régime collectif d'assurance (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte et de longue durée) pendant 24 mois■ 50 % des UAR octroyées l'année précédant une cessation d'emploi sans motif valable ou son départ à la retraite continueront de devenir acquises et d'être payables à la date de leur acquisition, sous réserve des conditions de rendement (toutes les autres attributions fondées sur des titres de capitaux propres seront traitées conformément aux modalités applicables à la retraite normale et aux autres modalités et conditions pertinentes des conventions d'attribution et des documents relatifs aux régimes connexes)
Steve Roder	<p>M. Roder a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none">■ un préavis de 18 mois ou une indemnité tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base au moment de la cessation d'emploi et un paiement calculé au prorata de sa prime d'encouragement annuelle cible■ la continuation de ses avantages sociaux collectifs pendant 18 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte et de longue durée) <p>Si M. Roder est réemployé dans un poste comparable pendant la période de cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none">■ il ne participera plus aux régimes d'avantages sociaux collectifs■ ses paiements d'indemnité de départ prendront fin et il aura droit à une somme forfaitaire correspondant à 50 % de ses indemnités de départ résiduelles
Paul Rooney	<p>M. Rooney a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none">■ 24 mois de rémunération, qui comprend le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle cible au moment de la cessation d'emploi. Nous pouvons décider librement de verser cette rémunération sous la forme d'un paiement forfaitaire, d'une série de paiements échelonnés ou d'une combinaison de ces deux modes de paiement■ la continuation de ses avantages sociaux collectifs pendant 18 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte et de longue durée) <p>Si nous décidons de fournir la totalité ou une partie de la rémunération sous forme de série de paiements échelonnés et que M. Rooney trouve un nouvel emploi ou devient travailleur autonome au cours des 24 mois qui suivent sa cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none">■ les paiements échelonnés cesseront et il aura droit à un paiement forfaitaire correspondant à 50 % de ses indemnités de départ résiduelles
Roy Gori	<p>M. Gori a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none">■ un préavis de 18 mois ou une indemnité tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base au moment de la cessation d'emploi et un paiement calculé au prorata de sa prime d'encouragement annuelle cible■ la continuation de sa protection aux termes des régimes de soins médicaux et dentaires et de son assurance vie collective pendant 18 mois <p>Si M. Gori est réemployé dans un poste comparable pendant la période de cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none">■ il ne participera plus aux régimes d'avantages sociaux collectifs■ ses paiements d'indemnité de départ prendront fin et il aura droit à une somme forfaitaire correspondant à 50 % de ses indemnités de départ résiduelles

Changement de contrôle

M. Guloien est le seul membre de la haute direction disposant d'une convention en matière de changement de contrôle qui le protège contre la perte des avantages reliés à son emploi en cas de changement de contrôle. Il a conclu une convention en matière de changement de contrôle lorsqu'il a été nommé président et chef de la direction en mai 2009 et celle-ci a été modifiée en mars 2014.

En cas de changement de contrôle, s'il est mis fin à l'emploi de M. Guloien sans motif valable ou pour un motif valable à l'intérieur d'une période de protection stipulée commençant 90 jours avant un changement de contrôle et prenant fin 24 mois après un changement de contrôle, il a droit aux éléments suivants :

- deux fois son salaire annuel et deux fois la moyenne de sa prime d'encouragement annuelle gagnée au cours des trois exercices précédents
- l'acquisition et le paiement de la totalité des attributions en cours, y compris celles qui ont été effectuées au cours du dernier exercice
- la continuation de ses avantages sociaux collectifs pendant un maximum de trois ans (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité)
- l'admissibilité aux indemnités de déménagement au sens de notre politique en matière de déménagement pendant deux ans
- la prolongation de la période d'exercice des options sur actions jusqu'à un an après la date de la cessation d'emploi ou à la date prévue aux termes de l'attribution (selon la plus éloignée de ces dates, mais au plus tard à la date réelle d'expiration de l'option).

Les primes d'encouragement à moyen et à long terme existantes attribuées à M. Guloien seront acquises par anticipation si, à la suite d'un changement de contrôle, l'employeur remplaçant n'assume pas ni n'honore les attributions, ni n'offre d'attributions analogues aux termes de nouveaux régimes de remplacement.

Un changement de contrôle est décrit comme la survenance de l'un des événements suivants :

- les administrateurs en fonction ne constituent plus au moins la majorité du conseil
- une partie devient le propriétaire véritable, directement ou indirectement, de 35 % de nos actions comportant droit de vote
- nos actionnaires approuvent une fusion, un regroupement, un échange d'actions prévu par la loi ou une opération similaire exigeant l'approbation des actionnaires, sauf si, immédiatement après l'opération, nos actionnaires conservent la majorité des droits de vote, aucune personne n'est le propriétaire véritable de 35 % ou plus de nos actions comportant droit de vote et les administrateurs en fonction constituent la majorité du conseil d'administration
- nos actionnaires approuvent la liquidation ou la dissolution intégrale de Manuvie ou la vente de nos actifs, sauf si, immédiatement après l'opération, les propriétaires véritables préexistants conservent la majorité des droits de vote, aucune personne n'est le propriétaire véritable de 35 % ou plus de nos actions comportant droit de vote et les administrateurs en fonction constituent la majorité du conseil d'administration
- la direction de Manuvie est transférée à une partie non affiliée.

Un motif valable est décrit comme la survenance de l'un des événements suivants pendant la période de protection :

- nous diminuons le poste, le pouvoir ou la portée ou l'envergure des responsabilités de M. Guloien
- nous exigeons qu'il soit établi à un emplacement à plus de 40 km de son lieu de travail actuel ou qu'il se déplace dans une mesure considérablement plus grande
- nous réduisons son salaire de base annuel ou ne l'augmentons pas d'une manière compatible avec les ajustements du salaire de base consentis aux autres membres de la haute direction
- nous réduisons sa prime d'encouragement annuelle cible
- nous ne poursuivons pas les régimes d'assurance ou les programmes d'avantages sociaux, d'avantages accessoires et de remboursement des dépenses de Manuvie ni ne fournissons de solution de rechange à ces régimes ou programmes
- nous ne maintenons pas une indemnisation raisonnable et adéquate à l'égard de ses services de membre de la direction de Manuvie.

Incidence d'un changement du statut de l'employé sur la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

Le tableau qui suit résume le traitement des unités d'actions temporairement incessibles (UAT), des unités d'actions liées au rendement (UAR), des options sur actions et des unités d'actions différées (UAD) attribuées en 2015 lorsqu'un membre de la haute direction visé prend sa retraite, démissionne, est congédié sans motif valable ou décède :

- les attributions qui ne sont pas acquises peuvent être annulées si le membre de la haute direction manque à des obligations postérieures à l'emploi. Les membres de la haute direction visés sont soumis à des obligations de non-concurrence et de non-sollicitation pendant deux ans
- les attributions peuvent être récupérées, le conseil pouvant récupérer ou annuler la rémunération incitative attribuée si le membre de la haute direction participe à une fraude ou à une inconduite grave
- les attributions sont annulées si le membre de la haute direction est congédié pour un motif valable
- les unités d'actions temporairement incessibles, les unités d'actions liées au rendement, les options sur actions et les unités d'actions différées peuvent être transférées à un bénéficiaire ou à la succession si un membre de la haute direction visé décède.

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

	Retraite anticipée	Retraite normale	Démission ou cessation d'emploi sans motif valable	Décès
UAT/UAR	<p>Le nombre d'UAT/UAR est établi proportionnellement</p> <p>Le paiement est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement</p>	<p>Le nombre d'UAT/UAR est établi proportionnellement dans le cas des attributions effectuées avant le premier anniversaire de la date d'attribution</p> <p>Les UAT/UAR sont entièrement acquises dans le cas des attributions faites après le premier anniversaire de la date d'attribution</p> <p>Le paiement est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement</p>	<p>Les UAT/UAR sont annulées</p>	<p>Les UAT/UAR sont entièrement acquises</p> <p>Le paiement est effectué à la date du décès</p> <p>Les critères de rendement ne sont pas appliqués</p>
Options sur actions	<p>Les options non acquises prennent fin</p> <p>Les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la durée</p>	<p>Les options non acquises sont établies proportionnellement dans le cas des attributions faites dans les 12 mois précédents</p> <p>Les options non acquises continuent d'être acquises entièrement selon le calendrier d'acquisition</p> <p>Les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la durée</p>	<p>Les options non acquises sont annulées au moment de la démission et continuent d'être acquises pendant 90 jours après la cessation d'emploi sans motif valable</p> <p>Les options acquises peuvent être exercées pendant une période de 90 jours commençant un an après la cessation d'emploi sans motif valable</p>	<p>Les options non acquises sont acquises</p> <p>Les options acquises peuvent être exercées dans un délai de un an suivant la date du décès</p>
UAD liées au rendement/ UAD	<p>Les membres de la haute direction canadiens doivent racheter les attributions acquises au plus tard le 15 décembre de l'année suivante</p> <p>Les membres de la haute direction américains peuvent racheter les attributions acquises à la date qu'ils ont désignée sur leur formulaire de report</p>			

Le traitement de l'attribution au moment de la démission ou de la cessation d'emploi peut être prévu dans les contrats d'emploi des membres de la haute direction visés (voir la page 106). Si un membre de la haute direction visé atteint l'âge normal de la retraite ou de la retraite anticipée pendant la période de cessation d'emploi qui suit une cessation d'emploi sans motif valable, certaines options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la période de cessation d'emploi.

Dans le cas des attributions effectuées jusqu'en 2014 :

- les attributions acquises peuvent, en règle générale, être exercées jusqu'au troisième anniversaire de la retraite anticipée
- les options non acquises continuent d'être acquises et peuvent être exercées jusqu'au troisième anniversaire de la retraite normale et les options acquises peuvent, en règle générale, être exercées jusqu'au troisième anniversaire de la retraite normale
- les options acquises peuvent être exercées jusqu'à 90 jours après une cessation d'emploi sans motif valable.

Les conditions relatives à la retraite varient selon l'attribution :

Retraite anticipée

Attributions octroyées à compter de 2015 aux membres de la haute direction occupant un poste de vice-président principal ou un poste à un échelon supérieur, à condition que le membre de la haute direction donne un préavis d'au moins trois mois de sa retraite

- 55 ans et 10 ans de service continu
- 55 ans et total d'au moins 65 pour l'âge et les années de service continu¹

Retraite normale

- 65 ans
- 60 ans et 10 ans de service continu
- au moins 55 ans et un total d'au moins 75 pour l'âge et les années de service continu ou
- au moins 55 ans et un total d'au moins 70 pour l'âge et les années de service continu²

Toutes les autres attributions

- 55 ans et 10 ans de service continu

- 65 ans
- 60 ans et 10 ans de service continu ou
- au moins 55 ans et un total d'au moins 75 pour l'âge et les années de service continu

- 1 Les membres de la haute direction occupant un poste de vice-président principal ou un poste à un échelon supérieur peuvent obtenir un traitement comparable à la retraite anticipée si ces conditions sont réunies.
- 2 Les membres de la haute direction occupant un poste de vice-président principal ou un poste à un échelon supérieur peuvent obtenir un traitement comparable à la retraite normale si ces conditions sont réunies.

Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque

Nous sommes déterminés à faire en sorte que notre programme de rémunération soit aligné sur les principes du Conseil de stabilité financière (CSF) en matière de saines pratiques de rémunération, les normes de mise en œuvre du Conseil de stabilité financière et d'autres pratiques de gouvernance relatives à la rémunération. En 2015, nos auditeurs internes ont procédé à un examen indépendant du programme de rémunération des membres de la haute direction et ont confirmé notre alignement avec les principes du CSF. Voir la page 54 pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos pratiques de gouvernance relatives à la rémunération.

Principes du CSF et exigences du troisième pilier du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre supervise notre stratégie, nos politiques et nos programmes en matière de ressources humaines mondiales, la relève du personnel cadre et la rémunération des membres de la haute direction et tous les administrateurs membres de ce comité sont indépendants.

Les tableaux ci-dessous présentent la ventilation de la rémunération accordée en 2015 aux employés qui ont une incidence considérable sur notre exposition aux risques (employés clés), lesquels comprennent tous les membres de la haute direction qui étaient membres du comité de direction en 2015.

La rémunération a été attribuée en dollars américains et convertie en dollars canadiens à l'aide du taux de change que nous avons utilisé pour le tableau sommaire de la rémunération (voir la page 90).



Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements au sujet de la composition du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et de son mandat dans son rapport présenté à la page 36 et au sujet du processus de prise de décision en matière de rémunération et de la conception du programme de rémunération à compter de la page 72.

Rémunération de 2015

Nombre d'employés clés	Rémunération totale (en milliers de dollars)	Rémunération fixe (en milliers de dollars)	Rémunération variable (en milliers de dollars)	Rémunération non différée (en milliers de dollars)	Rémunération variable différée (en milliers de dollars)	Indemnités de départ (en milliers de dollars)
15	75 645	12 733	RIA Attributions spéciales UAT UAR/UAD liées au rendement Options sur actions Total	15 662 2 234 10 820 11 935 13 705 54 356	30 629	43 511 1 505

Rémunération variable

Comprend les incitatifs annuels et la valeur des attributions d'unités d'actions temporairement inaccessibles, d'unités d'actions liées au rendement, d'unités d'actions différées liées au rendement et d'options sur actions. Tous les employés clés ont reçu des attributions incitatives pour 2015.

Rémunération variable différée

La valeur totale des attributions d'unités d'actions temporairement inaccessibles, d'unités d'actions liées au rendement, d'unités d'actions différées liées au rendement et d'options sur actions.

Rémunération différée impayée

Nombre d'employés clés	UAT/UAR/UAD		Options sur actions		Valeur totale de la rémunération différée impayée à la fin de l'exercice (en milliers de dollars)	Rémunération différée versée en 2015 (en milliers de dollars)	Valeur de la rémunération différée octroyée en 2015 (en milliers de dollars)	Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée (en milliers de dollars)
	En cours acquises (en milliers de dollars)	En cours non acquises (en milliers de dollars)	En cours acquises (en milliers de dollars)	En cours non acquises (en milliers de dollars)				
15	16 706	39 670	31 716	12 554	100 647	26 481	22 860	(12 046)

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Unités d'actions temporairement inaccessibles, unités d'actions liées au rendement et unités d'actions différées
Les montants sont fondés sur une valeur de 20,74 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2015.

Options sur actions dans le cours acquises et non acquises non exercées

Les montants correspondent à l'écart entre le prix d'exercice des options sur actions et 20,74 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2015.

Rémunération différée versée en 2015

La valeur totale des unités d'actions temporairement inaccessibles et des unités d'actions liées au rendement acquises et payées et les gains tirés des options sur actions exercées en 2015. En 2015, aucun ajustement discrétionnaire n'a été apporté à la rémunération différée ni aux paiements par suite de malus, de récupérations ou de versements similaires ou encore de réévaluations à la baisse des attributions.

Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée

L'augmentation (ou la diminution) de la valeur de la rémunération différée attribuable à une variation du cours des actions et à un changement touchant les conditions d'acquisition liées au rendement.

Gouvernance chez Manuvie

Nous croyons que notre succès à long terme, la protection de la marque Manuvie et la protection des intérêts de nos actionnaires sont tributaires de bonnes pratiques de gouvernance.

Huit principes de gouvernance chez Manuvie

Ces principes sous-tendent nos valeurs en tant qu'entreprise et la manière dont nous agissons et faisons affaire

L'indépendance

L'obligation de rendre compte

La clarté des rôles

Une stratégie efficace

Une gestion prudente des risques

Le leadership

La culture d'éthique

L'intégrité de l'information divulguée

Où trouver

Nos pratiques en matière de gouvernance 117

À propos du conseil de Manuvie 118

Rôles et responsabilités 120

Comités du conseil 126

Agir à titre d'administrateur 127

Intégrité 127

Participation en actions 127

Appartenance à d'autres conseils 127

Limites de mandat 128

Indépendance 128

Diversité 129

Compétences et expérience 130

Perfectionnement des administrateurs 132

Évaluation 133

Relève du conseil 134

Autres renseignements 135

Assurance responsabilité civile 135

Prêts consentis aux administrateurs

et aux dirigeants 135

Approbation des administrateurs 135

Ce que nous faisons

✓ Indépendance

- La majorité de nos administrateurs sont indépendants
- Tous les membres de nos quatre comités du conseil sont indépendants
- Les comités du conseil peuvent faire appel à des conseillers indépendants
- En 1993, nous avons séparé les rôles de président du conseil et de chef de la direction
- Nous tenons une réunion annuelle de planification stratégique avec le conseil et les membres de la direction, en dehors des réunions habituelles du conseil
- Des séances à huis clos sont tenues à chaque réunion du conseil et des comités
- Les administrateurs indépendants se réunissent séparément à huis clos chaque année

✓ Éthique et intégrité

- Nous promulguons une forte culture d'intégrité et un comportement éthique
- Nous exigeons que tous nos administrateurs confirment chaque année qu'ils se conforment à notre Code de déontologie et d'éthique

✓ Leadership, perfectionnement et succession

- Les actionnaires élisent les administrateurs individuellement chaque année
- La politique de vote majoritaire est conforme aux règles de la TSX
- Nous limitons le mandat des administrateurs à une durée de 12 ans aux termes de notre politique sur la durée du mandat
- Nous offrons aux administrateurs un programme d'orientation et de formation permanente
- Le conseil dispose d'un processus d'évaluation formelle annuelle
- Le comité de gouvernance et des candidatures maintient une grille de compétences pour les administrateurs

✓ Diversité

- Nous disposons d'une politique en matière de diversité qui comprend des caractéristiques de diversité, comme le sexe, l'âge, l'ethnie, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la représentation géographique
- Les valeurs de diversité et d'inclusion sont ancrées dans nos programmes de gestion mondiale des talents, d'acquisition des talents et de leadership

✓ Engagement et alignement des actionnaires

- Nous offrons un programme dynamique en vue de susciter l'engagement des actionnaires, qui est mené par le président du conseil
- Nous exigeons que les administrateurs et les membres de la haute direction respectent les lignes directrices en matière d'actionariat afin d'aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires

✓ Surveillance des risques

- Nous faisons preuve d'une surveillance importante des risques, laquelle est effectuée par le conseil, appuyé par le comité de gestion des risques
- Nos comités du conseil qui ont des responsabilités en matière de risque comprennent des membres communs
- Les comités d'audit et de gestion des risques tiennent des réunions conjointes au moins une fois par année

Ce que nous ne faisons pas

x Aucune couverture des titres de Manuvie

- Nous n'autorisons pas la couverture des titres de Manuvie

x Aucun régime de retraite ni régime d'options sur actions pour les administrateurs non membres de la direction

- Nous interdisons aux administrateurs non membres de la direction de participer à nos régimes d'options sur actions et à nos régimes de retraite

x Aucune liste de candidats pour les administrateurs

- Nous n'élistons pas nos administrateurs d'après une liste de candidats : les actionnaires sont libres de voter pour les candidats de leur choix ou de s'abstenir de voter

x Aucune voix prépondérante

- Notre président du conseil n'a pas de voix prépondérante en cas d'égalité des voix au moment d'une réunion du conseil

Nos pratiques en matière de gouvernance

Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance sont fonction de notre vision qui est d'être la société de services financiers la plus professionnelle du monde en offrant des solutions solides, fiables, sûres et avant-gardistes qui aideront nos clients à prendre leurs décisions financières les plus importantes.

Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance sont également conformes à tous les égards importants aux diverses règles et exigences qui s'appliquent à nous :

- la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada)
- les lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise établies par le BSIF et par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières
- les règles et règlements de la Securities and Exchange Commission des États-Unis
- les lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise établies par la TSX
- les règles de gouvernance visant les émetteurs américains de la Bourse de New York.

Communication avec le conseil

Vous pouvez communiquer avec le conseil pour toute question ou préoccupation :
Président du conseil
Société Financière Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto (Ontario) M4W 1E5
Canada
Courriel : corporate_governance@manulife.com

Si vous avez des questions ou des préoccupations s'adressant à un comité du conseil, veuillez adresser votre message au président du comité concerné.

À propos du conseil de Manuvie

Le conseil a pour mission de superviser nos activités commerciales et nos affaires internes, comme il est indiqué dans son mandat. Le conseil s'acquitte de ses responsabilités directement et par l'intermédiaire de ses quatre comités permanents. Vous pouvez obtenir des renseignements plus détaillés sur les responsabilités du conseil à partir de la page 120. Vous trouverez une copie du mandat du conseil sur notre site Web (manuvie.com) ainsi que sur SEDAR (sedar.com).

Tous nos administrateurs sont indépendants (sauf Donald Guloien, parce qu'il est également chef de la direction) et tous les membres des comités permanents du conseil sont indépendants. Cela permet au conseil et aux comités de superviser efficacement tous les aspects de notre entreprise et d'agir au mieux des intérêts de Manuvie.

Le conseil a besoin d'une combinaison de compétences, d'expérience et de qualités personnelles pour assurer une surveillance appropriée et la prise de décisions efficaces et il établit sa taille et sa composition en conséquence. De temps à autre, le conseil examine sa taille et sa composition avec le comité de gouvernance et des candidatures et il peut nommer de nouveaux administrateurs au conseil entre les assemblées annuelles. Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements sur la diversité ainsi que les compétences et l'expérience de nos administrateurs à partir de la page 129.

Le comité de gouvernance et des candidatures examine le mandat du conseil tous les ans. Le mandat du conseil, les chartes des comités et les descriptions de poste du président du conseil, des présidents de comité, des administrateurs et du chef de la direction sont disponibles sur notre site Web (manuvie.com).

Le conseil tient une réunion des administrateurs indépendants au moins une fois par année. Chaque comité réserve aussi du temps à chacune de ses réunions pour se réunir en l'absence des membres de la direction.

Le président du conseil

fournit un leadership et une surveillance indépendants au sein du conseil

Le conseil d'administration

supervise :

- la culture d'intégrité et d'éthique
- la planification stratégique
- la gestion des risques
- le perfectionnement des leaders et la planification de la relève
- la gouvernance d'entreprise
- les contrôles internes
- les communications et les déclarations publiques

Le comité d'audit

- surveille les auditeurs externes, le contrôle interne à l'égard de l'information financière et nos fonctions des finances, d'actuariat, d'audit interne et de conformité mondiale
- fait office de comité de révision
- examine notre conformité aux exigences d'ordre légal et réglementaire

Le comité de gouvernance et des candidatures

- élabore nos politiques, pratiques et procédures en matière de gouvernance
- élabore et surveille l'approche en matière de relève et de perfectionnement des administrateurs
- élabore et surveille le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et des administrateurs
- surveille la rémunération des administrateurs

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

- supervise :
- notre stratégie, nos politiques et nos programmes en matière de ressources humaines mondiales
- la relève de la direction
- la rémunération des membres de la haute direction
- la gouvernance du régime de retraite

Le comité de gestion des risques

- supervise :
- la gestion de nos principaux risques
- les programmes, politiques et procédures visant à gérer ces risques

La direction

- relève des comités et du conseil
- vérifie que les fonctions telles que les finances, les risques, la conformité et l'audit interne sont indépendantes des unités d'exploitation

Rôles et responsabilités

Le conseil est chargé, entre autres, de l'approbation de notre stratégie, de la surveillance des risques, du perfectionnement des leaders et de la planification de la relève. Il examine et approuve nos états financiers, les investissements importants, l'obtention de capitaux, le remaniement de la structure organisationnelle et d'autres questions importantes, telles que les fusions, les acquisitions et les désinvestissements.

1 — Promouvoir une culture d'intégrité et un comportement éthique

Le conseil et la direction promeuvent une forte culture d'intégrité et un comportement éthique. Notre Code de déontologie et d'éthique s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés et fait valoir l'importance des valeurs de Manuvie, d'adopter un comportement éthique au travail et dans nos relations d'affaires, d'éviter les conflits d'intérêts, de protéger nos actifs et de signaler rapidement tout comportement illicite ou contraire à l'éthique.

Tous les administrateurs, dirigeants et employés de Manuvie ont le devoir de se conformer au code et de signaler un incident s'ils soupçonnent une fraude ou une autre faute ou un comportement contraire à l'éthique, y compris en ce qui a trait à la comptabilité, à l'audit ou aux contrôles internes. Aucune mesure de représailles ne sera prise à l'encontre de toute personne qui fait un signalement de bonne foi.

Chaque année, toute personne qui est assujettie au code doit suivre une formation et confirmer qu'elle a lu le code et qu'elle s'engage à s'y conformer. Le comité d'audit surveille la conformité au code et l'examine chaque année.

Dans des circonstances exceptionnelles, des dérogations limitées à l'application de certains aspects du code peuvent être accordées à des administrateurs ou membres de la haute direction si ces circonstances sont approuvées par le conseil sur recommandation du comité d'audit et divulguées sans délai. À ce jour, le conseil n'a accordé de dérogation à l'égard d'aucun aspect du code. Vous pouvez consulter un exemplaire du code sur notre site Web (manuvie.com).

2 — Planification stratégique

Nous tenons une réunion annuelle de planification stratégique à l'intention du conseil et des membres de la haute direction, séparément des réunions régulières du conseil, à laquelle les membres du conseil et la direction discutent des tendances émergentes, de l'environnement concurrentiel, des questions liées aux risques et des pratiques ou produits d'affaires importants dans le contexte de notre orientation stratégique.

La direction élabore les plans stratégiques et financiers et le plan des dépenses en immobilisations, notre tolérance en matière de risques et l'affectation des ressources. Les plans d'affaires stratégiques comprennent la stratégie et les occasions et risques connexes pour Manuvie et chacune de ses quatre divisions.

Le conseil examine les plans, la tolérance en matière de risques et l'affectation des ressources, effectue d'autres consultations avec la direction et étudie les autres questions importantes avant de les approuver.

Le conseil contrôle les progrès de la direction tout au long de l'année. Il reçoit des mises à jour régulières du chef de la direction et de la direction en ce qui concerne les faits nouveaux du point de vue stratégique et notre rendement par rapport au plan stratégique et supervise les ajustements apportés aux plans par la direction pour refléter les nouvelles situations ou les facteurs environnementaux.

Toute personne, y compris les tiers, peut communiquer avec notre Bureau mondial de la conformité ou déposer un rapport confidentiel en communiquant avec notre Centre d'éthique 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Les signalements peuvent être faits de manière anonyme.

En ligne manulifeethics.com
Par téléphone 1 866 294-9534
(sans frais en Amérique du Nord)

La réunion de planification a régulièrement lieu à tour de rôle au Canada, aux États-Unis et en Asie afin de donner au conseil l'occasion de visiter nos exploitations et de rencontrer les employés locaux. La réunion de 2015 a eu lieu à Montréal en raison de notre présence de longue date au Québec et de l'importance de cette région pour nos activités.

Les administrateurs peuvent aussi participer à des visites d'établissements pour approfondir leur compréhension de certains marchés spécifiques ou aspects particuliers de notre entreprise. En 2015, nous avons organisé pour un groupe d'administrateurs une visite d'établissement à Boston pour voir certains secteurs de nos activités américaines.

3 — Surveillance des risques

La stratégie d'affaires et la tolérance au risque de Manuvie sont aussi importantes l'une que l'autre pour la réalisation de nos objectifs et la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Toutes nos activités comportent des risques et des éléments liés à la prise de risques. L'objectif est d'atteindre l'équilibre entre le niveau de risque de l'entreprise et nos objectifs d'affaires, de croissance et de rentabilité afin de fournir des solutions clients intégrées tout en obtenant un rendement constant et durable à long terme qui profite aux actionnaires.

Le conseil est chargé de la surveillance des risques et approuve notre tolérance en matière de risques, laquelle comprend notre philosophie en matière de risques, les genres de risques que nous sommes prêts à prendre dans le cadre de nos activités commerciales, notre tolérance au risque et nos limites en matière de risque. Le conseil s'en remet au comité d'audit, au comité de gestion des risques et au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre pour l'aider à surveiller certains secteurs de risques :

- le comité d'audit
 - surveille la conformité aux exigences d'ordre légal et réglementaire
 - supervise les politiques et les systèmes de contrôle interne pour déterminer s'ils parviennent efficacement à atténuer notre exposition aux risques financiers
 - examine nos états financiers annuels et trimestriels et l'information connexe avant de les recommander aux fins d'examen et d'approbation par le conseil
 - rencontre directement le BSIF, notre principal organisme de réglementation
- le comité de gestion des risques
 - détermine et évalue nos principaux risques
 - examine l'incidence des risques du plan d'affaires et des nouvelles initiatives commerciales
 - supervise la fonction de gestion des risques
 - supervise notre conformité aux politiques de gestion des risques
 - évalue la culture de gestion des risques de l'entreprise
- le comité de gestion des risques et le comité d'audit supervisent notre programme de gestion des risques, notamment en examinant notre tolérance en matière de risques et l'équilibre approprié entre les risques et le rendement
- le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le comité de gestion des risques évaluent l'alignement de notre programme de rémunération des membres de la haute direction sur des principes sains de gestion des risques et par rapport à notre tolérance en matière de risques.

Les administrateurs siègent habituellement à deux comités, ce qui ajoute de la profondeur aux délibérations des comités. Le comité d'audit et le comité de gestion des risques tiennent au moins une réunion conjointe chaque année.

Cadre de gestion des risques d'entreprise

Notre cadre de gestion des risques d'entreprise régit toutes les activités liées à la prise de risques et à la gestion des risques partout dans le monde. Il fournit une approche structurée de la mise en œuvre des activités de prise de risques et de gestion des risques au niveau d'une entreprise et soutient notre stratégie en matière de bénéfice, de revenu et de croissance du capital à long terme.

Cette approche est communiquée au moyen de politiques et de normes de gestion des risques qui fournissent une assurance raisonnable que l'établissement et l'exécution des stratégies au sein de l'organisation sont conformes aux objectifs et à la tolérance en matière de risques de l'organisation.

La direction élabore notre stratégie et notre tolérance en matière de risques. Elles sont toutes deux axées sur l'avenir et alignées sur notre stratégie commerciale, puis appliquées dans l'ensemble de l'entreprise de Manuvie, les responsabilités et les pouvoirs étant délégués à différents paliers afin de permettre une surveillance adéquate.

La direction détermine aussi les principaux risques auxquels nous sommes confrontés dans nos activités. Nous examinons les facteurs internes et externes, élaborons des stratégies de gestion de chacun des principaux risques et les regroupons en six catégories : les risques liés à la stratégie, au marché, à la liquidité, au crédit, à l'assurance et à l'exploitation.

Nous utilisons un *cadre de gestion des risques en matière de rémunération* pour structurer la façon dont nous gérons les risques associés au programme de rémunération et les caractéristiques qui atténuent ces risques et nous évaluons notre programme de rémunération par rapport à ce cadre chaque année.

Nous disposons de politiques et de pratiques exhaustives en matière de risques qui sous-tendent nos activités commerciales et appuient les normes de gouvernance pour les sociétés d'assurance vie en général.

Conformité et déclaration

La direction gère les principaux risques et la mise en œuvre de contrôles visant à les gérer et évalue régulièrement s'il existe des lacunes importantes. Elle informe le conseil de nos principaux risques au moins une fois par trimestre.

Contrôles et attestations

Nous mettons régulièrement à jour nos politiques en matière de risques, nos processus de gestion des risques, nos contrôles internes et nos systèmes d'information de gestion afin de nous assurer qu'ils correspondent à notre profil de risque et qu'ils sont conformes aux exigences réglementaires. Nous procédons aussi régulièrement à des essais de contrainte visant à corroborer la manière dont nous déterminons, évaluons et atténuons les risques.

Le chef de la direction et le chef des finances fournissent des attestations à l'égard, notamment, de nos contrôles et procédures de divulgation de l'information, de nos états financiers annuels et de nos états financiers trimestriels afin qu'ils soient conformes aux exigences d'ordre légal et réglementaire.

4 — Perfectionnement du leadership et planification de la relève

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine notre approche en matière de ressources humaines, de gestion des talents et de rémunération ainsi que le processus de planification de la relève pour les membres de la haute direction.

Diversité

Nous valorisons un effectif ayant un rendement élevé qui reflète la diversité de notre clientèle et des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités. Nous estimons qu'un effectif diversifié, plus particulièrement dans des rôles de leadership, peut améliorer le rendement organisationnel, favoriser l'innovation et améliorer les résultats d'entreprise.

Notre capacité d'attirer, de développer et de fidéliser un effectif diversifié tient en grande partie à la nature mondiale de notre entreprise et à notre réputation d'organisation solide, fiable, sûre et avant-gardiste. Bien que nous n'ayons pas cherché à atteindre des cibles formelles pour accroître la représentation des femmes dans les postes de direction, nous travaillons en vue de disposer d'un effectif diversifié qui est davantage représentatif de notre clientèle et compte davantage de femmes dans les postes de haute direction.

En 2015, Donald Guloien et le président du conseil se sont joints au 30% Club, un organisme qui se consacre au développement d'un bassin de talents diversifié pour toutes les entreprises au moyen des efforts déployés par leurs membres qui sont engagés à promouvoir l'amélioration de la mixité à tous les niveaux de leur organisation.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de femmes dans les postes de haute direction au sein de Manuvie et de nos filiales :

(au 29 février 2016)

Femmes dans des postes de haute direction (vice-présidente et échelons supérieurs)	100 sur 448	22,3 %
Membres de la haute direction qui sont des femmes (vice-présidente directrice et échelons supérieurs)	6 sur 34	17,6 %

La représentation accrue des femmes dans les postes de haute direction est une priorité dans notre stratégie d'entreprise et nous avons accompli des progrès tangibles au cours des dernières années :

- en intégrant des pratiques en matière de diversité dans nos programmes de gestion des talents mondiaux et en incluant des résultats liés à la mixité dans les relations entre l'effectif et la haute direction et le conseil
- en intégrant la mixité dans le processus continu d'examen et d'analyse des talents pour la haute direction
- en continuant à offrir des programmes de formation et de perfectionnement internes et externes, y compris des programmes de mentorat, aux femmes ayant un rendement élevé
- en explorant les notions de préjugés inconscients, de leadership inclusif et d'autres formations en matière de diversité afin de les présenter aux employés de tous les échelons
- en continuant à fournir un soutien constant et à développer l'alliance mondiale des femmes de Manuvie (AMF), composée de groupes d'employées internes se concentrant sur le perfectionnement professionnel et le réseautage. Chaque section dispose d'une marraine au sein de la haute direction (vice-présidente et échelons supérieurs et, dans certains cas, échelon de directrice générale pour le pays) pour en accroître la couverture et l'incidence. En 2015, le nombre de sections de l'AMF a presque doublé, pour atteindre 15 sections dans le monde
- en appuyant et en promulguant, tant à l'interne qu'à l'externe, la contribution des femmes en affaires, y compris notre première participation officielle à la Journée internationale de la femme
- la modification des politiques de travail en matière d'arrangements de travail à horaire flexible et de congé familial afin de mieux répondre aux besoins des employées et de les retenir
- en ajoutant davantage de partenariats externes avec des réseaux de premier plan soutenant la promotion de la condition féminine et offrant des possibilités de partager des pratiques exemplaires et d'assister à des événements et à des séances de formation qui stimulent le leadership dans toute l'organisation. Parmi ces organisations figurent, entre autres, Women in Capital Markets et Catalyst (cercle de réflexion sans but lucratif s'intéressant à la promotion de la condition féminine en affaires)
- en continuant à améliorer les outils de ressourcement, d'évaluation et de sélection des candidats. Nous suivons un processus de recrutement formel où tous les postes vacants allant jusqu'aux rôles de vice-président, inclusivement, sont affichés à l'interne et à l'externe et tous les fournisseurs de services de recrutement de hauts dirigeants doivent s'assurer de présenter des listes diversifiées de candidats, en mettant l'accent sur les femmes.

Nous pourrions aussi établir d'autres objectifs quantifiables visant à accroître la diversité dans les postes de leadership au fur et à mesure que nous continuerons à développer notre approche globale de la diversité à l'échelle mondiale.

Perfectionnement et évaluation des membres de la direction

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre supervise notre stratégie en matière de ressources humaines et notre programme de gestion des talents à l'échelle mondiale.

Perfectionnement des membres de la direction

Nous intégrons notre processus de gestion des talents et de planification de la relève pour la haute direction avec notre principal objectif, qui est de placer des personnes de grande compétence à des postes essentiels au sein de l'organisation.

Nous nous concentrons sur plusieurs domaines afin de nous assurer de disposer d'un bassin important et diversifié de candidats potentiels talentueux démontrant des qualités certaines de leaders pour occuper ces postes à l'avenir :

- en recrutant et en fidélisant des employés ayant un rendement élevé et possédant de grandes aptitudes
- en recrutant à l'externe de manière sélective des cadres supérieurs expérimentés et possédant des compétences exceptionnelles
- en accroissant la diversité de notre effectif pour mieux refléter les marchés mondiaux dans lesquels nous exerçons nos activités
- en repérant précocement les employés ayant un rendement élevé et possédant de grandes aptitudes, en mettant un accent particulier sur l'augmentation du nombre de femmes dans des rôles de cadres supérieurs, en développant leurs compétences et en procédant à des évaluations régulières
- en faisant la promotion des candidats talentueux et en favorisant un rendement élevé
- en effectuant des investissements importants dans le perfectionnement des personnes de grande compétence, tant au travail qu'au moyen de programmes de perfectionnement formels.

Les employés possédant de grandes aptitudes suivent un programme d'avancement de la carrière combinant une formation formelle dans des domaines particuliers et une expérience de travail pratique significative et variée et pouvant comprendre des rôles au sein de différentes divisions ou une affectation internationale.

Évaluation

Nous disposons d'un processus formel d'évaluation qui est fondé sur le rendement d'entreprise et le rendement individuel. Les administrateurs indépendants évaluent le rendement du chef de la direction chaque année et le conseil approuve les objectifs du chef de la direction pour l'année à venir. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine les évaluations du rendement des membres de la haute direction chaque année, en fonction du rendement d'entreprise, y compris les aspects reliés aux risques, et du rendement individuel. Le conseil approuve également les décisions prises en matière de rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction en fonction de ces évaluations.

Le comité d'audit évalue l'efficacité des chefs de nos fonctions de supervision, notamment le chef des finances, le chef de l'audit interne, l'actuaire en chef et le chef mondial de la conformité.

Le comité de gestion des risques évalue l'efficacité du chef de la gestion des risques. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le conseil approuvent toutes les nominations de membres de la haute direction.

Planification de la relève de la direction

Notre stratégie en matière de relève repose sur la promotion de personnes talentueuses au sein de l'organisation et l'embauche externe pour renforcer nos capacités au besoin ainsi que l'apport de perspectives diversifiées et d'idées nouvelles.

Le conseil et les comités examinent les plans de relève pour les membres de la haute direction et les chefs de nos principales fonctions de supervision. Le conseil élabore le plan de relève du chef de la direction et le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre surveille les plans de relève pour les membres de la haute direction. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, avec l'aide du comité d'audit et du comité de gestion des risques au besoin, surveille également les plans de relève pour les chefs de nos fonctions de supervision.

La direction porte son attention sur le perfectionnement des employés talentueux aux échelons inférieurs à celui de la haute direction pour s'assurer de disposer d'un bassin de cadres bien formés et ayant un rendement élevé qui possèdent une expérience professionnelle et fonctionnelle variée susceptible de contribuer à une culture et à des valeurs communes permettant de soutenir une entreprise durable et très productive. Le perfectionnement de nos employés contribue à leur fidélisation et permet d'assurer une transition harmonieuse.

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre procède à un examen du processus de planification de la relève chaque année.

5 — Communications et engagement auprès des actionnaires

Politique et pratiques en matière de communication de l'information

Le conseil a établi des politiques relatives au traitement et à la communication en temps opportun de renseignements qui sont exacts, intelligibles et diffusés à grande échelle.

Le comité de communication de l'information est chargé d'examiner toutes les communications importantes avant de les envoyer au conseil à des fins d'examen et d'approbation ainsi que de superviser et de surveiller nos processus et nos pratiques en matière de communication de l'information. Il est composé de membres de la haute direction et il fait rapport au comité d'audit en ce qui concerne les questions de communication de l'information.

Un groupe interfonctionnel qui comprend des membres de la haute direction, de même que des employés de nos groupes du contentieux, des relations avec les investisseurs, des communications de l'entreprise et d'autres représentants au besoin, se réunit régulièrement pour examiner l'information et les faits nouveaux afin d'en évaluer l'importance et de déterminer si cette information doit ou non être divulguée publiquement.

Notre comité de communication des risques examine toutes les communications relatives aux risques et recommande des modifications au contenu au besoin.

Le conseil examine et approuve nos états financiers, le rapport de gestion et les communiqués portant sur les résultats une fois qu'ils ont été examinés et recommandés par le comité d'audit, de même que la notice annuelle, la circulaire de sollicitation de procurations et les autres documents d'information importants.

Engagement

Le conseil et nous-mêmes croyons que l'engagement auprès des actionnaires et des autres parties prenantes et la communication directe avec ceux-ci jouent un rôle important dans la fourniture d'une rétroaction en temps opportun et significative.

Le programme d'engagement auprès des actionnaires du président du conseil, qui s'inscrit dans le cadre du programme plus large d'engagement du conseil facilité par notre groupe des relations avec les investisseurs et cadre avec les principes en matière d'engagement du conseil (manuvie.com), comprend ce qui suit :

- un programme annuel d'engagement auprès des actionnaires visant à susciter un dialogue et une rétroaction à l'égard de divers sujets, qui est organisé et dirigé par le président du conseil. Le programme de 2015 prévoyait huit rencontres et neuf conférences téléphoniques avec plusieurs de nos actionnaires les plus importants, représentant quelque 477 millions d'actions, soit environ 36 % de la valeur totale des actions en circulation détenues par nos actionnaires institutionnels (d'après l'information fournie par Ipreo au 30 septembre 2015). Cette année, les sujets portaient notamment sur la composition et les priorités du conseil, la culture de l'entreprise, les acquisitions récentes, l'accent sur l'innovation et les perturbations, le déploiement des capitaux, la rémunération des membres de la haute direction et notre politique en matière de dividendes
- la communication continue, qui constitue un élément important de la création d'un dialogue ouvert, franc et productif. Les présidents de chaque comité sont disponibles à chacune des assemblées annuelles pour répondre aux questions des actionnaires

-
- le fait d'encourager les actionnaires à assister à l'assemblée annuelle parce qu'elle constitue une occasion précieuse de discuter de Manuvie, de nos pratiques de gouvernance d'entreprise et d'autres sujets.

Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction

Cette année, les actionnaires auront de nouveau l'occasion de se prononcer sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. Étant donné que ce vote est consultatif, les résultats de celui-ci ne seront pas contraignants. Le conseil tiendra cependant compte des résultats du vote, s'il y a lieu, ainsi que des commentaires reçus dans le cadre des autres activités d'engagement auprès des actionnaires aux fins de la prise de décisions en ce qui concerne les politiques et les procédures en matière de rémunération et la rémunération des cadres supérieurs dans le futur. Vous pouvez obtenir des précisions à ce sujet à la page 15.

Propositions des actionnaires

Les actionnaires peuvent présenter des propositions qui seront examinées à une assemblée annuelle et incluses dans notre circulaire. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre supervise ce processus. Vous pouvez obtenir des précisions sur les propositions d'actionnaires à la page 16.

Pour obtenir de plus amples renseignements

Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements au sujet de Manuvie sur notre site Web, y compris la webdiffusion des enregistrements des conférences téléphoniques trimestrielles à l'intention des investisseurs et des présentations effectuées par des membres de la haute direction à l'intention de la communauté financière, nos rapports annuels et d'autres renseignements destinés aux investisseurs (manuvie.com).

Comités du conseil

Le conseil a mis sur pied quatre comités permanents pour l'aider à s'acquitter de son mandat :

- le comité d'audit
- le comité de gouvernance et des candidatures
- le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre
- le comité de gestion des risques.

Chacun des comités est composé entièrement d'administrateurs indépendants et dispose d'une charte. Les comités réservent du temps à chacune de leurs réunions pour se réunir en privé (en l'absence des membres de la direction) et peuvent aussi utiliser une partie de ce temps pour rencontrer des conseillers indépendants et des membres de la direction.

Les présidents des comités font rapport au conseil; ils présentent des mises à jour sur les délibérations du comité et les recommandations nécessitant l'approbation du conseil.

Les comités examinent et, au besoin, mettent à jour leur charte chaque année. Ils revoient également une évaluation faite par leurs membres sur le rendement et l'efficacité du comité dans l'exercice des responsabilités énoncées dans la charte du comité. Chaque comité tient compte de ces résultats dans l'élaboration de ses priorités et de son plan de travail pour l'année suivante.

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre revoit la composition des comités au moins une fois par année et reconstitue le comité au besoin. Le chef de la direction ne prend part à aucune de ces décisions.

Vous pouvez avoir accès aux chartes des comités et aux descriptions de poste de chacun des présidents des comités sur notre site Web (manuvie.com) et lire les rapports des comités pour 2015 à partir de la page 34.

Conseils indépendants

Le conseil et les comités peuvent retenir les services de conseillers externes pour obtenir des conseils indépendants et nous assumons le coût de ces services.

Tout administrateur peut aussi retenir les services de conseillers externes pour obtenir un avis sur toute question présentée au conseil ou à un comité, pour autant qu'ils aient obtenu l'approbation du comité de gouvernance et des candidatures.

Agir à titre d'administrateur

Le conseil et nous nous attendons à ce que les administrateurs se conduisent de manière professionnelle, avec intégrité et toujours au mieux des intérêts de Manuvie.

Tout administrateur doit consacrer le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions d'administrateur et nous nous attendons à ce qu'il assiste à toutes ses réunions, à moins de circonstances atténuantes. Nous rémunérons l'administrateur en conséquence et notre barème d'honoraires est concurrentiel par rapport au marché (voir la page 38 pour obtenir des précisions).

Si un administrateur change d'emploi ou de pays de résidence ou s'il survient un autre changement important, il doit en aviser le président du comité de gouvernance et des candidatures. Le comité examinera la question et déterminera la marche à suivre. Nous nous attendons à ce que l'administrateur démissionne si le changement en question entraîne un conflit d'intérêts ou touche notre capacité à respecter les exigences d'ordre légal ou réglementaire ou nos propres politiques internes.

L'administrateur à l'égard duquel le nombre d'*abstentions* de vote est supérieur au nombre de voix exprimées *en sa faveur* dans le cadre d'une élection non contestée doit présenter sa démission. Voir la page 18 pour obtenir des précisions sur notre politique de vote majoritaire.

Intégrité

En plus de se conformer à notre Code de déontologie et d'éthique, les administrateurs doivent se conformer aux règles établies pour s'assurer d'exercer leur jugement indépendant et d'éviter les conflits d'intérêts.

Participation en actions

Nous exigeons des administrateurs qu'ils détiennent une participation en actions dans Manuvie afin d'aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires. Tous les administrateurs indépendants doivent détenir des actions correspondant à au moins trois fois leur rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil. Tant qu'ils ne respectent pas cette exigence, les administrateurs reçoivent la totalité de leur rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil sous forme d'unités d'actions différées. Voir la page 38 pour obtenir des précisions.

Appartenance à d'autres conseils

Nous ne limitons pas le nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger; toutefois, le comité de gouvernance et des candidatures doit examiner et approuver toute nomination proposée à un autre conseil. Dans le cadre de son examen, le comité vérifiera s'il existe des circonstances qui pourraient nuire à la capacité de l'administrateur d'exercer son jugement indépendant ou autrement donner lieu à des conflits d'intérêts et évaluera si la nomination proposée nuirait à la capacité de l'administrateur de consacrer le temps et d'avoir l'engagement nécessaires.

Aucun de nos administrateurs ne siège ensemble au conseil d'une autre société, à l'exception d'Assurance-Vie Manufacturers.

Limites de mandat

Les administrateurs indépendants peuvent siéger à notre conseil pendant une période maximale de 12 ans afin que nous puissions équilibrer les avantages de l'expérience et la nécessité de renouvellement du conseil et de nouvelles perspectives au sein de celui-ci.

L'administrateur qui a siégé pendant la période maximale ne sera candidat à l'élection que dans des circonstances exceptionnelles. Le conseil a toutefois la discrétion de nommer l'administrateur de nouveau pour une période d'au plus trois ans si l'expertise particulière de l'administrateur correspond aux besoins du conseil à ce moment-là.

Le président du conseil peut agir pendant le mandat complet de cinq ans sans égard au nombre d'années de service à titre d'administrateur.

Indépendance

Nous avons adopté une politique en matière d'indépendance qui respecte toutes les exigences juridiques, réglementaires et boursières qui s'appliquent.

Un administrateur est *indépendant* s'il n'a pas de relation directe ou indirecte avec Manuvie qui pourrait raisonnablement être susceptible de nuire à la capacité de l'administrateur d'exercer son jugement indépendant. Tous les administrateurs mis en candidature sont indépendants, sauf Donald Guloien, en raison de ses fonctions de chef de la direction de Manuvie. Les membres du comité d'audit et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre se conforment également aux autres exigences en matière d'indépendance de ces comités.

Président du conseil indépendant

Nous avons séparé les rôles de président du conseil et de chef de la direction en 1993 afin de favoriser une orientation et une supervision indépendantes du conseil.

Le président du conseil doit être un administrateur indépendant. Il est nommé chaque année par les administrateurs et peut avoir un mandat de cinq ans. Richard DeWolfe est devenu président du conseil en 2013 et n'a jamais été un employé de Manuvie.

Le président du conseil est chargé d'offrir au conseil un leadership qui encourage les discussions et les débats ouverts et de diriger les délibérations du conseil sur les questions de stratégie et de politique. Il a des discussions fréquentes avec la haute direction, établit l'ordre du jour des réunions et assiste à toutes les réunions des comités lorsqu'il est possible de le faire. Le président du conseil collabore étroitement avec le comité de gouvernance et des candidatures à l'égard de toutes les questions de gouvernance. Le mandat du président du conseil est disponible sur notre site Web (manuvie.com).

Nous avons éliminé l'âge de la retraite obligatoire à 72 ans lorsque les limites de mandat ont été introduites en décembre 2013. Pour permettre une transition harmonieuse, les administrateurs indépendants qui avaient siégé au moins 12 ans au conseil à la date de l'assemblée annuelle de 2014 mais qui n'avaient pas atteint 72 ans (l'âge de la retraite obligatoire en vigueur avant le 5 décembre 2013) peuvent être réélus jusqu'en 2019. John Cassaday est le seul administrateur visé par cette disposition transitoire.

Administrateurs indépendants

Les administrateurs indépendants se réunissent régulièrement avec les membres de la haute direction et en l'absence des membres de la direction à la fin de chaque réunion du conseil et des comités.

De plus, les administrateurs indépendants se réunissent au moins une fois par année à huis clos pour examiner le rendement et approuver la rémunération du chef de la direction, examiner les évaluations de l'efficacité du conseil et approuver les objectifs du conseil pour l'année à venir.

Ils peuvent également avoir des séances en privé avec des conseillers indépendants ou des membres de la direction.

Diversité

Un conseil composé d'administrateurs hautement qualifiés de diverses provenances apporte des perspectives et des expériences différentes aux discussions du conseil, ce qui favorise une saine discussion et un bon débat ainsi que la prise de décisions efficaces. Manuvie est l'un des membres fondateurs du Conseil canadien pour la diversité administrative, organisme axé sur l'avancement de la diversité au Canada.

Le conseil a adopté une politique en matière de diversité en 2012 et l'a améliorée en 2014. Cette politique couvre l'âge, le sexe, l'ethnie, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la représentation géographique. Lorsqu'il repère des candidats aux postes d'administrateur, le comité de gouvernance et des candidatures examine les candidats éventuels en fonction de leur mérite, de même qu'en fonction de l'ensemble de ces caractéristiques, dans le contexte des compétences, de l'expertise, des aptitudes, des antécédents et des autres qualités que le conseil juge importants de temps à autre. Il est également tenu compte de l'adhésion à la politique dans le cadre de l'évaluation du rendement annuelle et des évaluations de l'efficacité du comité de gouvernance et des candidatures et du conseil.

63 % des huit administrateurs nommés au cours des cinq dernières années étaient des femmes.

La politique énonce l'objectif du conseil qu'au moins 30 % des administrateurs indépendants soient des femmes, un objectif que nous atteignons depuis 2013. Le comité révisé cet objectif chaque année et peut recommander des changements à l'objectif ou des objectifs additionnels au besoin. Le tableau ci-dessous indique le nombre de femmes siégeant actuellement au conseil. Elles sont toutes candidates à des fins d'élection à l'assemblée annuelle de cette année (voir la page 17).

(au 9 mars 2016)

Administratrices (en pourcentage du nombre total d'administrateurs)	5 sur 15	33 %
Administratrices (en pourcentage du nombre d'administrateurs indépendants)	5 sur 14	36 %

Compétences et expérience

Le comité de gouvernance et des candidatures aide à déterminer les qualités, les compétences et l'expérience nécessaires pour être membre du conseil d'une entreprise mondiale de services financiers et de Manuvie en particulier.

Les administrateurs doivent posséder six caractéristiques essentielles :

- avoir une réputation d'intégrité et de comportement éthique
- faire preuve d'une capacité éprouvée à exercer leur jugement et à communiquer efficacement
- avoir des connaissances financières
- être éminents dans leur domaine d'expertise
- avoir une expérience antérieure pertinente pour nos activités
- disposer de suffisamment de temps à consacrer aux travaux du conseil et des comités.

Ils doivent aussi avoir une combinaison des compétences et de l'expérience clés qui sont indiquées dans le tableau ci-dessous. Le comité maintient une grille de compétences pour repérer les lacunes, s'il en est, ou les secteurs émergents importants.

	Minimum requis	Richard DeWolfe	Joseph Caron	John Cassaday	Susan Dabarno	Sheila Fraser	Donald Guloien	Luther Helms	Tsun-yan Hsieh	Thomas Jenkins	Pamela Kimmel	Donald Lindsay	John Palmer	James Prieur	Andrea Rosen	Lesley Webster
Cadre supérieur Vaste expérience en affaires (à titre de membre de la haute direction ou de président du conseil d'une organisation ouverte, fermée ou sans but lucratif importante)	tous	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Poste d'administrateur auprès d'autres organismes Administrateur d'une organisation importante	la majorité	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Secteur public Expérience de travail dans une société d'État, un établissement d'enseignement ou toute autre organisation non commerciale	2	✓	✓			✓	✓			✓			✓			
Finances Selon les définitions de compétences financières ou d'expert financier pour les membres du comité d'audit en vertu des lois sur les valeurs mobilières	la majorité	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion du risque Expérience en détermination des principaux risques d'une organisation et en supervision ou en gestion d'un système de gestion des risques (à titre de chef de la direction, de membre de la direction de la gestion des risques ou de membre du comité de gestion des risques du conseil d'une société ouverte)	4	✓		✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale connaissance de la gestion des placements Expérience dans le secteur des services financiers ou expérience en supervision d'opérations financières complexes et en gestion des placements	4				✓		✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓
Exploitation gouvernance Expérience acquise grâce à la participation directe aux activités commerciales ou réglementaires :	en Asie		✓				✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		
	au Canada		✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	
	aux États-Unis	✓		✓			✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓
Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction Expérience en supervision de l'élaboration de la rémunération (à titre de chef de la direction, de chef des finances, de cadre supérieur en ressources humaines ou de consultant, ou à titre de membre du comité de rémunération du conseil d'une société ouverte)	3	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Perfectionnement des administrateurs

Les administrateurs reçoivent une formation permanente afin de tenir à jour leur connaissance et leur compréhension de notre entreprise, du marché et de l'environnement réglementaire pour pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités efficacement.

Orientation

Nous sommes en mesure d'attirer des administrateurs qualifiés et expérimentés provenant de divers milieux et possédant une gamme de compétences diversifiée. Les nouveaux administrateurs bénéficient d'une orientation qui les aide à mieux connaître Manuvie dès que possible. Le programme est adapté pour tenir compte des connaissances, des compétences et de l'expérience de chaque administrateur.

Les administrateurs reçoivent de l'information sur Manuvie, le conseil et ses comités ainsi que sur leurs fonctions à titre d'administrateurs. Le président du conseil et les présidents de comité se réunissent avec les nouveaux administrateurs pour discuter du rôle du conseil et de ses comités et pour leur donner l'occasion d'avoir une franche discussion et de poser des questions.

Nous organisons aussi des séances avec les membres de la haute direction portant sur une grande variété de sujets pertinents afin d'aider les nouveaux administrateurs à approfondir davantage leur compréhension de nos activités, priorités et défis.

Tous les administrateurs peuvent assister à toutes les réunions des comités et les nouveaux administrateurs sont invités à le faire dans le cadre de leur orientation.

Formation permanente

Nous offrons à tous les administrateurs un programme de formation permanente, dont le calendrier est coordonné par le comité de gouvernance et des candidatures.

Le programme comprend habituellement des présentations régulières par des membres de la haute direction sur les problèmes nouveaux et des sujets propres à nos activités et à nos exploitations ainsi que sur l'environnement réglementaire, de même que des troupes d'information préparées afin d'approfondir la compréhension du sujet par l'administrateur. Des experts externes sont également invités de temps à autre afin de faire des présentations sur divers sujets.

Nous organisons aussi des visites d'établissement à l'intention des administrateurs afin qu'ils puissent approfondir leur compréhension des divers aspects de nos activités et de nos exploitations mondiales. Les visites d'établissement permettent également aux administrateurs de rencontrer directement la direction et les autres employés dans ces secteurs ou régions.

Les présidents de comité coordonnent également les séances de formation pour les membres de leur comité sur des sujets d'intérêt.

Le tableau ci-dessous décrit notre programme de formation permanente de 2015 à l'intention des administrateurs :

Sujet	Date	Invités
Activités et exploitations		
Circuits de distribution en matière de gestion de patrimoine et d'actifs	septembre 2015	conseil
Tendances du marché		
Perspectives économiques mondiales	mai 2015	conseil
Éléments perturbateurs du marché (experts externes)	décembre 2015	conseil
Tendances dans le secteur des services publics	mai 2015	comité de gestion des risques
Tendances dans le secteur pétrolier et gazier	mai 2015	comité d'audit
Établissement de relations clients holistiques et durables (experts externes)	mai 2015	comité d'audit
Tendances dans le secteur des activités d'assurance et de gestion de patrimoine en Asie (experts externes)	juillet 2015	conseil
Risques		
Surveillance des opérations boursières en Asie	mai 2015	comité de gestion des risques
Risques liés au comportement du marché	juin 2015	comité d'audit comité de gestion des risques
Couverture	novembre 2015	conseil
Gouvernance et rémunération		
Politique et tendances en matière de rémunération (experts externes)	juin 2015	comité de rémunération et de dotation en personnel cadre
Activisme de la part d'actionnaires (experts externes)	novembre 2015	conseil comité de gestion des risques
Tendances en matière de gouvernance d'entreprise	décembre 2015	comité de gouvernance et des candidatures

Nous encourageons aussi les administrateurs à participer à des programmes de perfectionnement professionnel externes. Nous payons ces dépenses pour autant que le programme ait été préalablement approuvé par le président du conseil et le président du comité de gouvernance et des candidatures.

Tous nos administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) et de la National Association of Corporate Directors (NACD), qui offrent de la formation permanente pour les administrateurs au moyen de publications, de séminaires et de conférences. En 2015, les administrateurs ont également participé à des programmes de formation externes fournis par le Corporate Directors Group, le Northwind Professional Institute, l'Institut mondial de gestion des risques et le conseil consultatif des institutions canadiennes du Woodrow Wilson International Center for Scholars ou étaient membres d'un ou de plusieurs de ces organismes.

Évaluation

Le comité de gouvernance et des candidatures fait appel aux services d'un conseiller indépendant pour l'aider à procéder à une évaluation annuelle du conseil, des comités et des administrateurs.

Les administrateurs remplissent un questionnaire détaillé visant à évaluer le rendement et l'efficacité du conseil à l'égard des points suivants :

- le conseil par rapport à son mandat
- le président du conseil dans l'exécution de son mandat
- les comités dont ils sont membres et les présidents de ces comités, dans l'exercice des responsabilités qui leur sont dévolues par les chartes des comités.

Les membres de la haute direction qui interagissent régulièrement avec les comités sont également invités à remplir les évaluations des comités afin de fournir une perspective additionnelle.

Le conseiller indépendant compile les évaluations, remplit une analyse et fait rapport de ses constatations sur le conseil au président du conseil et au comité de gouvernance et des candidatures. Le conseiller indépendant fait également rapport de ses constatations sur chacun des comités au président respectif du comité. Ces résultats sont utilisés pour traiter des points à améliorer et pour élaborer les priorités du conseil pour l'année à venir.

Le président du conseil rencontre également chacun des administrateurs pour recevoir des commentaires francs en vue de l'élaboration des priorités du conseil pour l'année à venir. Il se réunit ensuite avec les membres du conseil pour discuter des recommandations et planifier la mise en œuvre des priorités du conseil pour l'année à venir.

Chacun des comités reçoit aussi les résultats de son évaluation et procède de manière similaire.

Relève du conseil

Le comité de gouvernance et des candidatures gère la relève du conseil en fonction des besoins globaux et des limites de mandat du conseil ainsi que des membres qui prennent leur retraite. Il examine aussi la composition du conseil à la lumière des résultats de l'évaluation annuelle du conseil et recommande les modifications appropriées.

Le comité est chargé de rechercher des candidats aux postes d'administrateur, de repérer des candidats compétents aux fins de nomination au conseil, que ce soit de lui-même, avec les suggestions du conseil et d'autres parties, ou en faisant appel aux services d'un conseiller indépendant ou d'un chasseur de têtes afin d'aider à repérer des candidats appropriés qui répondent aux critères de sélection du conseil et correspondent aux objectifs en matière de diversité. Il tient aussi une liste de candidats potentiels qui respectent les critères établis et nos objectifs en matière de diversité.

Le comité examine les candidats potentiels en fonction du mérite, eu égard à l'expertise, aux aptitudes, aux antécédents, à l'expérience et aux autres qualités déterminées de temps à autre par le conseil comme étant importantes pour appuyer notre stratégie et nos activités. Il tient également compte des exigences d'ordre légal et réglementaire, comme celles se rapportant à la résidence et à l'indépendance, et il tient compte des caractéristiques telles que le sexe, l'âge, l'ethnie, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la représentation géographique dans le cadre de la politique en matière de diversité du conseil. Vous pouvez obtenir des précisions sur la diversité du conseil à la page 129 ou consulter la politique en matière de diversité du conseil sur notre site Web (manuvie.com).

Les candidats appropriés sont interviewés par le président du conseil, le chef de la direction, les présidents de comité et d'autres administrateurs et des vérifications de l'expérience sont effectuées par une société indépendante. Le comité tient compte de la rétroaction de toutes ces sources avant de recommander la nomination ou la mise en candidature d'un nouvel administrateur au conseil aux fins d'approbation.

Autres renseignements

Assurance responsabilité civile

Nous souscrivons une assurance responsabilité civile pour nos administrateurs et nos dirigeants afin de les prémunir contre les responsabilités auxquelles ils pourraient s'exposer dans l'exercice de leurs fonctions en tant qu'administrateurs et dirigeants de Manuvie et de nos filiales dans des circonstances dans lesquelles nous ne pouvons pas offrir d'indemnisation. Notre police actuelle expire en septembre 2016 et comporte une protection d'environ 300 M\$ US.

Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants

Dans le cadre de nos activités, nous pouvons consentir des prêts à nos administrateurs, dirigeants et autres employés, pourvu que ces prêts soient conformes aux exigences d'ordre légal et réglementaire applicables et qu'ils soient consentis selon les modalités du marché et, par conséquent, selon des modalités analogues à celles des prêts consentis à d'autres clients présentant une solvabilité comparable.

Au 29 février 2016, les prêts consentis par Manuvie et nos filiales à l'ensemble des dirigeants, administrateurs, employés et anciens dirigeants de Manuvie ou de ses filiales, à l'exclusion des prêts courants, au sens de la législation canadienne en valeurs mobilières, totalisaient 6 290 667 \$. Aucun de nos administrateurs ou membres de la haute direction n'avait de dette envers Manuvie ou l'une de ses filiales, à l'exclusion des prêts courants.

Approbation des administrateurs

Le conseil a approuvé le contenu de la présente circulaire et nous a autorisés à la distribuer à tous les actionnaires inscrits.

La vice-présidente et secrétaire générale,



Antonella Deo

Le 9 mars 2016

Notre siège social

Société Financière Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto (Ontario) M4W 1E5
Canada



IR3827F

