

**Avis de convocation
à l'assemblée
annuelle des
actionnaires**

Votre participation est
importante. Veuillez lire
ce document et voter.

**Circulaire
de sollicitation
de procurations
2019**



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 2019

Quand

Le 2 mai 2019
11 h (heure de l'Est)

Où

Siège social de Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto, Canada

Quatre points à l'ordre du jour

- Recevoir les états financiers consolidés et le rapport des auditeurs pour l'exercice clos le 31 décembre 2018
- Élire les administrateurs
- Nommer les auditeurs
- 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.

Veuillez lire la rubrique sur le vote commençant à la page 10. Votre vote est important.

Par ordre du conseil d'administration.

La vice-présidente et secrétaire générale,



Antonella Deo

Le 6 mars 2019

Chers actionnaires,

John Cassaday
Président
du conseil



Au nom du conseil d'administration, nous avons le plaisir de vous inviter à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie, qui aura lieu le 2 mai 2019 au siège social de Manuvie, au 200 Bloor Street East, Toronto. En tant que porteurs 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'assemblée.

Notre circulaire de sollicitation de procurations 2019, qui débute à la page 7, renferme d'importants renseignements sur l'ordre du jour de l'assemblée et les questions à l'égard desquelles vous voterez. Veuillez lire la circulaire avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Transformation continue de Manuvie

L'année 2018 a été une année importante pour Manuvie. Il s'agit de notre première année complète avec Roy Gori en tant que chef de la direction et avec la nouvelle équipe de direction qu'il a mise en place pour entreprendre le processus de transformation de la société en chef de file du marché au chapitre des services numériques et de l'orientation client.

Plusieurs des réalisations majeures de Manuvie accomplies cette année faisaient partie d'un plan ciblé s'inscrivant dans les cinq priorités stratégiques que M. Gori et son équipe ont établies en 2017. Ces priorités ont l'appui sans réserve du conseil et nous croyons qu'elles sont essentielles à la réussite future de Manuvie :

- optimisation du portefeuille lié à nos activités traditionnelles en Amérique du Nord
- ratio d'efficience
- accélération de la croissance de nos activités au potentiel le plus élevé
- accent sur le client
- équipe à rendement élevé.

En 2018, nous sommes passés de la phase de la planification à la phase d'exécution de notre stratégie. Vous en apprendrez davantage à ce sujet dans la lettre du président du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre qui suit. Vous pouvez également trouver de plus amples renseignements dans notre rapport annuel 2018 à l'adresse manuvie.com.

Engagement auprès des actionnaires

Manuvie estime toujours qu'interagir directement avec les actionnaires et les autres parties prenantes est critique, puisque cela lui permet d'entendre les préoccupations directement à la source.

Nous avons rencontré plusieurs de nos actionnaires institutionnels de nouveau cette année. Bien que nous ayons couvert un vaste éventail de questions, les discussions ont principalement porté sur nos principes de gouvernance touchant les risques environnementaux, sociaux et liés à la gouvernance, nos activités traditionnelles, les récentes mesures prises pour libérer les capitaux, la cybersécurité et notre nouvelle équipe de direction. Peu de questions ont eu trait à nos programmes de rémunération des membres de la haute direction, puisque la plupart de nos parties prenantes étaient satisfaites des importants changements que nous avons apportés en 2017. Les actionnaires ont voté à 91 % *en faveur* de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction lors de notre assemblée annuelle de 2018.

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

L'assemblée aura lieu à notre siège social de Toronto au 200 Bloor Street East le 2 mai 2019 à 11 h (heure de l'Est). Si vous ne pouvez pas y assister en personne, l'assemblée sera diffusée en direct sur notre site Web (manuvie.com).

Votre vote est important pour nous. 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.

L'assemblée comportera quatre points à l'ordre du jour :

1. recevoir nos états financiers
2. voter en vue d'élire les administrateurs
3. voter en vue de nommer les auditeurs
4. voter en vue de se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction.

Vous voterez à l'égard de tous les points, à l'exception des états financiers. Le conseil vous recommande de voter POUR les points 2 à 4.

La présente circulaire comporte des renseignements sur ces questions ainsi que des renseignements sur nos pratiques de gouvernance et notre programme de rémunération des membres de la haute direction. Pour de plus amples renseignements sur Manuvie, notamment notre aperçu des progrès de la société en 2018 et nos idées pour l'avenir, veuillez consulter notre rapport annuel 2018, disponible à l'adresse manuvie.com.

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

Nous sommes impatients de vous rencontrer à l'assemblée.

Le président du conseil d'administration,



John Cassaday

Le 6 mars 2019

Rémunération des membres de la haute direction

La rémunération des membres de la haute direction au sein de Manuvie est axée sur la reconnaissance de l'exécution réussie de notre stratégie d'affaires et de la réalisation d'une croissance durable à long terme.

Notre programme de rémunération des membres de la haute direction comprend une prime annuelle qui dépend des résultats obtenus par rapport à des cibles préétablies liées à notre stratégie et des incitatifs à moyen terme et à long terme fondés sur des titres de capitaux propres conçus pour faire concorder les intérêts de nos membres de la haute direction avec ceux des actionnaires.



Don Lindsay
Président du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

La majeure partie de ce que nos membres de la haute direction (y compris les membres de la haute direction visés) gagnent est variable, et une part importante est liée au cours de nos actions. Ainsi, ce que nos membres de la haute direction gagnent en définitive coïncide étroitement avec les intérêts de nos actionnaires, comme il est démontré dans l'analyse de la rémunération réalisée et réalisable à la page 5.

Rémunération liée au rendement de 2018

En 2018, notre rendement global a été solide, comme le démontrent nos résultats financiers et notre progression à l'égard nos cinq priorités stratégiques.

- Nous avons déclaré un bénéfice net attribué aux actionnaires record de 4,8 G\$ en 2018, une hausse de 2,7 G\$ par rapport à 2017
- Nous avons atteint un résultat tiré des activités de base¹ de 5,6 G\$ en 2018, une hausse de 23 %² par rapport à 2017
- Nous avons enregistré une augmentation de 3 points de pourcentage dans notre ratio d'efficacité¹, pour le porter à 52 %
- Nos souscriptions d'équivalents primes annualisées (EPA)¹ de 5,5 G\$ en 2018 représentent une baisse de 3 %² par rapport à 2017, tandis que nos efforts continus quant aux marges ont procuré une valeur des affaires nouvelles (VAN)¹ de 1,7 G\$ en 2018, une hausse de 20 %² par rapport à 2017
- Nous avons atteint des apports nets¹ positifs de 1,6 G\$ en 2018, malgré des apports nets négatifs au cours du quatrième trimestre de 2018 de 9,0 G\$ en raison de la conjoncture macroéconomique difficile
- Nous avons accru l'efficacité des fonds propres dans nos activités traditionnelles en 2018, notamment avec la vente d'actifs alternatifs à long terme et la réalisation de diverses opérations de réassurance
- Nous avons poursuivi notre processus de numérisation afin d'améliorer l'expérience client. Nous avons rationalisé le processus de réclamation pour les clients de l'Asie, mis en œuvre la tarification par voie de l'intelligence artificielle dans le marché de l'assurance vie au Canada, instauré un outil de conseiller-robot numérique aux États-Unis et lancé un programme novateur de placement axé sur les objectifs au Canada

1 Il s'agit de mesures non conformes aux PCGR au sujet desquelles vous pouvez consulter la page 64.

2 Selon un taux de change constant.

- Nous avons favorisé la participation de nos employés à notre processus de transformation, en les invitant à collaborer au lancement de notre mission et de notre marque actualisée et à nous aider à repenser les valeurs de notre société et en les rencontrant pour leur expliquer notre orientation stratégique.

Malgré notre rendement financier solide et les progrès considérables que nous avons réalisés au chapitre de l'accroissement de l'efficacité des fonds propres dans nos activités traditionnelles, notre rendement total pour les actionnaires (RTA)¹ s'est soldé par le chiffre décevant de moins 23,3 % pour 2018. La conception de notre programme de rémunération des membres de la haute direction a fait en sorte que nos membres de la haute direction, tout comme nos actionnaires, ont été directement touchés par la baisse du cours de nos actions. C'est ce qu'on peut voir à la page 5 dans l'analyse de la rémunération réalisée et réalisable de notre chef de la direction, qui possède personnellement un nombre important d'actions de Manuvie.

Rémunération du chef de la direction

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le conseil consacrent beaucoup de temps à discuter de la rémunération du chef de la direction chaque année, et le comité a reçu des conseils indépendants de même que d'autres recherches et analyses de son conseiller en rémunération externe pour élaborer l'enveloppe de rémunération de M. Gori.

Notre objectif est d'offrir une enveloppe de rémunération du chef de la direction concordant avec le marché concurrentiel, tenant compte de la portée mondiale et de la complexité du poste et reflétant la rémunération versée par les sociétés homologues pour des postes de même nature, la rémunération versée à d'autres membres de la haute direction de Manuvie, le rendement d'entreprise et les apports individuels de M. Gori.

Le comité tient tout d'abord à s'assurer que la rémunération directe totale versée au chef de la direction concorde étroitement avec le rendement d'entreprise, les intérêts des actionnaires et le marché pour les personnes occupant un tel poste. Le graphique à droite présente :

- 2015 et 2016 : la rémunération directe totale attribuée à notre ancien chef de la direction, M. Guloien
- 2017 à 2019 : la rémunération directe totale de M. Gori en 2017 et en 2018 et sa cible pour 2019. La rémunération directe totale cible comprend le salaire de base, la prime d'encouragement annuelle cible et la valeur des incitatifs à moyen terme et à long terme attribués.

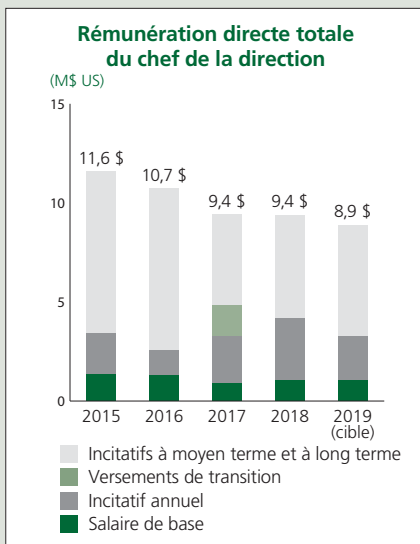
Le graphique illustre une réduction de la rémunération directe totale attribuée au chef de la direction de Manuvie depuis 2015.

Le conseil est d'avis que la rémunération directe totale cible de M. Gori pour 2019

est adéquate en raison des facteurs décrits ci-dessus et que cette composition de la rémunération met davantage l'accent sur le rendement à long terme de Manuvie et l'harmonisation avec l'expérience des actionnaires. Voir son profil à la page 75 pour obtenir de plus amples renseignements.

Pour 2018, le conseil a approuvé le versement à M. Gori d'une prime d'encouragement annuelle de 3 088 800 \$ US, soit 140 % de sa cible. Cette décision a tenu compte des résultats financiers de 2018 de Manuvie et de notre rendement par rapport à nos sociétés homologues, des progrès réalisés par rapport à nos principales priorités stratégiques et des apports personnels solides de M. Gori.

1 Il s'agit d'une mesure non conforme au PCGR au sujet de laquelle vous pouvez consulter la page 64.



Rémunération directe totale du chef de la direction (\$ US)

	2015 (Guloien)	2016 (Guloien)	2017 (Gori) ¹	2018 (Gori)	2019 (Gori – cible)
Salaire de base	1 358 125 \$	1 358 125 \$	932 192 \$	1 100 000 \$	1 100 000 \$
Incitatif annuel	2 085 061 \$	1 222 313 \$	2 404 000 \$	3 088 800 \$	2 200 000 \$
Versement de transition			1 500 000 \$		
Incitatifs à moyen terme et à long terme	8 148 750 \$	8 148 750 \$	4 550 000 \$	5 200 000 \$	5 600 000 \$
Rémunération directe totale	11 591 936 \$	10 729 188 \$	9 386 192 \$	9 388 800 \$	8 900 000 \$

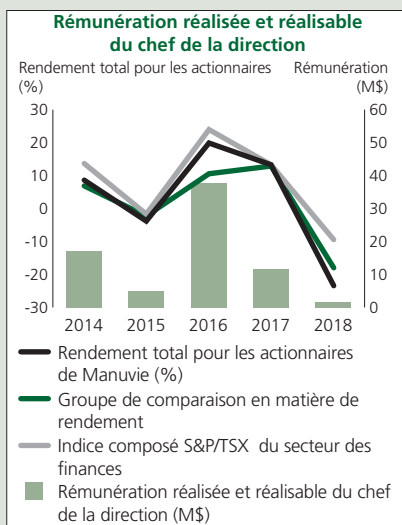
1 M. Gori a été nommé président et chef de la direction le 1^{er} octobre 2017.

2 Le versement de transition en 2017 visait à neutraliser les incidences fiscales et les autres incidences financières personnelles liées à la relocalisation de M. Gori de Hong Kong à Toronto.

Aligner la rémunération sur la valeur pour les actionnaires

En plus de vérifier la rémunération directe totale cible, nous vérifions si notre programme de rémunération des membres de la haute direction est aligné sur l'expérience des actionnaires en comparant notre RTA avec ce que nos membres de la haute direction ont réellement gagné – en rémunération réalisée (ce qui leur a été versé au cours de l'année sous forme de salaire, de prime d'encouragement annuelle et de paiements aux termes des régimes incitatifs à moyen et à long terme) et en rémunération réalisable (la valeur de leurs incitatifs à moyen et à long terme non acquis ou non exercés).

Le graphique ci-contre démontre que la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction a été conforme avec ce que nos actionnaires ont constaté : la rémunération du chef de la direction a été inférieure lorsque notre RTA était bas, et convenablement supérieure lorsque notre RTA était plus élevé.



	2014	2015	2016	2017	2018
RTA de Manuvie (à la TSX)	8,7 %	(3,7 %)	19,9 %	13,3 %	(23,3 %)
Médiane du groupe de comparaison en matière de rendement (voir page 57)	6,9 %	(2,2 %)	10,7 %	13,0 %	(18,0 %)
Indice composé S&P/TSX du secteur des finances	13,8 %	(1,7 %)	24,1 %	13,3 %	(9,3 %)
Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction ³	17,1 M\$	5,1 M\$	37,8 M\$	11,6 M\$	1,7 M\$

3 Rémunération réalisée et réalisable de M. Guloien pour 2014 à 2016 et de M. Gori pour 2017 et 2018. La valeur des titres de capitaux propres est établie en fonction du cours de nos actions à la TSX au 31 décembre de chaque année. Pour 2018, la valeur indiquée reflète la somme de 8,2 M\$ reçue en espèces et provenant de la libération des actions entières, selon les modalités de l'arrangement présenté aux pages 52 et 53 (rémunération réalisée), et une diminution de 6,5 M\$ des attributions de titres de capitaux propres en cours (variation de la rémunération réalisable).

Rémunération réalisée et réalisable

Elle comprend :

- la rémunération en espèces versée pour un exercice donné, y compris le salaire, la prime d'encouragement annuelle (gagnée pour l'exercice indiqué mais versée au cours de l'exercice suivant), les paiements d'unités d'actions temporairement incessibles 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 incessibles, des unités d'actions liées au rendement, des options sur actions, des unités d'actions différées en cours et des actions entières détenues au 31 décembre d'un exercice donné comparativement à leur valeur à la TSX au 31 décembre de l'exercice précédent.

Rendement total pour les actionnaires (RTA)

La variation de la valeur d'un placement entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre d'un exercice donné, en supposant le réinvestissement des dividendes. À l'égard de Manuvie, le RTA renvoie à nos actions ordinaires inscrites à la TSX.

Rémunération correspondant à notre rendement et à celle de nos sociétés homologues

La rémunération liée au rendement est un principe fondamental de la conception du programme de rémunération des membres de la haute direction au sein de Manuvie. Les membres de la haute direction gagnent des primes d'encouragement en fonction du rendement de l'entreprise et du rendement individuel, qui sont évalués par rapport à des cibles prédéfinies et à notre RTA comparativement à celui de nos sociétés homologues.

Nous évaluons l'efficacité de notre programme de rémunération et son alignement sur notre principe fondamental de rémunération en fonction du rendement en comparant la relation entre la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction (en pourcentage de la rémunération directe totale cible) avec le rendement de nos actions et celui des entreprises de notre groupe de comparaison en matière de rémunération. Le graphique présenté à la page 92 montre l'alignement étroit entre la rémunération réalisée et réalisable de notre chef de la direction et le RTA de Manuvie comparativement à nos sociétés homologues.

Nous sommes ouverts à vos commentaires lors de notre assemblée annuelle

Aligner la rémunération sur la valeur à long terme pour les actionnaires constitue un principe fondamental de la conception du programme de rémunération des membres de la haute direction au sein de Manuvie. Les changements que nous avons mis en œuvre en 2017 ont permis de simplifier le programme, de renforcer le principe de rémunération liée au rendement et de consolider le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts des actionnaires.

La présente circulaire explique notre programme de rémunération des membres de la haute direction et les décisions que nous avons prises en matière de rémunération pour 2018 et en matière de salaires et d'incitatifs à moyen terme et à long terme pour 2019. Nous tiendrons un autre vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction lors de notre assemblée annuelle de 2019 et, comme toujours, nous sommes ouverts à vos commentaires.

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



Don Lindsay

■ 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 6 mars 2019. 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 porteurs d'actions ordinaires de 2019 et d'y exercer les droits de vote rattachés à ces actions ordinaires.

La direction sollicite votre procuration en vue de l'assemblée, ce qui signifie que nous communiquons avec vous afin de vous encourager à voter. Cette sollicitation se fera surtout par la poste, mais on pourrait également communiquer avec vous par téléphone, notamment relativement à l'utilisation du service QuickVote^{MC} de Broadridge. Nous avons retenu les services de Kingsdale Advisors (Kingsdale) et elle pourrait nous aider dans le cadre de ce processus. Nous défrayons les coûts de l'embauche de Kingsdale, que nous estimons à environ 48 000 \$.

Dans le présent document :

- *nous, notre, nos* et *Manuvie* désignent la Société Financière Manuvie
 - *vous, votre, vos* et *actionnaires* renvoient aux porteurs d'actions ordinaires de Manuvie
 - *circulaire* désigne la présente circulaire de sollicitation de procurations
 - *assemblée* désigne notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires ayant lieu le 2 mai 2019
 - *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 mentionnés dans la présente circulaire sont présentés en date du 28 février 2019 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.

Pour obtenir plus d'information

Vous pouvez trouver des renseignements financiers sur Manuvie dans notre rapport annuel 2018, qui comprend nos états financiers consolidés audités et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2018. La rubrique relative au comité d'audit de notre notice annuelle contient des renseignements sur ce comité, notamment sa charte.

Ces documents sont disponibles à l'adresse manuvie.com, sur SEDAR (sedar.com) et sur EDGAR (sec.gov/edgar). Vous pouvez aussi nous demander un exemplaire de notre rapport annuel 2018 : vous n'avez qu'à nous faire parvenir un courriel à l'adresse shareholder_services@manulife.com.

Où trouver

À propos de l'assemblée

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

À propos des administrateurs

- 18 Faits saillants à propos du conseil
- 20 Profils des administrateurs
- 33 Rapports des comités du conseil 2018
- 37 Mode de rémunération de nos administrateurs

Rémunération des membres de la haute direction

44 Analyse de la rémunération

- 45 Notre philosophie en matière de rémunération
- 47 Comment le conseil supervise la rémunération
- 49 Gestion des risques en matière de rémunération
- 54 Le processus décisionnel
- 56 Étalonnage par rapport à nos sociétés homologues
- 58 Notre programme de rémunération et notre rendement en 2018
- 75 Rémunération des membres de la haute direction visés

94 Détails de la rémunération des membres de la haute direction

- 94 Tableau sommaire de la rémunération
- 97 Rémunération sous forme de titres de capitaux propres
- 102 Prestations de retraite

- 110 Cessation des fonctions et changement de contrôle
- 116 Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque

Gouvernance chez Manuvie

121 À propos du conseil de Manuvie

- 123 Comités du conseil
- 123 Rôles et responsabilités du conseil
- 123 Promouvoir une culture d'intégrité et un comportement éthique
- 124 Planification stratégique
- 125 Surveillance des risques
- 127 Perfectionnement du leadership et planification de la relève
- 130 Communications et engagement auprès des actionnaires

132 Agir à titre d'administrateur

- 133 Appartenance à d'autres conseils
- 133 Intégrité
- 133 Participation en actions
- 134 Limites de mandat
- 134 Indépendance
- 135 Diversité
- 136 Compétences et expérience
- 138 Perfectionnement des administrateurs
- 139 Évaluation
- 140 Relève du conseil

Autres renseignements

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



Ce symbole indique où vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur un sujet donné

■ À propos de l'assemblée

L'assemblée annuelle de cette année a lieu le 2 mai 2019. 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 :

Canada	1-800-783-9495
États-Unis	1-800-249-7702
Hong Kong	852-2980-1333
Philippines	632-318-8567

Où trouver

Qui a le droit de voter	10
Comment voter	11
Points examinés à 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 6 mars 2019 (date de clôture des registres), vous avez le droit d'être convoqué à notre assemblée annuelle de 2019 et d'y voter. Nous avons 1 964 160 903 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 procuration.

Toute question doit être approuvée à la majorité simple des voix exprimées.

Restrictions en matière de vote

Les droits de vote rattachés aux actions détenues en propriété véritable par les entités et personnes suivantes ne peuvent pas être exercés (à moins que le ministre des Finances (Canada) ne l'autorise) :

- le gouvernement du Canada ou l'une de ses sous-divisions politiques ou l'un de ses organismes
- le gouvernement d'une province ou l'une de ses sous-divisions politiques ou l'un de ses organismes
- le gouvernement d'un pays étranger ou les sous-divisions politiques ou les organismes d'un gouvernement étranger
- une personne qui a acquis plus de 10 % des actions d'une catégorie de Manuvie.

En outre, 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).

À notre connaissance, aucune personne ne détient en propriété véritable plus de 10 % des droits de vote rattachés aux actions ordinaires de Manuvie ni n'exerce de contrôle ou d'emprise (directement ou indirectement) sur de tels titres.

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

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 quatre 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.



Avec votre téléphone intelligent – Utilisez le code QR figurant sur votre formulaire de procuration.

Votre formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) le 30 avril 2019** pour que votre vote soit compté. Si vous l'envoyez par la poste, prévoyez suffisamment de temps pour la livraison de l'enveloppe. Le président du conseil peut renoncer au délai pour le dépôt des procurations, à sa discrétion, sans préavis.

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 photo avec vous à l'assemblée.

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

Ne remplissez pas la 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 30 avril 2019** 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

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.

Vote en personne à l'assemblée

Vous devez apporter une pièce d'identité avec photo avec vous 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.

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.

Vous pouvez donner vos instructions de vote de quatre 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.



Avec votre téléphone intelligent – Utilisez le code QR figurant sur votre formulaire d'instructions de vote.

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. Le président du conseil peut renoncer au délai pour le dépôt des procurations, à sa discrétion, sans préavis.

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.

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

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. Le président du conseil peut renoncer au délai pour le dépôt des procurations, ou le reporter, à sa discrétion, sans préavis.

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 en votre nom selon vos instructions.

Roy Gori, président et chef de la direction ou, à défaut, John M. Cassaday, 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. Gori ou M. Cassaday 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. Gori ou M. Cassaday voteront :

- POUR l'élection des 13 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 dire à cette personne qu'elle doit assister à l'assemblée, présenter une pièce d'identité avec photo et exercer les droits de vote rattachés à vos actions selon vos instructions pour que votre vote soit comptabilisé. 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

Notre agent des transferts compte et compile 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 à l'adresse manuvie.com, sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (sec.gov/edgar).

Points examinés à l'assemblée

L'assemblée portera sur quatre points.

1. États financiers (manuvie.com)

Nous présenterons nos états financiers consolidés 2018 et le rapport des auditeurs s'y rapportant. Vous pouvez en trouver une copie dans notre rapport annuel 2018 disponible à l'adresse manuvie.com.

2. Élection des administrateurs (voir la page 17)

Vous élirez 13 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 13 administrateurs mis en candidature sont actuellement membres du conseil.

Les profils des administrateurs mis en candidature sont présentés à partir de la page 17.

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) (ou un cabinet prédécesseur) agissent comme auditeurs externes de Manuvie ou une entité au sein de la famille Manuvie depuis 1905. Le comité d'audit a recommandé au conseil de les nommer de nouveau en tant qu'auditeurs pour l'exercice 2019 pour un mandat se terminant à la fin de notre prochaine assemblée annuelle.

Nous maintenons une indépendance à l'égard des auditeurs externes grâce à une supervision du comité d'audit, à un cadre réglementaire rigoureux au Canada, qui prévoit notamment l'exigence de faire une rotation de l'associé principal responsable de l'audit au moins tous les cinq ans, et à la procédure interne d'Ernst & Young en matière d'indépendance. Le comité effectue également un examen formel des auditeurs externes tous les ans et un examen plus exhaustif tous les cinq ans.

Le comité d'audit est d'avis qu'il existe des avantages à faire affaire avec les mêmes auditeurs externes depuis longtemps, notamment la plus grande qualité de leurs services attribuable à leur connaissance institutionnelle de nos activités et des barèmes d'honoraires favorables en raison des efficacies tirées de l'expérience. En outre, si nous décidions de faire affaire avec de nouveaux auditeurs, nous consacrerions beaucoup plus de temps et de ressources à les aider à se familiariser avec nos activités.

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 que le cabinet nous a facturés chaque année :

(en millions)	2018	2017
Services d'audit	29,0 \$	28,9 \$
Comprennent l'audit de nos états financiers ainsi que des états financiers de nos filiales et de nos fonds distincts, l'audit des dépôts réglementaires et des 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	2,7 \$	2,7 \$
Comprennent de la consultation sur les normes de comptabilité et de présentation de l'information financière non classée comme un service d'audit, les vérifications diligentes liées aux opérations proposées ou conclues et des services de certification pour les rapports sur les contrôles internes à l'intention de tiers		
Services fiscaux	0,4 \$	0,4 \$
Comprennent la conformité fiscale, la planification fiscale et les services-conseils en matière de fiscalité		
Autres services	0,1 \$	0,3 \$
Comprennent d'autres services consultatifs		
Total	32,2 \$	32,3 \$

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) 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 44)

Le conseil estime que les programmes de rémunération des membres de la haute direction 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 2019 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 ont pris part les actionnaires pour prendre les décisions relatives aux politiques et procédures en matière de rémunération et de rémunération des membres de la haute direction dans le futur.

Nous examinons notre programme de rémunération des membres de la haute direction et l'incidence qu'il a eue sur la rémunération des membres de la haute direction pour 2018 en détail à partir de la page 44. 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. Ces examens sont fondés sur les recommandations des Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada) et du Conseil canadien sur la reddition de comptes afin d'aider le comité d'audit dans le cadre de ses tâches de supervision. Le dernier examen exhaustif a été effectué en 2014 et couvrait la période de cinq ans close le 31 décembre 2013. Le prochain examen exhaustif devrait avoir lieu en 2019 et couvrira la période de cinq ans close le 31 décembre 2018.

L'examen de 2018 s'est concentré sur l'associé responsable de la mission et son équipe, leur indépendance et leur objectivité ainsi que sur la qualité des travaux d'audit exécutés.

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 qui ont voté contre la résolution) pour comprendre leurs préoccupations et continuera d'examiner notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction à la lumière de ces préoccupations. Nous encourageons les actionnaires susceptibles de voter contre la résolution à communiquer avec le conseil pour discuter de leurs questions ou préoccupations particulières (voir la page 121 pour obtenir des précisions sur la manière de communiquer avec le conseil et la page 131 pour obtenir des précisions sur les activités auxquelles prennent part nos actionnaires).

À propos des propositions des actionnaires et de l'accès aux procurations

Propositions des actionnaires

Les propositions des actionnaires pour notre assemblée annuelle de 2020 doivent nous parvenir d'ici 17 h (heure de l'Est) le 7 décembre 2019 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>.

Accès aux procurations

Nous devons recevoir les mises en candidature aux termes de notre politique sur l'accès aux procurations pour notre assemblée annuelle de 2020 d'ici 17 h (heure de l'Est) le 7 décembre 2019 aux fins d'inclusion dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'an prochain (voir la page 132 pour obtenir de plus amples renseignements sur notre politique sur l'accès aux procurations).

Veillez envoyer votre proposition ou avis de mise en candidature à l'adresse suivante :

Secrétaire générale
Société Financière Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto (Ontario) M4W 1E5
Canada
Courriel : corporate_governance@manulife.com

■ À propos des administrateurs

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

Cette année, 13 administrateurs ont été mis en candidature aux fins d'élection au conseil pour un mandat de un an. Tous les administrateurs mis en candidature ont été élus à notre assemblée de 2018. Ces administrateurs possèdent l'ensemble de compétences, d'expérience et de qualifications nécessaires pour assurer une surveillance appropriée et prendre des décisions efficaces.



Où trouver

Faits saillants à propos du conseil	18	Rapports des comités du conseil 2018	33
Profil des administrateurs	20	Mode de rémunération de nos administrateurs	37

Faits saillants à propos du conseil

Mixité

Nous promouvons la mixité au sein de notre conseil et avons adopté depuis longtemps une politique en matière de diversité au sein du conseil qui couvre l'âge, le sexe, l'ethnie, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la représentation géographique. Le conseil a pour objectif qu'au moins 30 % des administrateurs indépendants soient des femmes, objectif que nous atteignons depuis 2013, et vise à atteindre la parité des genres au sein des administrateurs indépendants. Voir la page 135 pour de plus amples renseignements en matière de diversité.

42 % des administrateurs indépendants mis en candidature cette année sont des femmes.

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 examinera les détails entourant la démission et en fera rapport au conseil. Le conseil acceptera la démission, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Le conseil prendra sa décision dans les 90 jours suivant l'assemblée et un communiqué sera publié pour faire état de la démission ou pour indiquer les motifs pour lesquels celle-ci n'a pas été acceptée. L'administrateur ne participera pas à ces délibérations. La démission prendra effet lors de son acceptation par le conseil.

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 instauré cette politique en 2013 et supprimé en même temps l'âge de la retraite obligatoire à 72 ans. Voir la page 134 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 2018

Le tableau qui suit présente le nombre de réunions du conseil et des comités tenues en 2018 et la présence globale à celles-ci. Le quorum aux réunions du conseil correspond à la majorité des administrateurs, et les administrateurs doivent assister à toutes les réunions du conseil et des comités dont ils sont membres, sauf en cas de circonstances atténuantes. Tous les administrateurs ont assisté à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2018.

	Nombre de réunions	Présence globale aux réunions
Conseil	9	97 %
Comité d'audit	5	100 %
Comité de gouvernance et des candidatures	5	100 %
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	6	96 %
Comité de gestion des risques	6	100 %

Composition des comités

En mai et en juin 2018, le conseil a mis à jour la composition des comités et les responsabilités des présidents pour actualiser les comités tout en préservant une continuité relative. Chaque administrateur, à l'exception du président du conseil, siège à au moins deux comités.

Le tableau ci-dessous indique la composition des comités avant la restructuration et la nouvelle composition des comités (administrateurs mis en candidature seulement). Richard DeWolfe a pris sa retraite du conseil le 3 mai 2018. Pamela Kimmet a démissionné du conseil avec prise d'effet le 4 septembre 2018 et est devenue chef des ressources humaines de Manuvie le 1^{er} octobre 2018. Luther Helms prendra sa retraite du conseil le 2 mai 2019 à la fin de son mandat. Les profils des administrateurs qui suivent renferment de plus amples renseignements au sujet des comités dont est membre chacun des administrateurs mis en candidature.

	Gouvernance et candidatures	Audit	Rémunération et dotation en personnel cadre	Gestion des risques
Avant la restructuration	Joseph Caron (président) John Cassaday Richard DeWolfe Luther Helms Andrea Rosen	Sheila Fraser (présidente) Susan Dabarno Luther Helms Thomas Jenkins John Palmer Andrea Rosen	John Cassaday (président) Joseph Caron Susan Dabarno Tsun-yan Hsieh Pamela Kimmet James Prieur Lesley Webster	James Prieur (président) Sheila Fraser Thomas Jenkins Pamela Kimmet Donald Lindsay John Palmer Lesley Webster
Nouvelle composition des comités – administrateurs mis en candidature seulement	Andrea Rosen (présidente) Ronalee Ambrose Joseph Caron John Cassaday Sheila Fraser John Palmer	Sheila Fraser (présidente) Ronalee Ambrose Joseph Caron John Palmer Andrea Rosen	Donald Lindsay (président) Susan Dabarno Tsun-yan Hsieh Thomas Jenkins James Prieur Lesley Webster	James Prieur (président) Susan Dabarno Tsun-yan Hsieh Thomas Jenkins Donald Lindsay Lesley Webster

Actionnariat

Les profils des administrateurs qui suivent incluent la valeur de l'actionnariat de chaque administrateur. 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'ils détiennent par 22,24 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 28 février 2019. Les fluctuations des taux de change entraîneront des écarts dans les exigences en matière d'actionnariat minimal. Au 28 février 2019, l'exigence en matière d'actionnariat minimal était de 809 894 \$ (615 000 \$ US, selon un taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,3169 \$).

Profils des administrateurs

John M. Cassaday (président du conseil)



Toronto (Ontario) Canada ■ 65 ans ■ Indépendant

Principales compétences et expérience

- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Technologie/exploitation
- Dirigeant/administrateur de société ouverte
- Transformation numérique/ventes/marketing

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 agir à titre de président du conseil de Manuvie.

John Cassaday a été nommé président du conseil le 4 mai 2018. Auparavant, il était président et chef de la direction de Corus Entertainment Inc., poste qu'il occupait depuis sa création en 1999 jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite le 31 mars 2015. 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).

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 de même que d'un doctorat honorifique en droit de la même université et est membre de l'Ordre du Canada.

Présence aux réunions de 2018

À titre de président du conseil, M. Cassaday n'est pas membre des comités d'audit, de rémunération et de dotation en personnel cadre ou de gestion des risques, mais assiste aux réunions sur invitation des présidents respectifs de ces comités.

Conseil		100 %
	9 de 9	
Comités du conseil (janvier à mai)		
Gouvernance et candidatures	1 de 1	100 %
Rémunération et dotation en personnel cadre (président)	3 de 3	100 %
Comités du conseil (mai à décembre)		
Audit	3 de 3	100 %
Gouvernance et candidatures	4 de 4	100 %
Rémunération et dotation en personnel cadre	3 de 3	100 %
Gestion des risques	4 de 4	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2019	21 840	175 120	196 960	4 380 390 \$	Oui
2018	21 840	157 699	179 539	4 384 342 \$	
Variation	0	17 421	17 421		

Administrateur depuis avril 1993

Limite du mandat : 2023

Votes en faveur en 2018 : 96,92 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Sleep Country Canada Holdings Inc., 2015 à ce jour
- Sysco Corporation, 2004 à ce jour
- Spin Master Corp., 2015 à février 2018
- Gibraltar Growth Corporation, 2015 à 2017
- Corus Entertainment Inc., 1999 à 2015



Voir la page 38 pour des renseignements sur la participation en actions

L'hon. Ronalee H. Ambrose



Calgary (Alberta) Canada ■ 49 ans ■ Indépendante

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Gestion du risque
- Technologie/exploitation
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Dirigeante/administratrice de société ouverte

La grande expérience de M^{me} Ambrose dans le secteur gouvernemental et le monde des affaires fait d'elle une personne idéale pour siéger à notre conseil et pour agir à titre de membre du comité de gestion des risques et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Ronalee Ambrose est administratrice de sociétés depuis qu'elle a quitté ses fonctions de députée fédérale en juillet 2017. Elle a été chef de l'opposition officielle du Canada à la Chambre des communes et chef du Parti conservateur du Canada. Elle a été ministre au sein de neuf ministères du gouvernement canadien en plus d'avoir occupé les fonctions de vice-présidente du Conseil du Trésor et de présidente du comité du Cabinet sur la sécurité publique, la justice et les questions autochtones. Elle a également été ministre de la Condition féminine et est reconnue pour son engagement envers les droits des femmes et des filles.

Outre ses fonctions d'administratrice de sociétés, M^{me} Ambrose est Fellow mondiale du Canada Institute du Wilson Center situé à Washington, D.C., qui se concentre sur le commerce bilatéral entre le Canada et les États-Unis et les enjeux nord-américains au chapitre de la concurrence. En plus du conseil des sociétés ouvertes indiquées ci-contre, elle siège également au conseil de Coril Holdings Ltd. (société fermée) et au conseil consultatif de l'Institut canadien des affaires mondiales.

M^{me} Ambrose est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Victoria et d'une maîtrise ès arts de l'Université de l'Alberta. Elle est également diplômée du Harvard Kennedy School of Government Senior Leaders Program.

Administratrice depuis septembre 2017

Limite du mandat : 2030

Votes en faveur en 2018 : 99,60 %

Conseils des sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- TransAlta Corporation, 2017 à ce jour

Présence aux réunions de 2018

Conseil	9 de 9	100 %
Comités du conseil (janvier à juin)		
Rémunération et dotation en personnel cadre	2 de 3	67 %
Gestion des risques	2 de 2	100 %
Comités du conseil (juin à décembre)		
Audit	3 de 3	100 %
Gouvernance et candidatures	4 de 4	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2019	6 000	11 567	17 567	390 690 \$	Non
2018	0	2 411	2 411	58 877 \$	
Variation	6 000	9 156	15 156		



Voir la page 38 pour des renseignements sur la participation en actions

M^{me} Ambrose s'est jointe au conseil le 1^{er} septembre 2017. En vertu des lignes directrices en matière d'actionnariat, M^{me} Ambrose a choisi de recevoir la totalité de sa rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil de 2018 sous forme d'UAD.

Joseph P. Caron



West Vancouver (Colombie-Britannique) Canada ■ 71 ans
■ **Indépendant**

Principales compétences et expérience

- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Dirigeant/administrateur de société ouverte

M. Caron fait bénéficier le conseil de son expérience du monde des affaires, du secteur gouvernemental et du secteur international, fournissant une perspective bien équilibrée pour siéger à notre conseil et en tant que membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et des candidatures.

Joseph Caron est l'ancien 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 l'Asia Pacific Foundation et celui d'associé de recherche honoraire de l'Institut de recherche asiatique de l'Université de Colombie-Britannique.

Administrateur depuis
octobre 2010

Limite du mandat :
2023

Votes en faveur en
2018 : 99,57 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Westport
Innovations Inc.,
2013 à 2016

Présence aux réunions de 2018

Conseil	8 de 9	89 %
Comités du conseil (janvier à mai)		
Gouvernance et candidatures (président)	1 de 1	100 %
Rémunération et dotation en personnel cadre	3 de 3	100 %
Comités du conseil (mai à décembre)		
Audit	3 de 3	100 %
Gouvernance et candidatures	4 de 4	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2019	8 836	47 154	55 990	1 245 218 \$	Oui
2018	8 836	40 964	49 800	1 216 116 \$	
Variation	0	6 190	6 190		



Voir la page 38
pour des
renseignements
sur la participation
en actions

Susan F. Dabarno



Bracebridge (Ontario) Canada ■ 66 ans ■ Indépendante

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Technologie/exploitation
- Expérience en Asie
- Dirigeante/administratrice de société ouverte
- Transformation numérique/ventes/marketing

M^{me} Dabarno fait bénéficier le conseil de sa grande expérience en gestion mondiale de patrimoine et en services financiers. 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 à notre conseil et en tant que membre du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et du comité de gestion des risques.

Susan Dabarno est administratrice de sociétés depuis 2011. Elle a une expertise approfondie en gestion de 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 de 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 Fellow des Comptables professionnels agréés (FCPA) et a obtenu un Brevet B à l'Université McGill.

Administratrice depuis mars 2013

Limite du mandat : 2025

Votes en faveur en 2018 : 99,59 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Cenovus Energy Inc., 2017 à ce jour
- People Corporation, 2011 à mars 2013

Présence aux réunions de 2018

Conseil	9 de 9	100 %
Comités du conseil (janvier à juin)		
Audit	2 de 2	100 %
Rémunération et dotation en personnel cadre	3 de 3	100 %
Comités du conseil (juin à décembre)		
Rémunération et dotation en personnel cadre	3 de 3	100 %
Gestion des risques	4 de 4	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2019	45 250	6 134	51 384	1 137 220 \$	Oui
2018	45 000	4 117	49 117	1 199 437 \$	
Variation	250	2 017	2 267		



Voir la page 38 pour des renseignements sur la participation en actions

Sheila S. Fraser



Ottawa (Ontario) Canada ■ 68 ans ■ Indépendante

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Gestion du risque
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Dirigeante/administratrice de société ouverte

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 siéger à notre conseil et à agir, en tant que membre du comité de gouvernance et des candidatures et en tant que présidente du comité d'audit. 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.

De plus, elle est actuellement membre du conseil de l'Institut international du développement durable – Région des lacs expérimentaux (organisme sans but lucratif) ainsi que du conseil de la Fédération internationale des comptables (IFAC).

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

Administratrice depuis novembre 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur en 2018 : 98,84 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Bombardier Inc., 2012 à 2017

Présence aux réunions de 2018

Conseil	8 de 9	89 %
Comités du conseil (janvier à juin)		
Audit (présidente)	2 de 2	100 %
Gestion des risques	2 de 2	100 %
Comités du conseil (juin à décembre)		
Audit (présidente)	3 de 3	100 %
Gouvernance et candidatures	4 de 4	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2019	580	55 949	56 529	1 257 205 \$	Oui
2018	580	49 416	49 996	1 220 902 \$	
Variation	0	6 533	6 533		



Voir la page 38 pour des renseignements sur la participation en actions

Roy Gori (président et chef de la direction)



Toronto (Ontario) Canada ■ 49 ans ■ Non indépendant (direction)

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion du risque
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Technologie/exploitation
- Expérience en Asie
- Dirigeant/administrateur de société ouverte
- Transformation numérique/ventes/marketing

Roy Gori est président et chef de la direction de Manuvie, la plus grande société d'assurance au Canada et l'une des plus grandes sociétés d'assurance et de gestion d'actifs du monde. Nommé en 2017, M. Gori a connu un début de mandat marqué par l'établissement d'une stratégie claire qui s'appuie sur les fondations solides de Manuvie en vue d'accroître l'accent mis sur le client et de passer à l'innovation numérique, conformément à la mission de la société, qui consiste à faciliter les décisions et à améliorer la vie de ses clients.

M. Gori a commencé sa carrière auprès de Citibank en 1989, où il a occupé des postes à des échelons de plus en plus élevés et a été ultimement responsable des activités de détail de la société en Asie-Pacifique, ce qui comprenait ses activités d'assurance et de gestion de patrimoine. En 2015, M. Gori est entré au service de Manuvie à titre de président et chef de la direction pour l'Asie. À ce titre, M. Gori était responsable des activités dans 12 marchés partout en Asie, stimulant les activités en croissance rapide de Manuvie dans la région.

En tant que défenseur de la diversité et de l'inclusion, M. Gori est président du conseil de diversité et d'inclusion de Manuvie. Il est également un ardent protecteur de la santé et du bien-être, faisant la promotion des avantages de l'assurance comportementale grâce à des produits primés comme Manuvie Vitalité et ManulifeMOVE.

Il est titulaire d'un baccalauréat en économie et en finance de la University of New South Wales et d'une maîtrise en administration des affaires de la University of Technology, à Sydney. Il est membre de la Geneva Association et du Conseil canadien des affaires. Australien de naissance, M. Gori a travaillé et vécu à Sydney, à Singapour, en Thaïlande et à Hong Kong, et est maintenant en poste à Toronto.

Administrateur depuis octobre 2017

Limite du mandat : applicable seulement aux administrateurs indépendants

Votes en faveur en 2018 : 99,78 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)
■ Aucun

Présence aux réunions de 2018

Conseil	9 de 9	100 %
---------	--------	-------

Comités du conseil

M. Gori n'est membre d'aucun des comités du conseil, mais il assiste à des réunions de ces comités à l'invitation du président du conseil et/ou des présidents de comité.

Actionnariat

En tant que chef de la direction, M. Gori est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat distinctes, auxquelles il se conforme. Vous trouverez des renseignements à ce sujet à la page 51.

Tsun-yan Hsieh



Singapour, Singapour ■ 66 ans ■ Indépendant

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Technologie/exploitation
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Dirigeant/administrateur de société ouverte
- Transformation numérique/ventes/marketing

La vaste expérience de M. Hsieh en tant que gestionnaire de haute direction, consultant en gestion et professeur, ajoutée à sa perspective asiatique, le rend apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et du comité de gestion des risques.

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 tant que consultant dans les domaines de la stratégie d'affaires, du perfectionnement des gestionnaires et de la réorganisation d'entreprises. 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 of Singapore, 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 suivants : Duke-NUS Graduate Medical School Singapore, 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.

Présence aux réunions de 2018

Conseil	8 de 9	89 %
Comités du conseil (janvier à juin)		
Rémunération et dotation en personnel cadre	3 de 3	100 %
Comités du conseil (juin à décembre)		
Rémunération et dotation en personnel cadre	3 de 3	100 %
Gestion des risques	4 de 4	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2019	0	90 642	90 642	2 015 878 \$	Oui
2018	0	75 065	75 065	1 833 087 \$	
Variation	0	15 577	15 577		

Administrateur depuis octobre 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur en 2018 : 98,48 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Singapore Airlines, 2012 à ce jour
- Bharti Airtel Limited, 2010 à 2015



Voir la page 38 pour des renseignements sur la participation en actions

P. Thomas Jenkins



Georgetown, Îles Caïman ■ 59 ans ■ Indépendant

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Gestion du risque
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Technologie/exploitation
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Dirigeant/administrateur de société ouverte
- Transformation numérique/ventes/marketing

M. Jenkins fait bénéficier notre conseil et le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre de sa vaste expérience du monde des affaires et au sein de conseils d'autres sociétés ouvertes ainsi que de conseils et de 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 World Wide Web Foundation (président) et l'Ontario Global 100 Network (président).

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 est Officier de l'Ordre du Canada et Fellow de L'Académie canadienne du génie.

Administrateur depuis mars 2015

Limite du mandat : 2027

Votes en faveur en 2018 : 98,67 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- OpenText Corporation, 1994 à ce jour
- TransAlta Corporation, 2014 à avril 2018
- Thomson Reuters Corporation, 2013 à 2017

Présence aux réunions de 2018

Conseil	9 de 9	100 %
Comités du conseil (janvier à juin)		
Audit	2 de 2	100 %
Gestion des risques	2 de 2	100 %
Comités du conseil (juin à décembre)		
Rémunération et dotation en personnel cadre	3 de 3	100 %
Gestion des risques	4 de 4	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2019	0	51 934	51 934	1 155 012 \$	Oui
2018	0	37 754	37 754	921 953 \$	
Variation	0	14 180	14 180		



Voir la page 38 pour des renseignements sur la participation en actions

Donald R. Lindsay



Vancouver (Colombie-Britannique) Canada ■ 60 ans
■ Indépendant

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion du risque
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Technologie/exploitation
- Dirigeant/administrateur de société ouverte

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 mondiaux le rendent apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité de gestion des risques et que président du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

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.

Administrateur depuis août 2010

Limite du mandat : 2023

Votes en faveur en 2018 : 99,47 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Teck Resources Limited, 2005 à ce jour

Présence aux réunions de 2018

Conseil	9 de 9	100 %
Comités du conseil (janvier à mai)		
Gestion des risques	2 de 2	100 %
Comités du conseil (mai à décembre)		
Rémunération et dotation en personnel cadre (président)	3 de 3	100 %
Gestion des risques	4 de 4	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2019	20 000	62 607	82 607	1 837 180 \$	Oui
2018	20 000	53 388	73 388	1 792 135 \$	
Variation	0	9 219	9 219		



Voir la page 38 pour des renseignements sur la participation en actions

John R.V. Palmer



Toronto (Ontario) Canada ■ 75 ans ■ Indépendant

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Gestion du risque
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Dirigeant/administrateur de société ouverte

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 gouvernance et des candidatures.

John Palmer a été président du conseil et administrateur fondateur du Toronto Leadership Centre, organisme axé sur le leadership en matière de surveillance financière, jusqu'en juin 2018. 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 suivantes : Sageco Advisory Services Inc. et Tenaugust Properties Inc.

M. Palmer est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de la Colombie-Britannique. Il est Fellow de CPA Ontario et de CPA of British Columbia et est membre de l'Ordre du Canada.

Administrateur depuis novembre 2009

Limite du mandat : 2022

Votes en faveur en 2018 : 98,74 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Fairfax Financial Holdings Limited, 2012 à ce jour

Présence aux réunions de 2018

Conseil	9 de 9	100 %
Comités du conseil (janvier à juin)		
Audit	2 de 2	100 %
Gestion des risques	2 de 2	100 %
Comités du conseil (juin à décembre)		
Audit	3 de 3	100 %
Gouvernance et candidatures	4 de 4	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2019	0	87 080	87 080	1 936 659 \$	Oui
2018	0	77 745	77 745	1 898 533 \$	
Variation	0	9 335	9 335		



Voir la page 38 pour des renseignements sur la participation en actions

C. James Prieur



Chicago (Illinois) États-Unis ■ 67 ans ■ Indépendant

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion du risque
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Technologie/exploitation
- Expérience en Asie
- Dirigeant/administrateur de société ouverte

Les excellents antécédents financiers de M. Prieur 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 à titre de président du 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 de la Financière Sun Life inc. de 1999 à 2006, où il avait auparavant dirigé les activités menées en Asie, au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Il siège au conseil d'Alberta Investment Management Corporation, une société d'État de la province d'Alberta, ainsi qu'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.

Administrateur depuis janvier 2013

Limite du mandat : 2025

Votes en faveur en 2018 : 99,58 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)
■ Ambac Financial Group, Inc., 2016 à ce jour

Présence aux réunions de 2018

Conseil	8 de 9	89 %
Comités du conseil (janvier à juin)		
Rémunération et dotation en personnel cadre	3 de 3	100 %
Gestion des risques (président)	2 de 2	100 %
Comités du conseil (juin à décembre)		
Rémunération et dotation en personnel cadre	3 de 3	100 %
Gestion des risques (président)	4 de 4	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2019	145 000	70 391	215 391	4 790 296 \$	Oui
2018	100 000	67 647	167 647	4 093 940 \$	
Variation	45 000	2 744	47 744		



Voir la page 38 pour des renseignements sur la participation en actions

Andrea S. Rosen



Toronto (Ontario) Canada ■ 64 ans ■ Indépendante

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion du risque
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Dirigeante/administratrice de société ouverte

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, en tant que membre du comité d'audit et en tant que présidente du 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. Plus tôt 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'Institut des administrateurs de sociétés (organisme sans but lucratif).

M^{me} Rosen est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'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.

Administratrice depuis août 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur en 2018 : 99,80 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Ceridian HCM Holding Inc., 2018 à ce jour
- Emera Inc., 2007 à ce jour
- Hiscox Limited, 2006 à 2015

Présence aux réunions de 2018

Conseil	9 de 9	100 %
Comités du conseil (janvier à mai)		
Audit	2 de 2	100 %
Gouvernance et candidatures	1 de 1	100 %
Comités du conseil (mai à décembre)		
Audit	3 de 3	100 %
Gouvernance et candidatures (présidente)	4 de 4	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2019	11 500	86 941	98 441	2 189 328 \$	Oui
2018	11 500	83 552	95 052	2 321 170 \$	
Variation	0	3 389	3 389		



Voir la page 38 pour des renseignements sur la participation en actions

Lesley D. Webster



Naples (Floride) États-Unis ■ 66 ans ■ Indépendante

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion du risque
- Technologie/exploitation
- Dirigeante/administratrice de société ouverte

L'expérience considérable de M^{me} Webster 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, 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.

Administratrice depuis octobre 2012

Limite du mandat : 2025

Votes en faveur en 2018 : 99,59 %

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- MarketAxess Holdings Inc., 2013 à 2015

Présence aux réunions de 2018

Conseil	9 de 9	100 %
Comités du conseil (janvier à juin)		
Rémunération et dotation en personnel cadre	3 de 3	100 %
Gestion des risques	2 de 2	100 %
Comités du conseil (juin à décembre)		
Rémunération et dotation en personnel cadre	3 de 3	100 %
Gestion des risques	4 de 4	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2019	12 000	48 865	60 865	1 353 638 \$	Oui
2018	12 000	42 608	54 608	1 333 527 \$	
Variation	0	6 257	6 257		



Voir la page 38 pour des renseignements sur la participation en actions

Rapports des comités du conseil 2018

Comité de gouvernance et des candidatures

Andrea Rosen (présidente)
 Ronalee Ambrose
 Joseph Caron
 John Cassaday
 Sheila Fraser
 Luther Helms
 John Palmer

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 cinq fois en 2018. 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

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 compétents, tenir une liste évolutive de candidats compétents et examiner la composition des comités

Élaborer des politiques et des procédures efficaces en matière de gouvernance de l'entreprise, y compris la gouvernance des filiales et les questions de gouvernance environnementale et sociale (GES)

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

Coordonner le programme d'orientation et de formation des administrateurs

Examiner la rémunération des administrateurs

Principales activités

- Examiné les caractéristiques, l'expérience et l'expertise nécessaires chez les administrateurs potentiels et révisé la grille des compétences des administrateurs afin de répondre aux aspirations de Manuvie pour l'avenir.
- Sélectionné une entreprise de recrutement d'administrateurs afin d'obtenir de l'assistance pour repérer et recruter des candidats potentiels en fonction de critères établis par le comité.
- Maintenu et mis à jour régulièrement la liste évolutive de candidats potentiels au poste d'administrateur.
- 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.
- Renouvelé la composition des comités du conseil tout en préservant la continuité.

- Mis à jour les pratiques d'exploitation du conseil pour améliorer l'efficacité.
- Examiné les détails des chartes du conseil et des comités et des mandats du président du conseil et des présidents des comités, des administrateurs et du chef de la direction ainsi que la conformité avec ceux-ci.
- Examiné tous les changements importants dans le statut des administrateurs et confirmé l'absence d'incidence défavorable.
- Examiné le rapport annuel sur la gouvernance des filiales.
- Examiné des rapports sur la stratégie, les tendances, les risques et les possibilités en matière de GES.
- 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.

- Amélioré le processus d'évaluation, grâce à des évaluations par les pairs accrues et à la rétroaction de la direction.
- Examiné l'indépendance des administrateurs et recommandé sa confirmation par le conseil.
- Évalué la relation du conseil avec la direction.

- Examiné les sujets pertinents et élaboré le calendrier du programme de formation des administrateurs.

- Retenu les services d'un conseiller indépendant afin de procéder à l'examen de la rémunération des administrateurs.
- Approuvé des changements à la rémunération des administrateurs pour 2019 afin qu'elle concorde mieux avec les pratiques exemplaires, qu'elle soit moins complexe et volatile et que les exigences en matière d'actionariat à l'intention des administrateurs soient haussées, tout en maintenant le positionnement de la rémunération des administrateurs par rapport à la médiane du marché.

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité a travaillé avec un consultant indépendant, Meridian Compensation Partners, pour que celui-ci effectue un examen bisannuel approfondi de la rémunération des administrateurs, notamment un aperçu des pratiques exemplaires et des tendances dans le secteur, et un exercice d'étalonnage. Les honoraires de Meridian en 2018 se sont établis à 22 654 \$. Ses services n'ont pas été retenus en 2017. Certains des membres du comité de gouvernance et des candidatures sont également membres du comité d'audit.

Comité d'audit

Sheila Fraser (présidente)
 Ronalee Ambrose
 Joseph Caron
 Luther Helms
 John Palmer
 Andrea 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 que Sheila Fraser, Luke Helms, John Palmer et Andrea Rosen 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 cinq fois en 2018 et l'une des réunions a été 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

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

Superviser et évaluer le rendement, les compétences et l'indépendance de nos auditeurs externes

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

Superviser nos fonctions des finances, d'actuariat, d'audit interne et de conformité générale

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

Superviser les arrangements avec des parties liées et des opérations susceptibles d'avoir une incidence importante sur notre stabilité ou notre solvabilité

Principales activités

- 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.

- Mené l'examen annuel d'Ernst & Young, dont le partenaire de mission et l'équipe d'audit, leur indépendance, leur objectivité et la qualité de leur travail d'audit effectué et recommandé le renouvellement de leur mandat à titre d'auditeurs au conseil aux fins d'approbation.
- Examiné et approuvé ou préalablement approuvé 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.

- 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.
- Examiné et mis à jour la politique en matière de communication de l'information.
- Examiné des rapports sur les litiges.

- Examiné les rapports, les avis et les recommandations de l'actuaire en chef, du chef des finances, de l'auditeur en chef et du chef de la conformité de l'entreprise.
- Examiné le rapport annuel du pair examinateur actuariel indépendant.
- 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 de la conformité de l'entreprise, de l'auditeur en chef, du chef des finances et de l'actuaire en chef et les fonctions de conformité générale, d'audit interne, des finances et d'actuariat et examiné l'évaluation du rendement et de l'efficacité de chacune de ces fonctions.

- 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.
- Examiné la procédure de traitement des plaintes.

- Examiné les rapports sur l'efficacité des procédures décelant les opérations importantes entre apparentés.

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. 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, l'auditeur en chef, le chef de la gestion des risques des systèmes d'information et le chef de la conformité de l'entreprise tout au long de l'année. Certains des membres du comité d'audit sont également membres du comité de gouvernance et des candidatures et le comité tient une réunion conjointe avec le comité de gestion des risques au moins une fois par année.

Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

Donald Lindsay (président)
Susan Dabarno
Tsun-yan Hsieh
Thomas Jenkins
James Prieur
Lesley 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 finances, en gestion des talents et rémunération des membres de la haute direction et en gestion des risques.

Le comité s'est réuni six fois en 2018. 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 2018, y compris les résultats des changements mis en œuvre en 2016 en vue de simplifier les régimes de rémunération, de lier la rémunération plus étroitement avec le rendement et d'aligner la rémunération plus étroitement sur l'expérience des actionnaires, et recommandé le programme de rémunération de 2019 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.
- Examiné les mises à jour à la politique mondiale en matière de rémunération.
- Examiné 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, et recommandé celles-ci 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 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 l'équipe de haute direction et le chef de chaque fonction de supervision et approuvé leurs objectifs annuels.
- Examiné l'approche en matière d'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction.
- Révisé le groupe de comparaison en matière de rémunération.
- Examiné les commentaires provenant des rencontres d'engagement auprès des actionnaires à l'égard des programmes de rémunération.
- Examiné des rapports sur 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 le rapport sur le programme d'avantages sociaux mondial.

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité travaille aussi 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. Voir la page 47 pour de plus amples renseignements sur le conseiller indépendant. Le comité s'est réuni en privé avec son conseiller indépendant tout au long de l'année. Certains des membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre sont également membres du comité de gestion des risques.

Comité de gestion des risques

James Prieur (président)
Susan Dabarno
Tsun-yan Hsieh
Thomas Jenkins
Donald Lindsay
Lesley Webster

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

Le comité s'est réuni six fois en 2018 et l'une des réunions a été 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

Identifier et évaluer nos principaux risques et superviser les programmes, procédures et contrôles en place pour les gérer

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

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

Aligner nos programmes de rémunération sur des principes de gestion des risques judiciaires et notre tolérance en matière de risques établie

Superviser la fonction de gestion des risques

Superviser notre conformité aux politiques en matière de gestion des risques

Principales activités

- 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 de l'auditeur en chef 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 sur le programme de gestion des risques liés aux services d'information.
- Examiné les rapports des secteurs commerciaux sur les principaux risques et les stratégies de gestion des risques pour l'entreprise pertinente.

- 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.

- 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.

- Examiné les rapports sur l'alignement des programmes de rémunération sur des principes de gouvernance judiciaires et sur la tolérance en matière de risques établie.

- 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.

- Examiné les changements apportés au cadre de la politique de gestion des risques et aux politiques d'entreprise connexes et recommandé que le conseil les approuve.

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité s'est également réuni en privé avec le chef de la gestion des risques, le chef mondial de la gestion des risques des systèmes d'information, l'auditeur en chef, le chef de la conformité de l'entreprise, le chef des finances 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 de rémunération et de dotation en personnel cadre et le comité tient une réunion conjointe avec le comité d'audit au moins une fois par année.

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 les intérêts des administrateurs 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 tableau de la page 40 présente les honoraires versés aux administrateurs pour les services qu'ils ont fournis à Manuvie et à Assurance-Vie Manufacturers en 2018. Les honoraires sont répartis également entre les deux sociétés.

Les administrateurs 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. M. Gori ne reçoit pas de rémunération à titre de membre du conseil puisqu'il est rémunéré pour son rôle de président et de chef de la direction.

En collaboration avec un conseiller en rémunération indépendant, le conseil a mené à bien un examen approfondi de la rémunération des administrateurs en 2018 et a mis en place une nouvelle structure d'honoraires fixes et de nouvelles exigences en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs afin de s'aligner sur les pratiques exemplaires et de réduire la volatilité et la complexité de la rémunération. Les changements sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Voici les principales caractéristiques de la nouvelle structure de rémunération des administrateurs à compter de 2019 :

- Les administrateurs reçoivent une seule rémunération forfaitaire annuelle. Les jetons de présence et l'allocation de déplacement ont été éliminés. Les présidents de comité continuent de recevoir une rémunération forfaitaire reconnaissant les responsabilités et la charge de travail additionnelles que comporte ce rôle de direction.
- Les administrateurs doivent dorénavant recevoir au moins 50 % de leur rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil sous forme d'unités d'actions différées, même s'ils respectent l'exigence en matière d'actionnariat qui s'applique à eux.
- L'exigence en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs a fait passer de trois fois à six fois la rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil la tranche des capitaux propres de leur rémunération forfaitaire annuelle.

À propos de l'actionnariat

Les administrateurs sont tenus de détenir une participation en actions dans Manuvie afin que leurs intérêts soient alignés sur ceux de nos actionnaires. Les administrateurs peuvent tenir compte des actions ordinaires, des actions privilégiées ou des unités d'actions différées de Manuvie aux fins du respect des lignes directrices en matière d'actionnariat. Les administrateurs peuvent être propriétaires véritables des actions ou exercer un contrôle ou une emprise sur celles-ci.

En 2018, tous les administrateurs étaient tenus de détenir des actions ordinaires, des actions privilégiées 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 (450 000 \$ US). En 2019, cette exigence a porté à six fois la tranche de capitaux propres obligatoire de leur rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil (615 000 \$ US). M. Gori est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat distinctes en tant que président et chef de la direction, auxquelles il se conforme. Vous trouverez des renseignements à ce sujet à la page 52.

Voir les pages 20 à 32 pour des renseignements concernant l'actionnariat de chaque administrateur mis en candidature. Tous les administrateurs dépassent les lignes directrices en matière d'actionnariat qui s'appliquent à eux, sauf Ronalee Ambrose, qui s'est jointe au conseil le 1^{er} septembre 2017.

À propos des unités d'actions différées

Les unités d'actions différées sont des actions théoriques qui ont la même valeur que les 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.

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 avoir quitté le conseil (à la date anniversaire de leur départ dans le cas des administrateurs américains ou dans l'année qui suit leur départ du conseil dans le cas de tous les autres administrateurs). Si un administrateur choisit de recevoir des actions en échange de ses unités d'actions différées, nous achetons des actions sur le marché libre. Les unités d'actions différées sont cessibles uniquement au moment du décès d'un administrateur.

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. Les unités d'actions différées sont octroyées aux administrateurs en vertu du régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes – voir la page 101 pour de plus amples renseignements.

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 2018. 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 2018.

(au 31 décembre 2018)	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)
Ronalee Ambrose	11 567	19,37 \$	224 052,79 \$
Joseph Caron	47 154	19,37 \$	913 372,98 \$
John Cassaday	175 120	19,37 \$	3 392 074,40 \$
Susan Dabarno	6 134	19,37 \$	118 815,58 \$
Richard DeWolfe	145 004	19,37 \$	2 808 727,48 \$
Sheila Fraser	55 949	19,37 \$	1 083 732,13 \$
Luther Helms	98 622	19,37 \$	1 910 308,14 \$
Tsun-yan Hsieh	90 642	19,37 \$	1 755 735,54 \$
Thomas Jenkins	51 934	19,37 \$	1 005 961,58 \$
Pamela Kimmert	11 551	19,37 \$	223 742,87 \$
Donald Lindsay	62 607	19,37 \$	1 212 697,59 \$
John Palmer	87 080	19,37 \$	1 686 739,60 \$
James Prieur	70 391	19,37 \$	1 363 473,67 \$
Andrea Rosen	86 941	19,37 \$	1 684 047,17 \$
Lesley Webster	48 865	19,37 \$	946 515,05 \$

Rémunération des administrateurs

Honoraires des administrateurs

(\$ US)	2018	2019
Rémunération forfaitaire annuelle		
Membre du conseil	150 000	205 000
Président du conseil	400 000	400 000
Vice-président du conseil ¹ (versée en plus de la rémunération forfaitaire annuelle de membre du conseil et de toute autre rémunération forfaitaire applicable)	50 000	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	Variable
Rémunération forfaitaire annuelle de président de comité		
Comité d'audit	40 000	40 000
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	40 000	40 000
Comité de gestion des risques	40 000	40 000
Comité de gouvernance et des candidatures	25 000	40 000
Rémunération forfaitaire annuelle de membre de comité		Nouveauté en 2019 Les administrateurs reçoivent une seule rémunération forfaitaire annuelle.
Comité d'audit	8 000	
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	8 000	
Comité de gestion des risques	8 000	
Comité de gouvernance et des candidatures	5 000	La rémunération forfaitaire de membre de comité, les jetons de présence et l'allocation de déplacement ont été éliminés. Les présidents de comité continuent de recevoir une rémunération forfaitaire reconnaissant les responsabilités et la charge de travail additionnelles que comporte ce rôle de direction.
Jetons de présence		
Réunion du conseil	2 000	
Réunion de comité (versée 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 pour assister à des réunions (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	

1 À l'heure actuelle, il n'y a pas de vice-président du conseil.

(Cette page est laissée en blanc intentionnellement)

Rémunération des administrateurs en 2018

Le tableau ci-dessous indique la rémunération versée aux administrateurs indépendants en 2018 pour les services qu'ils ont fournis à Manuvie, à Assurance-Vie Manufacturers et à toute filiale de Manuvie. Les montants sont versés en dollars américains et 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 = 1,2907 \$ le 29 mars 2018
- 1,00 \$ US = 1,3297 \$ le 28 juin 2018
- 1,00 \$ US = 1,3064 \$ le 27 septembre 2018
- 1,00 \$ US = 1,3644 le 28 décembre 2018.

	Rémunération annuelle				
	Rémunération forfaitaire annuelle	Rémunération forfaitaire de membre de comité		Jetons de présence (\$)	
		Président	Membre	Conseil	Comité du conseil
Ronalee Ambrose	198 420 \$	0 \$	18 829 \$	24 157 \$	27 863 \$
Joseph Caron	198 420 \$	11 105 \$	17 196 \$	21 428 \$	27 804 \$
John Cassaday	440 278 \$	17 768 \$	5 780 \$	5 241 \$	11 733 \$
Susan Dabarno	198 420 \$	0 \$	21 165 \$	24 157 \$	29 799 \$
Richard DeWolfe	177 683 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Sheila Fraser	198 420 \$	52 912 \$	18 829 \$	21 428 \$	25 868 \$
Luther Helms	198 420 \$	0 \$	17 196 \$	24 157 \$	25 868 \$
Tsun-yan Hsieh	198 420 \$	0 \$	16 811 \$	21 428 \$	23 932 \$
Thomas Jenkins	198 420 \$	0 \$	21 165 \$	24 157 \$	25 927 \$
Pamela Kimmet	132 558 \$	0 \$	14 140 \$	10 513 \$	21 613 \$
Donald Lindsay	198 420 \$	35 144 \$	17 630 \$	24 157 \$	23 932 \$
John Palmer	198 420 \$	0 \$	18 829 \$	24 157 \$	27 863 \$
James Prieur	198 420 \$	52 912 \$	21 165 \$	21 428 \$	27 863 \$
Andrea Rosen	198 420 \$	21 965 \$	17 196 \$	24 157 \$	25 868 \$
Lesley Webster	198 420 \$	0 \$	21 165 \$	24 157 \$	29 799 \$

Jetons de présence proportionnels

Les jetons de présence indiqués dans le tableau de la rémunération des administrateurs de 2018 ont été calculés proportionnellement en conséquence des événements suivants :

- John Cassaday a été nommé président du conseil le 4 mai 2018.
- Les rémunérations forfaitaires annuelles de président et de membre de comité ont été calculées proportionnellement en fonction de l'appartenance réelle au comité, qui a changé pendant l'année. Voir la page 19 pour de plus amples renseignements.
- Pamela Kimmet a démissionné du conseil le 4 septembre 2018. Elle est devenue chef des ressources humaines de Manuvie le 1^{er} octobre 2018. Le tableau ci-dessus n'inclut pas la rémunération qu'elle a reçue en tant que membre de la haute direction de Manuvie après le 1^{er} octobre 2018.
- Richard DeWolfe a pris sa retraite du conseil le 3 mai 2018.

La rémunération totale destinée aux administrateurs est plafonnée à 4 M\$ US (5,31 M\$) : 2 M\$ US (2,66 M\$) pour Manuvie et 2 M\$ US (2,66 M\$) pour Assurance-Vie Manufacturers. Les montants en dollars canadiens ont été calculés selon un taux de change pour 2018 de 1,00 \$ US = 1,3288 \$. La rémunération totale versée en 2018 a été inférieure au plafond.

Richard DeWolfe a pris sa retraite du conseil le 3 mai 2018. À son départ à la retraite, un don de 20 000 \$ a été fait à un organisme caritatif du choix de M. DeWolfe.

Frais de déplacement	Jetons de présence pour les réunions du conseil de filiales	Autre rémunération	Rémunération totale	Répartition de la rémunération annuelle	
				Rémunération gagnée (en espèces)	Attributions fondées sur des actions (en UAD)
7 985 \$	0 \$	0 \$	277 255 \$	78 835 \$	198 420 \$
8 059 \$	0 \$	0 \$	284 013 \$	184 803 \$	99 210 \$
0 \$	0 \$	0 \$	480 800 \$	240 400 \$	240 400 \$
4 020 \$	0 \$	0 \$	277 560 \$	237 990 \$	39 570 \$
2 620 \$	0 \$	20 000 \$	200 303 \$	180 303 \$	0 \$
6 621 \$	0 \$	0 \$	324 079 \$	224 869 \$	99 210 \$
6 679 \$	0 \$	0 \$	272 321 \$	136 160 \$	136 160 \$
12 071 \$	85 409 \$	0 \$	358 072 \$	85 409 \$	272 663 \$
5 388 \$	0 \$	0 \$	275 057 \$	0 \$	275 057 \$
3 950 \$	0 \$	0 \$	182 773 \$	116 494 \$	66 279 \$
6 679 \$	0 \$	0 \$	305 962 \$	152 981 \$	152 981 \$
0 \$	0 \$	0 \$	269 269 \$	134 635 \$	134 635 \$
9 350 \$	0 \$	0 \$	331 138 \$	331 138 \$	0 \$
0 \$	0 \$	0 \$	287 607 \$	287 607 \$	0 \$
7 985 \$	0 \$	0 \$	281 526 \$	182 316 \$	99 210 \$
TOTAL			4 407 734 \$		

Jetons de présence pour les réunions du conseil de filiales

Un de nos administrateurs a reçu des jetons de présence pour les services qu'il a fournis à une filiale en 2018 dans le cadre de notre programme de surveillance de la gouvernance des filiales :

- 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.

Répartition de la rémunération annuelle

Les administrateurs doivent décider, avant le début du nouvel exercice, s'ils veulent 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.

■ 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 solide dans l'exécution de notre stratégie d'affaires.

Où trouver

Analyse de la rémunération	44	Détails de la rémunération des membres de la haute direction	94
Notre philosophie en matière de rémunération	45	Tableau sommaire de la rémunération	94
Comment le conseil supervise la rémunération	47	Rémunération sous forme de titres de capitaux propres	97
Gestion des risques en matière de rémunération	49	Prestations de retraite	102
Le processus décisionnel	54	Cessation des fonctions et changement de contrôle	110
Étalonnage par rapport à nos sociétés homologues	56	Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque	116
Notre programme de rémunération et notre rendement en 2018	58		
Rémunération des membres de la haute direction visés	75		

Notre philosophie en matière de rémunération

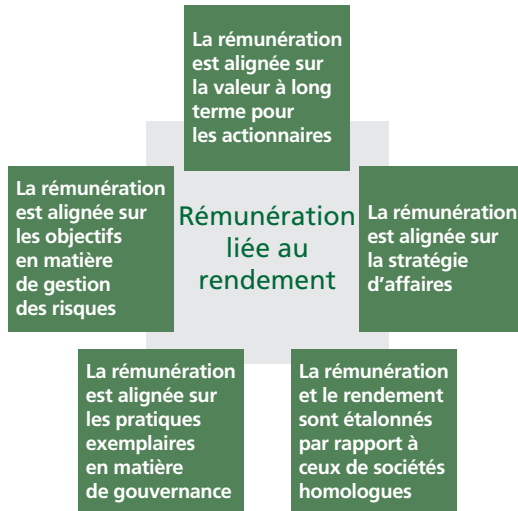
Nous nous attendons à ce que les membres de la haute direction prennent des décisions qui sont dans l'intérêt à long terme de la société. La rémunération des membres de la haute direction vise à contribuer à notre croissance durable à long terme en récompensant le rendement solide dans l'exécution de notre stratégie d'affaires.

La rémunération liée au rendement est la pierre angulaire de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. La rémunération est liée 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. Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de s'assurer que le paiement d'incitatifs reflète le rendement d'entreprise.

Nous établissons la rémunération pour la majorité de nos membres de la haute direction visés en dollars américains depuis 2004. En tant que société mondiale, nous puisons dans un bassin de talent international pour des membres de la direction talentueux aux niveaux les plus élevés où le dollar américain est la monnaie de rémunération la plus courante pour ces membres de la haute direction. Les taux de change peuvent avoir une incidence sur le montant que les membres de la haute direction visés reçoivent selon la monnaie dans laquelle ils sont payés. Par conséquent, cet élément a été pris en compte dans la prise des décisions en matière de rémunération afin d'assurer que nos membres de la haute direction visés occupent une place concurrentielle et appropriée comparativement à nos sociétés homologues canadiennes, américaines et internationales.

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.



Ce que nous faisons

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

- la majeure partie de la rémunération des membres de la haute direction est directement touchée par le cours de nos actions et les unités d'actions liées au rendement sont acquises et payées en fonction du RTA relatif
- le régime incitatif annuel comprend des mesures liées à notre succès futur
- des lignes directrices en matière d'actionariat, des dispositions de récupération de la rémunération, des restrictions relatives à l'exercice des options sur actions et notre code de déontologie et d'éthique dissuadent les membres de la haute direction de prendre des risques excessifs

✓ La rémunération est alignée sur la stratégie d'affaires

- la rémunération incitative est liée à l'atteinte de mesures du rendement clés qui équilibrent prudemment divers horizons temporels et différentes perspectives de rendement
- les mesures du rendement sont directement liées à notre stratégie d'affaires et à la valeur pour les actionnaires

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

- la rémunération des membres de la haute direction est étalonnée par rapport à celle de notre groupe de comparaison en matière de rémunération

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

- alignement sur les principes du Conseil de la stabilité financière à l'égard des pratiques exemplaires en matière de rémunération
- les employés doivent attester chaque année qu'ils respectent notre Code de déontologie et d'éthique
- le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre obtient des conseils indépendants
- les actionnaires ont l'occasion de se prononcer sur la rémunération
- nous faisons preuve d'engagement auprès des actionnaires dans le cadre de notre programme de rémunération des membres de la haute direction

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

- la rémunération incitative pour les chefs des fonctions de contrôle des secteurs est établie selon des mesures indépendantes des entreprises qu'ils supervisent
- nous effectuons des essais de contrainte des modèles de rémunération
- le chef de la direction et le chef des finances doivent détenir des titres de participation de Manuvie pendant un an après avoir quitté Manuvie
- récupération de la rémunération des membres de la haute direction en cas de faute, même sans retraitement financier
- le chef de la gestion des risques et le comité de gestion des risques examinent l'alignement des régimes de rémunération par rapport aux objectifs de gestion des risques
- la rémunération incitative pour les personnes qui prennent des risques importants est ajustée en fonction du risque et tient compte des rapports de l'audit interne, du service de la conformité et du service de la gestion des risques

Ce que nous ne faisons pas

- ✗ Aucune majoration fiscale liée aux avantages accessoires
- ✗ Aucune révision du prix et aucun antidatage des options sur actions
- ✗ Aucune couverture ni aucune monétisation des attributions fondées sur des titres de capitaux propres
- ✗ Aucun contrat d'emploi prévoyant des garanties sur plusieurs années
- ✗ Aucune indemnité de départ de plus de deux ans lors d'un changement de contrôle

Comment le conseil de Manuvie supervise la rémunération des membres de la haute direction

Le tableau présenté à la page suivante explique le rôle du conseil, de la direction et des conseillers externes dans la conception et dans l'attribution de la rémunération des membres de la haute direction.

Nous nous assurons que le programme de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie suit les pratiques exemplaires en matière de gouvernance en l'alignant sur les principes du Conseil de stabilité financière (CSF) à l'égard des pratiques exemplaires en matière de rémunération, les normes de mise en œuvre du CSF 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 CSF.

Conseiller indépendant du conseil

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre travaille avec Hugessen, société d'experts-conseils qui fournit des conseils indépendants sur la 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 :

	2017	2018
Honoraires reliés à la rémunération des membres de la haute direction	467 235 \$	306 297 \$
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 2018 ni en 2017.

Conseil d'administration

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

Approuve :

- les plans financiers et les stratégies financières globaux sur lesquels les cibles de nos programmes incitatifs sont fondées
- 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 du conseil : le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le comité de gestion des risques

Tous les membres des comités du conseil sont indépendants

Vous trouverez des précisions sur les membres des comités et leurs responsabilités à partir de la page 33



Voir la page 134 pour obtenir de plus amples renseignements sur l'indépendance des administrateurs

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
- des membres siègent également au comité de gestion des risques

Comité de gestion des risques

- révisé l'alignement de nos programmes de rémunération incitative sur de solides principes et pratiques en matière de gestion des risques et notre tolérance en matière de risques
- la majorité des membres ont une connaissance suffisante des principes de gestion des risques et une connaissance technique des principes pertinents en matière de risques
- des membres siègent également au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

Comité de rémunération des membres de la haute direction

- comprend le chef de la gestion des risques, le chef des finances et le chef des ressources humaines
- examine l'alignement des mesures du rendement d'entreprise, des cibles, des pondérations et des résultats avec notre stratégie d'affaires et nos objectifs en matière de gestion des risques
- surveille la conception des programmes incitatifs de nos sociétés homologues
- examine l'alignement des modifications au programme de rémunération sur nos objectifs en matière de gestion des risques

Chef de la gestion des risques

- participe 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 afin d'assurer qu'il y a une discussion éclairée sur les risques qui y sont associés
- examine le processus de surveillance de la rémunération incitative
- examine les changements dans le programme de rémunération avec le comité de gestion des risques pour s'assurer qu'ils concordent avec nos objectifs en matière de gestion des risques
- est également membre du comité de rémunération des membres de la haute direction

Gestion des risques en matière de rémunération

La rémunération est alignée sur la tolérance en matière de risques et les objectifs en matière de gestion des risques de la société 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. Ce cadre comprend quatre catégories en fonction desquelles notre programme de rémunération est élaboré. Nous évaluons notre programme de rémunération par rapport à ce cadre chaque année.

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 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 nous 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 encouragent les membres de la haute direction à atteindre les objectifs de rendement sans prendre de risques inappropriés

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 à l'adoption de 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 l'encouragement potentiel à violer les lignes directrices en matière de conformité et d'éthique



Voir la page 125 pour de plus amples renseignements 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 tenant compte de notre tolérance au risque dans nos régimes incitatifs et 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 attributions aux termes des régimes incitatifs dépendent à la fois du rendement de la société et du RTA, ce qui lie notre stratégie et notre tolérance au risque à l'amélioration des résultats pour les actionnaires et à la solidité des capitaux
- les attributions d'unités d'actions liées au rendement sont en équilibre avec l'utilisation des capitaux et la croissance des capitaux propres à long terme
- la rémunération du chef de la gestion des risques, du chef de la conformité, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef n'est pas liée à notre rendement commercial, afin de favoriser l'impartialité des conseils à la haute direction et au conseil et de leur supervision
- les primes d'encouragement annuelles pour les chefs des fonctions de contrôle sectoriels chargés de la supervision ne sont pas directement liées 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 importants, y compris 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 secteur, avec le soutien de leurs chefs de la gestion des risques, de leurs chefs des ressources humaines et de leurs chefs de la conformité liés, supervisent les régimes de rémunération incitative importants au sein de leur secteur et approuvent les changements importants apportés à ces régimes et attestent chaque année qu'ils n'engendrent pas de niveaux inappropriés de risques d'affaires pour le secteur et pour Manuvie dans son ensemble
- nous effectuons des essais de contrainte et des essais a posteriori pour 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 l'alignement des régimes de rémunération par rapport aux objectifs de gestion des risques

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 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, tout en offrant des incitatifs appropriés aux preneurs de risques afin d'atteindre nos objectifs
- les évaluations du rendement des employés sont censées refléter la manière dont les employés ont contribué à la gestion de notre profil de risque dans les limites de notre tolérance en matière de risques et tiennent également compte des rapports de l'audit interne, du service de la conformité ou du service de la gestion des risques signalant des mesures inappropriées potentielles
- la rémunération incitative pour les personnes qui prennent des risques importants est ajustée en fonction du risque et tient compte des rapports de l'audit interne, du service de la conformité et du service de la gestion des risques. Les ajustements apportés sont signalés au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

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 ait 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, du membre de la haute direction et d'exiger le remboursement de la totalité ou d'une partie des attributions incitatives qui ont déjà été payées
- **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 et le chef des finances 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 et le chef des finances doivent détenir des actions ordinaires à raison d'au moins 50 % des gains nets réalisés au moment de l'exercice d'options sur actions ordinaires pendant la durée de leur mandat et un an suivant leur départ de la société, 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.

Lignes directrices en matière d'actionnariat

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. Tous les membres de la haute direction visés respectent ou dépassent les lignes directrices en matière d'actionnariat.

Les unités d'actions différées (UAD), les unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT), les unités d'actions liées au rendement (UAR) 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'actionnariat, mais pas les options sur actions. Nous utilisons le prix d'octroi ou la valeur marchande courante (selon la valeur la plus élevée) pour calculer la valeur des attributions et supposons un facteur de rendement de 100 % pour les UAR. Les actions ordinaires détenues à titre personnel sont évaluées au cours en vigueur.

Le tableau ci-dessous montre l'actionnariat de chacun des membres de la haute direction visés au 5 mars 2019. Nous avons calculé la valeur en fonction du montant le plus élevé entre 22,73 \$, le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX au 5 mars 2019, et le prix d'octroi. Les salaires ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,00 \$ US pour 1,3345 \$ CA à cette date.

	Temps à cet échelon	Exigence en matière d'actionnariat exprimée en multiple du salaire de base	UAT	UAR	UAD	Actions détenues à titre personnel	Total des avoirs	Actionnariat exprimé en multiple du salaire de base
Roy Gori	1,4 an	7,0	3 139 479 \$	7 848 671 \$	0 \$	9 530 234 \$	20 518 384 \$	14,0
Phil Witherington	1,2 an	4,0	1 075 613 \$	2 358 133 \$	0 \$	0 \$	3 433 746 \$	4,0
Warren Thomson	9,8 ans	4,0	1 187 358 \$	2 968 421 \$	5 100 298 \$	1 126 612 \$	10 382 689 \$	9,3
Marianne Harrison	6,2 ans	4,0	2 093 706 \$	5 234 305 \$	205 550 \$	23 639 \$	7 557 200 \$	7,8
Anil Wadhvani	1,3 an	4,0	2 325 612 \$	2 498 738 \$	0 \$	0 \$	4 824 350 \$	5,5

Nouveauté en 2019

Pour encourager les membres de la haute direction à augmenter leur actionnariat personnel, à compter de 2019, une tranche de 10 % des incitatifs annuels attribués et une tranche de 10 % de la valeur à l'acquisition des UAT et des UAR seront versées sous forme d'actions ordinaires de Manuvie.

Roy Gori

Dans le cadre de la mutation de M. Gori de Hong Kong à Toronto en mai 2017, ses UAT, UAR et UAD en cours ont été remplacées par des actions ordinaires de Manuvie. Ses attributions fondées sur des actions ont été acquises et réglées et le produit après impôts a servi à acheter 421 492 actions, qui ont été placées dans un compte d'entiercement et qui sont assujetties aux mêmes conditions sous-jacentes se rapportant au rendement, à la détention et à la déchéance que les attributions fondées sur des actions qu'elles remplacent, exception faite des actions sous-jacentes aux UAR, qui seront annulées proportionnellement si le rendement est en deçà de la cible, mais ne feront pas l'objet d'un ajustement si le rendement est au-dessus de la cible. M. Gori n'a reçu aucune unité supplémentaire dans le cadre de cette opération. Cet arrangement visait à ce que les

attributions gagnées par M. Gori pendant qu'il travaillait à Hong Kong soient affectées de manière proportionnelle et lui a accordé la propriété personnelle d'un nombre considérable d'actions ordinaires de Manuvie à la place de ses attributions fondées sur des actions qui auraient autrement été réglées en espèces. La valeur totale de son actionnariat personnel, y compris les actions qui demeurent entières, était de 9 530 234 \$ selon le cours de clôture de 22,73 \$ des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 5 mars 2019. Voir la page 90 de notre circulaire 2018 disponible à l'adresse manuvie.com.

Warren Thomson

M. Thomson a pris sa retraite de Manuvie le 28 février 2019. La valeur de son actionnariat a été calculée au moyen du montant le plus élevé entre 22,24 \$, le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 28 février 2019, date du départ à la retraite de M. Thomson, et le prix d'octroi.

Le processus décisionnel

Nous utilisons le processus suivant pour établir la rémunération du chef de la direction, de tous les membres de l'équipe de haute direction et des chefs des fonctions de contrôle, y compris les membres de la haute direction visés. L'équipe de haute direction se compose de nos cadres aux échelons les plus élevés qui sont chargés d'établir notre stratégie. Les augmentations du salaire de base et les incitatifs à moyen et à long terme sont attribués au début de chaque exercice. Les primes d'encouragement annuelles sont approuvées après la fin de chaque exercice.

Examen de la conception du programme



Voir la page 58, où est présenté le programme de rémunération de cette année

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. Cela 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 demande des conseils et des indications sur les questions liées à la rémunération à son conseiller en rémunération indépendant et peut demander de la rétroaction des actionnaires et des sociétés d'experts-conseils en procurations

Le comité de gestion des risques examine les aspects de gestion des risques du programme

Une fois que les recommandations sont définitives, 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

Établissement des objectifs de rendement



Voir les pages 62 et 70, où sont présentés les objectifs de rendement pour cette année

Le conseil approuve les objectifs de rendement individuel du chef de la direction et des autres membres de la haute direction

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre :

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

Examen continu du marché et des tendances



Voir la page 56 pour obtenir des précisions sur l'étalonnage de la rémunération

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre :

- examine et approuve les changements à la composition du groupe de comparaison en matière de rémunération et du groupe de comparaison en matière de rendement
- examine la situation concurrentielle de la rémunération cible par rapport à la situation souhaitée sur le marché
- examine les tendances actuelles

Évaluation du rendement



Voir les pages 65, 72 et 73, où sont présentés les résultats en matière de rendement pour cette année

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 donne son avis sur le bien-fondé des mesures de rendement et des normes utilisées aux fins des régimes incitatifs

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine les facteurs de rendement applicables au régime incitatif annuel et aux unités d'actions liées au rendement

Le conseil examine les résultats en matière de rendement et évalue les circonstances qui pourraient donner lieu à un ajustement discrétionnaire, puis approuve les facteurs de rendement

La direction présente au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre un sommaire des ajustements apportés à la rémunération incitative des personnes qui prennent des risques importants résultant des rapports de l'audit interne, du service de la conformité et du service de la gestion des risques

Établissement de la rémunération



Voir les profils des membres de la haute direction visés présentés à partir de la page 75 pour obtenir des précisions sur leur rémunération pour cette année

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

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 la rémunération du chef de la direction, de tous les membres de l'équipe de haute direction et des chefs des fonctions de contrôle

Le conseil exerce son jugement indépendant lorsqu'il rend des décisions définitives en matière de rémunération

Étalonnage par rapport à nos sociétés homologues

Nous étalonnons régulièrement notre rémunération par rapport à celle de nos sociétés homologues afin de nous assurer d'offrir une rémunération qui est 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 notre régime 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 nous permet d'établir une rémunération concurrentielle 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.

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

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

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 pour évaluer notre RTA relatif aux fins de notre régime 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).

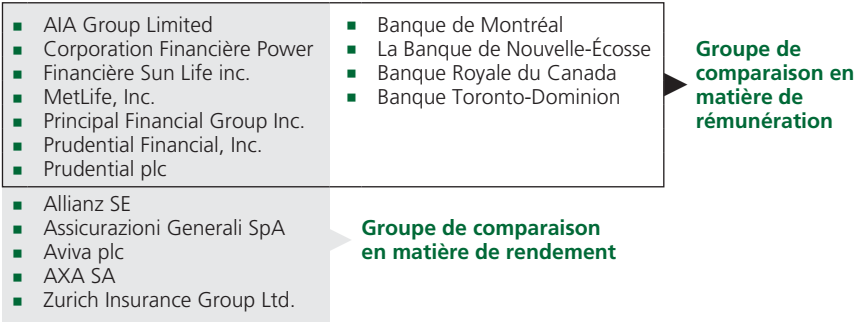
Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a choisi 11 sociétés répondant à ces critères aux fins du groupe de comparaison en matière de rémunération : 7 sociétés d'assurance et 4 banques canadiennes.

Le groupe de comparaison en matière de rendement comprend 12 sociétés : les 7 sociétés d'assurance du groupe de comparaison en matière de rémunération et 5 autres sociétés d'assurance qui remplissent les critères de taille analogue, d'envergure internationale et d'activités semblables. Ces sociétés d'assurance ne figurent pas dans notre groupe de comparaison en matière de rémunération, car elles ne présentent pas les données sur la

rémunération d’une manière nous permettant d’étalonner de manière fiable la rémunération de nos membres de la haute direction.

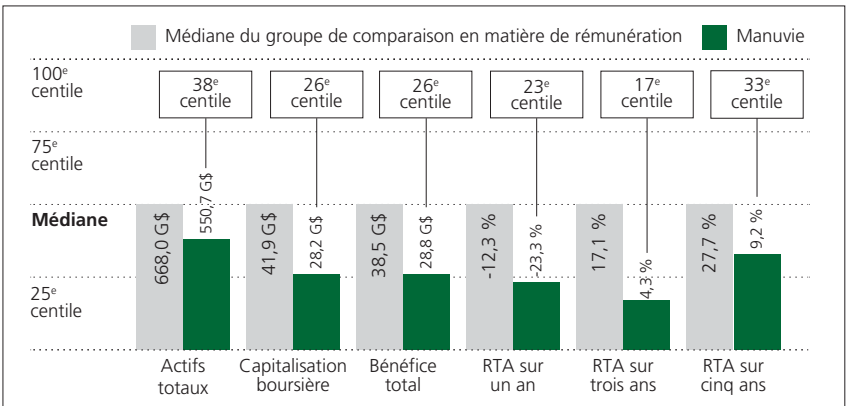
Bien que les banques canadiennes constituent d’importants concurrents pour les capitaux et les employés talentueux au Canada, elles ne sont pas incluses dans le groupe de comparaison en matière de rendement parce qu’elles ne sont pas de réels concurrents pour plusieurs de nos secteurs d’activité et qu’elles ont une exposition différente aux influences des macromarchés, ce qui rend le rendement de leurs actions moins pertinent aux fins de comparaison.

Selon son examen en 2018, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre n’a apporté aucun changement aux groupes de comparaison.



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

Le tableau ci-dessous indique notre rang par rapport à la médiane de nos sociétés homologues en matière de rémunération selon six 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 sont les chiffres déclarés les plus récents et sont en dollars américains. Le RTA est fondé sur le cours des actions ordinaires de Manuvie à la cote de la Bourse de Toronto (TSX) pour les périodes closes le 31 décembre 2108. Pour nos sociétés homologues, le RTA est fondé sur leur cours de leurs actions à la cote de leur bourse principale et sur les devises locales.



(source : Bloomberg)

Notre programme de rémunération et notre rendement en 2018

Rémunération totale

Notre programme de rémunération des membres de la haute direction visés dans la présente circulaire comporte six éléments clés.

Salaire de base

Établi en février chaque année et prend effet le 1^{er} mars

Rémunération fixe en fonction du rôle, du rendement, des qualifications et de l'expérience

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
- de ses promotions passées 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 des autres membres de la haute direction de Manuvie

Incentif annuel

- incitatif annuel fondé sur des espèces

Attribué en février pour le rendement de l'année précédente



Voir la page 62 pour obtenir des précisions

Rémunération variable visant à récompenser les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés qui atteignent les objectifs de la société et les objectifs de rendement individuel au cours d'une année civile où le rendement est évalué en fonction de ce qui a été réalisé (apport) et de la manière dont cela a été réalisé (démonstration de nos comportements culturels)

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 de la société et du rendement individuel

Les objectifs de rendement de la société sont liés à l'atteinte de cibles de rendement qui positionnent la société en vue du succès futur

Les objectifs de rendement individuel sont alignés sur notre stratégie d'entreprise et sont liés aux éléments suivants :

- le rendement financier
- la contribution à l'exécution des cinq priorités stratégiques de Manuvie

Nouveauté en 2019

Pour encourager les membres de la haute direction à augmenter leur actionnariat, une tranche de 10 % des incitatifs annuels sera versée sous forme d'actions ordinaires de Manuvie.

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

Incentifs à moyen et à long terme (incentifs fondés sur des titres de capitaux propres)

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

Attribués dans le premier trimestre de chaque année



Voir la page 67 pour obtenir des précisions

Nouveauté en 2019

Pour encourager les membres de la haute direction à augmenter leur actionnariat, une tranche de 10 % de la valeur à l'acquisition des UAT et des UAR sera versée sous forme d'actions ordinaires de Manuvie.

Rémunération variable visant à récompenser les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés qui atteignent les objectifs de la société et les objectifs de rendement individuel au cours de plusieurs années

Lient la rémunération au rendement de la société et au cours des actions à moyen et à long terme

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

La valeur d'octroi diffèrera du paiement réel, s'il en est, en fonction du cours des actions de Manuvie et du rendement de l'entreprise par rapport aux objectifs établis au moment de l'octroi

Nous établissons des attributions pour chaque membre de la haute direction en fonction de l'échelon, de l'apport, 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 paiement réellement versé à chaque membre de la haute direction dépend de notre rendement :

- la valeur des unités d'actions temporairement inaccessibles 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 de la différence entre le cours des actions ordinaires de Manuvie au moment de l'octroi et leur cours au moment où les options sont exercées

Nous ne tenons pas compte de la valeur impayée des unités d'actions temporairement inaccessibles, 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

Prestations de retraite



Voir la page 102 pour obtenir des précisions

Aident nos employés qui économisent en vue de leur retraite

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

Avantages sociaux

Protègent nos employés et investissent dans leur bien-être

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

Avantages accessoires

Offrent des avantages concurrentiels sur le marché

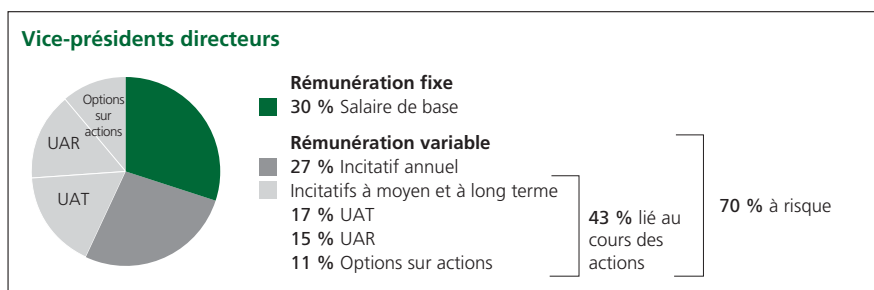
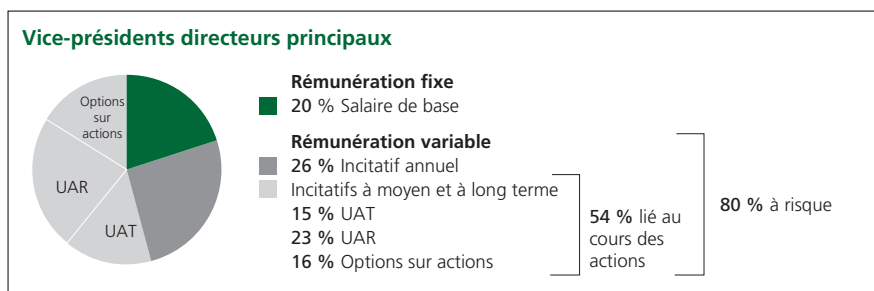
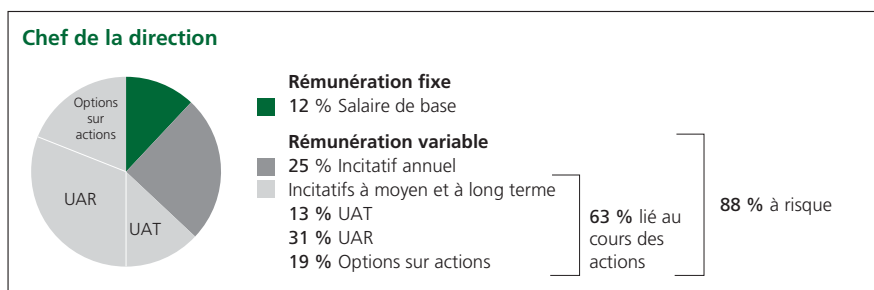
Nous offrons des avantages accessoires fondés sur les pratiques des marchés locaux

Enveloppe de rémunération

Les tableaux ci-dessous illustrent l'ensemble des éléments qui composent la rémunération directe totale cible pour nos membres de la haute direction, et la manière dont ces éléments sont versés au fil du temps.

La majeure partie de la rémunération de chaque membre de la haute direction est variable (ou à risque) et une part importante est liée au cours de nos actions. La proportion de la rémunération à risque augmente selon l'échelon, ce qui renforce le lien entre la rémunération et le rendement pour les membres de la haute direction à un échelon plus élevé, en raison de la plus grande influence qu'ils ont sur nos résultats. La combinaison des différents régimes incitatifs 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'incitatifs et d'horizons temporels contribue à augmenter le rendement, à aligner les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires, à fournir des possibilités de rémunération concurrentielle et à encourager la fidélisation.



La rémunération est alignée sur la stratégie d'entreprise et est versée au fil du temps

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Salaire (établi en février 2018)	■										
Incitatif annuel (attribué en février 2019)	■										
Incitatifs à moyen terme (octroyés en février 2018)	■										
UAR				acquises en 2021							
UAT			acquises en 2020								
Incitatif à long terme (octroyé en février 2018)	■										
options sur actions	25 % acquises en 2019	25 % acquises en 2020	25 % acquises en 2021	25 % acquises en 2022	Première possibilité d'exercice en 2023						expirent en 2028

Nouveauté en 2019

Les UAT deviennent acquises après 36 mois plutôt que 34 mois. Les UAT octroyées en mars 2019 deviennent acquises en mars 2022.

À propos des primes d'encouragement annuelles

Notre régime incitatif annuel est conçu de manière à récompenser les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés qui atteignent les objectifs de la société et les objectifs de rendement individuel au cours d'une année civile où le rendement est évalué en fonction de ce qui a été réalisé (apport) et de la manière dont cela a été réalisé (démonstration de nos comportements culturels). La rémunération incitative pour les postes à un échelon supérieur est davantage influencée par les résultats d'entreprise totaux, alors que celle pour les postes à un échelon plus bas au sein de l'organisation est davantage axée sur les objectifs de secteur, 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 mesures du rendement et les pondérations :

- sont liées à notre stratégie avec des cibles fixées conformément à notre plan approuvé par le conseil
- 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 et n'encouragent pas la prise de risques inappropriés
- sont recommandées par la haute direction et examinées et approuvées par le conseil.

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

Chaque membre de la haute direction a droit à l'attribution d'un incitatif annuel cible équivalant à un pourcentage de son salaire de base. En ce qui concerne les membres de la haute direction visés, l'attribution de l'incitatif annuel réel dépend à la fois du résultat lié au rendement de la société, qui se situe dans une fourchette entre 0 % et 200 %, et de son rendement individuel. Nous évaluons le rendement individuel par rapport à des objectifs fondés sur les résultats financiers et opérationnels des activités du membre de la haute direction visé, des initiatives stratégiques pour l'année et sur son apport à l'équipe de haute direction de Manuvie, dans son ensemble, y compris sa répercussion sur notre culture du risque. L'attribution minimale pour les membres de la haute direction visés est de zéro et le maximum correspond à 1,5 fois la cible pour le chef de la direction et à 2,5 fois la cible pour les autres membres de la haute direction.

Critères de rendement (pondération)

Bénéfice net attribué aux actionnaires
25 %

Aligne la rémunération sur l'expérience des actionnaires

Seuil	Cible	Maximum
25*	100	200

30 % sous la cible au niveau cible 40 % au-dessus de la cible

* Un rendement en deçà du seuil donne une note de zéro.

Résultat tiré des activités de base excluant les profits sur les placements liés aux activités de base
25 %

Mesure notre capacité sous-jacente à générer un bénéfice et constitue un facteur important de l'évaluation du cours des actions de Manuvie

Seuil	Cible	Maximum
0	100	200

25 % sous la cible au niveau cible 25 % au-dessus de la cible

Rentabilité des nouvelles affaires
30 %

Mesure la croissance de la rentabilité des nouvelles affaires au sein de notre portefeuille, ce qui comprend :

- Valeur des nouvelles affaires pour les activités d'assurance
- Résultat tiré des activités de base – secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde

Seuil	Cible	Maximum
0	100	200

50 % sous la cible au niveau cible 50 % au-dessus de la cible

Point d'attention stratégique
20 %

Initiatives liées aux clients, aux employés et aux stratégies qui sont qualitatives, mais façonnées par des mesures et des livrables quantifiables alignés sur notre plan stratégique et d'exploitation annuelle. Établies au début de l'exercice et approuvées par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Comment les mesures sont définies

Bénéfice net attribué aux actionnaires : comme il est indiqué dans notre rapport annuel, disponible à l'adresse manuvie.com.

Résultat tiré des activités de base excluant les profits sur les placements liés aux activités de base : le résultat tiré des activités de base¹ mesure la capacité sous-jacente de nos entreprises à générer un bénéfice. Pour le régime incitatif annuel, nous excluons les profits sur les placements liés aux activités de base¹ afin d'aligner le rendement d'exploitation.

Rentabilité des nouvelles affaires : mesure la croissance rentable des nouvelles affaires dans l'ensemble de notre portefeuille. Comprend les mesures suivantes :

- *Valeur des nouvelles affaires*¹ pour les activités d'assurance : représente la variation de la valeur économique pour les actionnaires en conséquence des souscriptions¹ au cours de la période. Calculée en tant que valeur actualisée de la participation des actionnaires dans le résultat distribuable futur prévu, déduction faite du coût du capital, tiré des nouvelles affaires réelles vendues pendant la période.
- *Résultat tiré des activités de base – secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde*¹ : résultat tiré des activités de base – secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde, qui fournit des solutions de gestion du patrimoine fondées sur des honoraires aux clients qui sont des particuliers, des régimes de retraite et des clients institutionnels partout dans le monde.

1 Il s'agit de mesures non conformes aux PCGR au sujet desquelles vous pouvez consulter le texte ci-dessous.

À propos des mesures non conformes aux PCGR

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 (PCGR) utilisés pour nos états financiers audités.

Les mesures non conformes aux PCGR comprennent : le résultat tiré des activités de base; le rendement des capitaux propres tiré des activités de base; les profits sur les placements liés aux activités de base; la valeur des nouvelles affaires; les actifs gérés; les actifs gérés et administrés; le ratio d'efficience; le taux de change constant (les mesures présentées selon un taux de change constant comprennent le taux de croissance/baisse du résultat tiré des activités de base, des actifs gérés, des actifs gérés et administrés, des apports bruts, de la valeur des nouvelles affaires et des souscriptions d'EPA en pourcentage), les apports bruts, les apports nets et les souscriptions d'EPA.

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 ces mesures financières non conformes aux PCGR, voir la rubrique *Rendement et mesures non conformes aux PCGR* dans notre plus récent rapport de gestion, disponible sur notre site Web (manuvie.com), sur SEDAR (sedar.com) et sur EDGAR (sec.gov/edgar).

Prime d'encouragement annuelle de 2018

Le résultat d'entreprise pour l'attribution de la prime d'encouragement annuelle de 2018 est de 117 % pour les membres de la haute direction visés. Ce résultat est fondé sur le rendement par rapport aux mesures et aux objectifs établis au début de l'exercice, conformément à notre plan d'affaires préalablement approuvé par le conseil (voir le tableau ci-dessous).

Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet de la prime d'encouragement annuelle de chaque membre de la haute direction visé et une analyse de leur rendement par rapport à leurs objectifs individuels dans les profils commençant à la page 75.

Résultat d'entreprise pour 2018

Ce que nous mesurons (pondération)	Fourchette de rendement			Réel	Résultat	Résultat pondéré
	Seuil 0	Cible 100	Maximum 200			
Bénéfice net attribué aux actionnaires^{1,2} (25 %) (M\$)	3 472	4 960	6 945	4 676	86 %	21 %
Résultat tiré des activités de base excluant les profits sur les placements liés aux activités de base (25 %) (M\$)	3 435	4 580	5 725	5 210	155 %	39 %
Rentabilité des nouvelles affaires (30 %) (M\$)						
Valeur des nouvelles affaires (15 %)	846	1 692	2 538	1 748	107 %	
Résultat tiré des activités de base – secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde (15 %)	468	936	1 404	986	111 %	33 %
Point d'attention stratégique³ (20 %) Initiatives liées aux clients, aux employés et aux stratégies					120 %	24 %
Résultat d'entreprise pour 2018						117 %

- 1 L'atteinte du seuil de rendement en matière de bénéfice net donne lieu à un facteur de paiement de 25 %; un bénéfice net inférieur au solde se voit attribuer un facteur de paiement nul.
- 2 Le bénéfice net attribué aux actionnaires de 4,8 G\$ déclaré dans notre rapport annuel 2018, disponible à l'adresse manuvie.com, a été ajusté aux fins de l'attribution incitative annuelle afin d'exclure les gains découlant de notre mise à jour de l'estimation de l'incidence non récurrente découlant de l'application de la loi des États-Unis intitulée *Tax Cuts and Jobs Act of 2017*. Des détails supplémentaires sont donnés ci-après.
- 3 Le résultat pour les initiatives liées aux clients, aux employés et aux stratégies est établi en fonction du rendement par rapport à des objectifs prédéfinis multiples établis dans notre plan d'affaires.

Comprendre le résultat

En 2018, nous avons atteint le bénéfice net et le résultat tiré des activités de base les plus élevés de notre histoire et avons accompli une progression solide au chapitre de nos nouveaux objectifs en matière de rentabilité d'entreprise et d'initiative stratégique.

Le *bénéfice net attribué aux actionnaires* pour la prime d'encouragement annuelle s'établissait à 4 676 M\$, 6 % sous la cible, en raison des fléchissements des marchés des capitaux propres au cours du quatrième trimestre de 2018 et des frais de restructuration liés à notre transformation continue.

Le bénéfice net déclaré était de 4 800 M\$, comme il a été indiqué dans notre rapport annuel 2018 disponible à l'adresse manuvie.com. Ce chiffre comprend un gain de 124 M\$ que le conseil a exclu pour établir la prime d'encouragement annuelle de 2018.

Ce gain était fondé sur notre mise à jour de l'estimation de l'incidence découlant de l'application de la loi des États-Unis intitulée *Tax Cuts and Jobs Act of 2017 (réforme fiscale aux États-Unis)*, qui a abaissé le taux d'imposition des sociétés fédéral des États-Unis de 35 % à 21 % et a fixé des limites sur la déductibilité des réserves. En 2017, le conseil a exclu une charge de 1,8 G\$ liée à l'incidence de la réforme fiscale aux États-Unis du calcul des primes d'encouragement annuelles, puisque les changements législatifs sont indépendants de notre volonté. En 2018, en conformité avec cette approche, le conseil a exclu le gain résultant de notre mise à jour de l'incidence de la réforme fiscale aux États-Unis.

Le résultat tiré des activités de base excluant les profits sur les placements liés aux activités de base s'est établi à 5 210 M\$, soit 14 % au-dessus de la cible et 23 % de plus que celui de 2017 (selon un taux de change constant), ce qui met en évidence le dynamisme de nos activités d'exploitation, comme en témoigne une croissance à deux chiffres du résultat tiré des activités de base dans tous les secteurs.

Nous avons maintenu un solide rendement dans le domaine de la *rentabilité des nouvelles affaires*. La valeur des nouvelles affaires de 1 748 M\$ s'est établie à 3 % au-dessus de la cible et à 20 % au-dessus de celle de 2017 (selon un taux de change constant). Le résultat tiré des activités de base de Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde s'est établi à 986 M\$, un résultat qui dépasse de 5 % la cible et de 20 % celui de 2017 (selon un taux de change constant), ce qui atteste de la hausse des produits d'honoraires sur le niveau moyen plus élevé des actifs.

Nous avons fait des progrès marqués à l'égard de nos *priorités stratégiques*. Voici les faits saillants de 2018 :

- Pour optimiser notre portefeuille et utiliser nos capitaux au mieux, nous avons lancé plusieurs initiatives afin d'améliorer l'efficacité du capital au sein de nos activités traditionnelles, y compris la vente d'actifs alternatifs à long terme; des opérations de réassurance touchant nos blocs traditionnels d'assurance vie universelle et de rentes à terme fixe et de la vente de notre courtier aux États-Unis, Signator Investors. En 2018, nous avons libéré 3,0 G\$ grâce à ces initiatives et, une fois qu'elles seront menées complètement à bien, nous prévoyons libérer une somme supplémentaire de 0,7 G\$ en 2019¹.
- En 2018, pour gérer dynamiquement nos coûts afin d'être concurrentiels et de créer de la valeur, nous avons annoncé des initiatives qui devraient procurer des économies annualisées de plus de 300 M\$¹ chaque année, réalisé des économies de dépenses de 300 M\$ et amélioré notre ratio d'efficacité par rapport à 2017 de 3 points de pourcentage, le portant à 52 %.
- Pour accélérer la croissance de nos activités au potentiel le plus élevé, nous nous concentrons sur l'expansion de nos réseaux de distribution, de nos produits et de nos services. Par exemple, en matière d'assurance comportementale, en 2018, nous avons étendu Manuvie Vitalité au Canada et John Hancock Vitality aux États-Unis, avons lancé ManulifeMOVE à Singapour et avons accru le nombre de produits et de distributeurs admissibles à ManulifeMOVE à Hong Kong et en Chine continentale.
- Pour mettre l'accent sur le client, nous mettons en œuvre des processus et systèmes numériques axés sur le client. En 2018, nous avons rationalisé le processus de réclamation pour les clients de l'Asie, nous sommes devenus le premier assureur vie canadien à effectuer la tarification par voie d'intelligence artificielle, nous avons

¹ Voir « Mise en garde au sujet des énoncés prospectifs » à la page 14 de notre rapport annuel 2018 pour de plus amples renseignements.

instauré une plateforme de conseils financiers directs pour les clients aux États-Unis et nous avons lancé un programme novateur de placement axé sur les objectifs au Canada.

- Pour avoir une équipe à rendement élevé, nous favorisons la bonne culture afin de recruter, de fidéliser et de développer les gens les plus talentueux dans toute la société. En 2018, nous avons repensé nos valeurs d'entreprise, qui définissent la manière dont nous exerçons nos activités et dont nous travaillons ensemble. Elles guident la manière dont nous interagissons entre nous et avec nos clients.

Vous pouvez consulter de plus amples renseignements sur nos résultats financiers et sur nos progrès quant à nos priorités stratégiques dans notre rapport annuel 2018 à l'adresse manuvie.com.

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, d'unités d'actions liées au rendement et d'options sur actions selon le poste du membre de la haute direction. Le tableau ci-dessous présente l'enveloppe d'incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres pour 2018.

	UAT	UAR	Options sur actions
Chef de la direction	20 %	50 %	30 %
Vice-présidents directeurs principaux	20 %	50 %	30 %
Vice-présidents directeurs	35 %	35 %	30 %
Chef de la gestion des risques / actuaire en chef	70 %	0 %	30 %

Nouveauté en 2019

Afin de réduire la hiérarchie et de favoriser le travail d'équipe et la collaboration, en 2019, nous avons combiné nos paliers de vice-président principal, de vice-président directeur et de vice-président directeur principal en un seul groupe de hauts dirigeants. Dans le cadre de ce changement, nous avons augmenté la pondération des UAR pour un plus grand groupe de membres de la direction afin d'accroître l'alignement de la rémunération des membres de la haute direction sur notre rendement financier et sur le cours de nos actions. Les chefs des fonctions de contrôle ne reçoivent pas d'UAR afin d'assurer que leur rémunération ne soit pas liée au rendement des activités qu'ils supervisent. Le tableau ci-dessous présente l'enveloppe d'incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres pour 2019.

	UAT	UAR	Options sur actions
Chef de la direction	20 %	50 %	30 %
Hauts dirigeants			
• membres de l'équipe de haute direction	20 %	50 %	30 %
• non membres de l'équipe de haute direction	50 %	30 %	20 %
Chef de la gestion des risques / actuaire en chef	70 %	0 %	30 %
Chef de la conformité / auditeur en chef	80 %	0 %	20 %

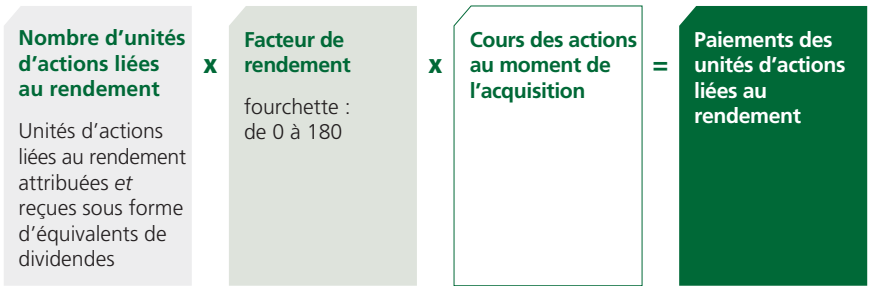
	Incitatifs à moyen terme	Incitatif à long terme	
	Unités d'actions temporairement inaccessibles	Unités d'actions liées au rendement	
		Options sur actions	
Nature	Actions fictives dont la valeur fluctue selon le cours des actions ordinaires de Manuvie	Actions fictives dont la valeur fluctue en fonction de notre rendement et du cours des actions ordinaires de Manuvie	Droits d'achat d'actions ordinaires de Manuvie dans le futur à un prix stipulé
Acquisition et paiement	<p>Acquises et payées en espèces sur trois ans</p> <p>Leur valeur de paiement est égale au cours de clôture moyen des actions ordinaires de Manuvie à la TSX pour les 10 jours de bourse précédant la date d'acquisition</p>	<p>Acquises et payées en espèces sur trois ans</p> <p>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</p> <p>Leur valeur de paiement est égale au cours de clôture moyen des actions ordinaires de Manuvie à la TSX pour les 10 jours de négociation précédant la date d'acquisition, multiplié par le facteur de rendement de l'unité d'actions liée au rendement</p> <p>-----  Voir la page 70 pour obtenir des précisions sur les conditions de rendement des UAR attribuées pour 2018</p>	<p>Acquises à raison d'une tranche de 25 % chaque année pendant quatre années suivant la date d'attribution</p> <p>Les options sur actions attribuées en 2015 et par la suite ne peuvent pas être exercées avant l'écoulement de cinq ans suivant la date d'attribution, sauf en cas de circonstances atténuantes</p> <p>Le prix d'exercice est égal au prix d'octroi</p> <p>Leur valeur ultime est égale à la différence entre le prix d'exercice et le cours des actions ordinaires de Manuvie à la TSX lorsque les options sont exercées</p> <p>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</p>
Équivalents de dividendes	Crédités sous forme d'unités additionnelles au même taux que les dividendes versés sur les actions ordinaires de Manuvie et sous réserve des mêmes conditions d'acquisition que les unités sous-jacentes		Ne confèrent pas d'équivalents de dividendes
Attributions	<p>Le prix d'octroi est le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le dernier jour de bourse précédant la date d'octroi ou le cours de clôture moyen pour les 10 jours de bourse précédant la date d'octroi (selon la valeur la plus élevée)</p> <p>La valeur de l'attribution des options sur actions est calculée en utilisant la méthode Black-Scholes</p>		
Préavis de retraite	Pour les attributions octroyées à partir de 2015, les membres de la haute direction qui prennent leur retraite 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 incitatifs à moyen et à long terme ne sont pas attribués lorsqu'il est interdit à nos initiés de négocier des titres, cette période étant habituellement désignée comme une <i>période d'interdiction</i> . Les attributions annuelles sont habituellement effectuées au moins 10 jours ouvrables 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		

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

Les unités d'actions liées au rendement sont acquises et payées selon la formule suivante.

Les cibles pour la période de rendement de trois ans sont fixées au moment de l'attribution, conformément à notre plan d'affaires. Le conseil peut rajuster le résultat calculé 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. Le conseil est aussi d'avis que la direction ne devrait pas être pénalisée d'avoir pris des décisions qui sont au mieux des intérêts des actionnaires à long terme.

Voir la page 57 pour obtenir des renseignements sur le groupe de comparaison en matière de rendement.



Changements à compter des attributions de 2017

Mesures de rendement simplifiées

- trois mesures plutôt que six
- une seule période de rendement de trois ans plutôt que trois périodes distinctes, avec des cibles fixées à l'avance
- aucun chevauchement avec les mesures incitatives à court terme

Meilleur lien entre la rémunération et le rendement

- augmentation de la pondération des UAR de 35 % à 50 % des attributions fondées sur des titres de capitaux propres pour le chef de la direction et l'équipe de haute direction, y compris les autres membres de la haute direction visés

Alignement amélioré sur les intérêts des actionnaires

- le RTA relatif est maintenant une mesure plutôt qu'un modificateur, ce qui augmente l'alignement sur l'expérience des actionnaires
- les périodes d'acquisition et de rendement sont prolongées à trois exercices entiers, aux fins d'un alignement plus étroit sur nos résultats publiés. Les UAR attribuées en 2017 seront acquises en 2020 et les UAR attribuées en 2018 seront acquises en 2021

Critères de rendement pour les octrois d'UAR de 2017 et de 2018 (pondération)**Valeur comptable par action excluant le CAERE (33 %)**

Se concentre sur la croissance à long terme des capitaux propres nécessaires pour soutenir la croissance de l'entreprise et est utilisée pour évaluer les sociétés d'assurance et les sociétés de placement.

Seuil	Cible	Maximum
0	100	180
10 % sous la cible	au niveau cible	8 % au-dessus de la cible

Rendement des capitaux propres tiré des activités de base (33 %)

Reflète l'emploi efficace des capitaux dans la génération du résultat tiré des activités de base.

Seuil	Cible	Maximum
0	100	180
40 % sous la cible	au niveau cible	32 % au-dessus de la cible

RTA relatif (34 %)

Comparativement à la médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement, mesurée à la NYSE.

Seuil	Cible	Maximum
0	100	180
30 points de pourcentage sous la médiane	à la médiane	24 points de pourcentage au-dessus de la médiane

Nous divulguons les cibles applicables à nos UAR au moment du paiement lorsque nous comparons le rendement aux résultats réels. La divulgation des cibles avant la fin de la période de rendement pourrait être grandement préjudiciable aux intérêts de Manuvie puisqu'elle pourrait potentiellement diffuser de l'information confidentielle sur notre stratégie, nos initiatives et notre plan d'affaires à nos concurrents ou être interprétée de façon inadéquate comme prévision du résultat.

Comment les mesures sont définies

Valeur comptable par action excluant le cumul des autres éléments du résultat étendu (CAERE) : Calculée en divisant les capitaux propres totaux attribuables aux porteurs d'actions ordinaires excluant le CAERE par le nombre d'actions ordinaires en circulation à la fin de la période. Nous excluons le CAERE puisqu'il comprend des éléments tels que les incidences des devises, qui peuvent être volatiles et fausser les résultats.

Rendement des capitaux propres tiré des activités de base¹ : Calculé comme le résultat tiré des activités de base disponible pour les porteurs d'actions ordinaires en pourcentage du capital déployé pour réaliser le résultat tiré des activités de base. Calculé à l'aide de la moyenne des capitaux propres attribuables aux porteurs d'actions ordinaires.

RTA relatif : Le RTA est une mesure du rendement des actions ordinaires détenues par les investisseurs. Calculé en combinant l'appréciation ou la dépréciation du cours, plus la valeur des dividendes versés aux actionnaires (en supposant le réinvestissement des dividendes dans des actions additionnelles). Le RTA relatif est calculé en comparant le RTA des actions ordinaires de Manuvie négociées à la NYSE à la médiane du RTA de notre groupe de comparaison en matière de rendement pendant toute la période de rendement. Pour minimiser les distorsions, le cours moyen sur 20 jours est utilisé pour le cours d'ouverture et de clôture des actions dans le calcul du RTA tant de Manuvie que de nos sociétés homologues en matière de rendement.

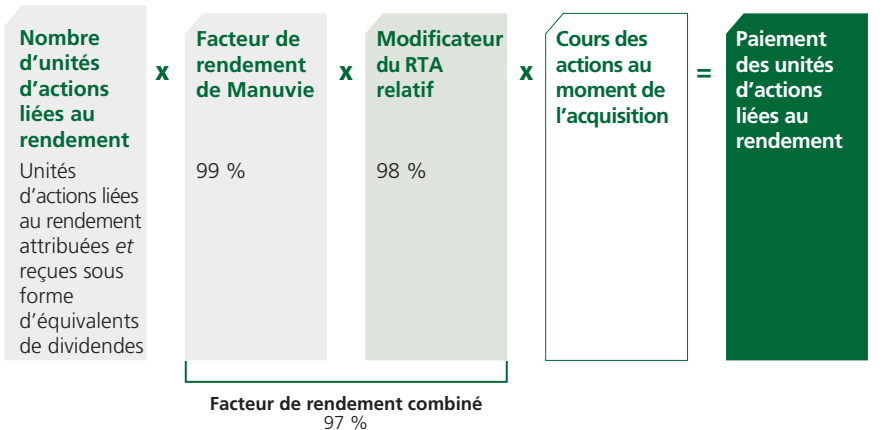
1 Il s'agit d'une mesure non conforme aux PCGR au sujet de laquelle vous pouvez consulter la page 64.

Païement des primes d'encouragement à moyen terme qui ont été attribuées en 2016

Les unités d'actions temporairement inaccessibles et les unités d'actions liées au rendement qui ont été attribuées en 2016 ont été acquises le 15 décembre 2018. Les montants indiqués dans le tableau ci-dessous comprennent les dividendes réinvestis.

	Date d'acquisition	Prix à la date d'octroi	Facteur de rendement combiné	Prix à la date d'acquisition	Païement en % de la valeur d'octroi
UAT de 2016	15 déc. 2018	17,59 \$	-	19,87 \$	126 %
UAR de 2016	15 déc. 2018	17,59 \$	97 %	19,87 \$	122 %

Les UAR de 2016 font partie des dernières attributions octroyées selon le modèle précédent, qui comprenait une période de rendement de 34 mois et un facteur de rendement combiné. Le facteur de rendement combiné pour les UAR de 2016 était de 97 %. Le rendement a été évalué au moyen de mesures et d'objectifs de rendement fixés en 2016, au moment de l'attribution, conformément à notre plan d'affaires préalablement approuvé par le conseil.



En pourcentage de l'attribution originale

Roy Gori	-	-	-	-	-
Phil Witherington	12 167	x	97 %	x 19,87 \$ =	234 499 \$
Warren Thomson	70 226	x	97 %	x 19,87 \$ =	1 353 533 \$
Marianne Harrison	61 066	x	97 %	x 19,87 \$ =	1 176 980 \$
Anil Wadhvani	-	-	-	-	-

Les UAR de 2016 de M. Gori ont été acquises et réglées en 2017 dans le cadre de son déménagement de Hong Kong, et le produit après impôts a été utilisé pour acheter 73 761 actions ordinaires sur le marché libre qui ont été placées dans un compte d'entiercement. Lorsque les UAR de 2016 ont été acquises, 71 549, ou 97 %, des actions de M. Gori ont été libérées de l'entiercement et lui ont été transférées et 2 212 actions ont été annulées. Cela représente une valeur de 1 421 679 \$ pour M. Gori selon le cours des actions de 19,87 \$ indiqué dans le tableau ci-dessus. M. Gori n'a pas reçu de somme en

espèces en ce qui a trait à l'acquisition de ses UAR en 2017, ou le 15 décembre 2018, lorsque le reste des attributions d'UAR de 2016 de Manuvie ont été acquises. Vous trouverez de plus amples renseignements sur cet arrangement à la page 90 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2018, qui est disponible à l'adresse manuvie.com.

Facteur de rendement combiné

Conformément aux modalités de l'attribution d'UAR de 2016, le résultat du rendement pour chaque exercice a été mesuré séparément. Les octrois d'UAR depuis 2017 sont fondés sur une seule période de rendement de trois ans et suivent la structure du régime simplifié (voir la page 69 pour obtenir des renseignements).

	Ce que nous avons mesuré (pondération)	Fourchette de rendement			Réel	Résultat	Résultat pondéré
		Seuil 0	Cible 100	Maximum 150			
Période de rendement n° 1 (pondération de 36 %) Du 1 ^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016	Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$) (25 %)	2 008 \$	4 015 \$	5 019 \$	2 929 \$	46 %	11 %
	Rendement des capitaux propres (25 %)	5,1 %	10,3 %	12,7 %	7,3 %	42 %	11 %
	Moyenne du ratio du MPMRCE trimestriel ¹ (25 %)	80 % de la cible	100 % de la cible	115 % de la cible		119 %	30 %
	Résultat tiré des activités de base – secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde (M\$) (12,5 %)	342 \$	683 \$	854 \$	629 \$	84 %	11 %
	Valeur des nouvelles affaires (M\$) (12,5 %)	618 \$	1 235 \$	1 544 \$	1 226 \$	98 %	12 %
	Résultat de rendement moyen pondéré pour la période de rendement n° 1						75 %
Période de rendement n° 2 (pondération de 36 %) Du 1 ^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017	Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$) (25 %)	1 985 \$	3 970 \$	4 963 \$	4 767 \$	140 %	35 %
	Rendement des capitaux propres (25 %)	4,7 %	9,5 %	11,9 %	11,7 %	147 %	37 %
	Moyenne du ratio du MPMRCE trimestriel ¹ (25 %)	80 % de la cible	100 % de la cible	115 % de la cible		115 %	29 %
	Résultat tiré des activités de base – secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde (M\$) (12,5 %)	451 \$	903 \$	1 129 \$	788 \$	75 %	9 %
	Valeur des nouvelles affaires (M\$) (12,5 %)	781 \$	1 563 \$	1 954 \$	1 472 \$	88 %	11 %
	Résultat de rendement moyen pondéré pour la période de rendement n° 2						121 %

	Ce que nous avons mesuré (pondération)	Fourchette de rendement			Réel	Résultat	Résultat pondéré
		Seuil 0	Cible 100	Maximum 150			
Période de rendement n° 3 (pondération de 28 %)	Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$) (25 %)	1 939 \$	3 878 \$	4 847 \$	3 958 \$	104 %	26 %
Du 1 ^{er} janvier 2018 au 30 septembre 2018	Rendement des capitaux propres (25 %)	5,8 %	11,6 %	14,5 %	12,2 %	111 %	28 %
	Moyenne du ratio du TSAV trimestriel ¹ (25 %)	95 % de la cible	100 % de la cible	110 % de la cible		133 %	33 %
	Résultat tiré des activités de base – secteur Gestion de patrimoine et d’actifs, Monde (M\$) (12,5 %)	450 \$	900 \$	1 125 \$	699 \$	55 %	7 %
	Valeur des nouvelles affaires (M\$) (12,5 %)	724 \$	1 447 \$	1 809 \$	1 247 \$	72 %	9 %
Résultat de rendement moyen pondéré pour la période de rendement n° 3							103 %
Facteur de rendement de Manuvie = moyenne pondérée des trois périodes (A)							99 %
Modificateur du RTA relatif (B)							98 %
Facteur de rendement combiné (A x B)							97 %

1 Le ratio du MPRCE était un ratio réglementaire utilisé par le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF) utilisé jusqu'en 2018 pour évaluer la solidité financière d'un assureur et sa capacité à respecter ses obligations envers les titulaires de contrats. Le 1^{er} janvier 2018, le BSIF a remplacé le MPRCE par le test de suffisance du capital des sociétés d'assurance vie (TSAV). Nous avons mis à jour la période de rendement de 2018 pour inclure le TSAV et avons créé des cibles et des fourchettes pour le TSAV établies de manière comparable à celles créées pour le MPRCE. Le résultat représente la moyenne des résultats du MPRCE/TSAV trimestriel pour la période de rendement pertinente. Les résultats trimestriels ont été calculés en comparant le ratio du MPRCE/TSAV atteint par Assurance-Vie Manufacturers chaque trimestre à la cible des capitaux internes en place pour ce trimestre.

Facteur de rendement de Manuvie

Le facteur de rendement de Manuvie de 99 % reflète notre rendement par rapport aux cibles fixées pour les mesures de rendement pendant toute la durée de la période de rendement de 33 mois (janvier 2016 à septembre 2018).

Pour calculer le facteur de rendement, le conseil a exclu les incidences de la réforme fiscale aux États-Unis et de la décision de la direction de modifier l'ensemble des actifs en portefeuille en lien avec nos activités traditionnelles. Le bénéfice net attribuable aux actionnaires et le rendement des capitaux propres (en 2017 et en 2018) et le résultat tiré des activités de base – secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde (en 2018) ont été rajustés afin d'exclure des charges de 2,7 G\$ en 2017 et des gains nets de 249 M\$ en 2018 liés aux éléments susmentionnés.

Le conseil a apporté des ajustements en raison de l'incidence de ces éléments parce que nous estimons que la rémunération doit être alignée sur la valeur à long terme pour les actionnaires : les membres de la haute direction ne devraient pas être pénalisés lorsqu'ils prennent des mesures dans l'intérêt à long terme des actionnaires même s'il pourrait y avoir des incidences à court terme sur le bénéfice net, ou lorsqu'il y a des changements législatifs indépendants de notre volonté. Vous pouvez en apprendre plus à ce sujet à la page 75 de notre circulaire 2018, disponible à l'adresse manuvie.com.

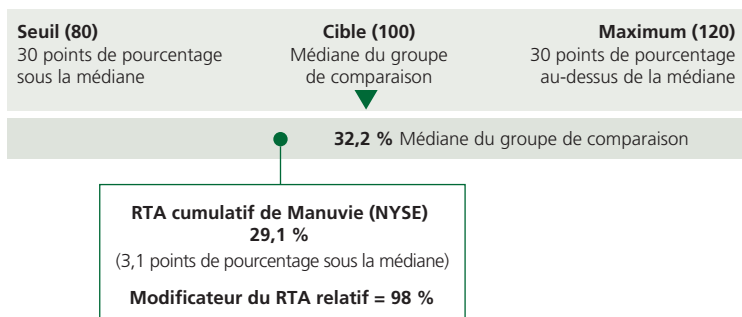
Le bénéfice net et le rendement des capitaux propres ont été touchés défavorablement en 2016 en grande partie en raison de facteurs macroéconomiques et de charges résultant de l'augmentation nette des réserves actuarielles. Des résultats plus favorables en 2017 et en 2018 ont compensé les incidences de 2016 de telle façon qu'en moyenne, le bénéfice net et le rendement des capitaux propres ont concordé avec les cibles pendant les périodes de rendement. Bien qu'une bonne progression ait été accomplie sur le plan du résultat tiré des activités de base – secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde et de la valeur des nouvelles affaires, nous n'avons pas atteint les cibles de croissance fixées dans notre plan de 2016. Notre situation financière était favorable par rapport aux cibles tout au long de la période de rendement.

Modificateur du RTA relatif

Le modificateur du RTA relatif de 98 % reflète le rendement du cours de nos actions comparativement à la médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement pendant toute la période de rendement. Pour minimiser les distorsions, le cours des actions moyen sur 20 jours est utilisé pour le cours d'ouverture et de clôture des actions dans le calcul du RTA tant pour Manuvie que pour nos sociétés homologues en matière de rendement. Notre RTA s'est établi à 29,1 %, 3,1 points de pourcentage sous la médiane, entraînant un modificateur de 98 %.

Période de rendement

Du 1^{er} janvier 2016 au 30 septembre 2018 (NYSE)



Rémunération des membres de la haute direction visés

Roy Gori, président et chef de la direction



M. Gori est président et chef de la direction et membre du conseil d'administration. Il assume la responsabilité globale de notre stratégie, de nos activités et de notre rendement. M. Gori s'est joint à Manuvie en 2015 en tant que président et chef de la direction, Manulife Asia, et a été promu à son rôle actuel le 1^{er} octobre 2017.

M. Gori a dirigé le plan transformationnel de Manuvie en 2018, y compris l'exécution de nos cinq priorités stratégiques, et nous a rapprochés davantage de notre objectif de devenir la société mondiale la plus numérique et la plus axée sur le client de notre secteur d'activité. Il a également obtenu des résultats financiers solides. Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats ayant permis d'établir sa rémunération pour 2018.

Finances

- Un bénéfice net attribué aux actionnaires record de 4,8 G\$, en hausse de 2,7 G\$ par rapport à 2017, mais sous la cible. Le résultat par action ordinaire s'est établi à 2,34 \$, une hausse par rapport à 0,98 \$ en 2017
- Un résultat tiré des activités de base¹ record de 5,6 G\$, au-dessus de la cible et dépassant de 23 %² celui de 2017, avec une croissance dans les deux chiffres dans tous les secteurs d'exploitation
- Un rendement des capitaux propres tiré des activités de base¹ solide de 13,7 %, en hausse de 2,4 points de pourcentage par rapport à 2017
- Une forte rentabilité des nouvelles affaires avec une valeur des nouvelles affaires¹ de 1,7 G\$, au-delà de la cible et dépassant de 20 %² celle de 2017, et un résultat tiré des activités de base¹ du secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde de 986 M\$, au-delà de la cible et dépassant de 21 %² celui de 2017
- Le secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde a généré des apports nets¹ de 1,6 G\$ en 2018, ce qui marque la neuvième année consécutive de flux entrants nets

Progrès par rapport aux cinq priorités stratégiques de Manuvie

Optimisation du portefeuille

- A conclu six traités de réassurance, a mené à bien des ventes d'actifs de longue durée alternatifs et a disposé de Signator Investors, notre ancien courtier américain
- A libéré des capitaux de 3,0 G\$ grâce à ces initiatives d'optimisation du portefeuille qui, une fois complètement réalisées, devraient libérer une somme supplémentaire de 0,7 G\$ en 2019³

Efficacité sur le plan des dépenses et de l'exploitation

- A réalisé des économies de dépenses de 300 M\$ en 2018
- A limité la croissance des dépenses incluses dans le résultat tiré des activités de base à 3 %, soit moins de la moitié du taux de la période de cinq ans précédente
- A élaboré des plans pour réaliser des économies de dépenses de 1 G\$ d'ici 2022³

1 Il s'agit de mesures non conformes aux PCGR au sujet desquelles vous pouvez consulter la page 64.

2 Selon un taux de change constant.

3 Voir « Mise en garde au sujet des énoncés prospectifs » à la page 14 de notre rapport annuel 2018 pour de plus amples renseignements.

Accélération de la croissance des activités au potentiel le plus élevé

- A obtenu un résultat tiré des activités de base provenant de nos activités au potentiel le plus élevé de plus de 55 %
- A atteint une croissance du résultat tiré des activités de base de 20 %² et de 21 %² en Asie et au sein du secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde, respectivement
- A amélioré notre position concurrentielle dans le marché de l'assurance au Canada par la réintroduction de l'assurance à participation
- A favorisé la croissance des souscriptions de John Hancock Vitality et de Manuvie Vitalité auprès des clients désirant accumuler des récompenses et épargner de l'argent tout en améliorant leur santé

Chef de file numérique et orientation client

- A ajouté 1,5 million net de nouveaux clients à notre organisation, portant le nombre total de nos clients à 27,7 millions
- A mis sur pied un centre d'excellence mondial pour le programme de taux net de recommandation et une méthodologie de mesure du taux net de recommandation relationnel (rNPS) uniformisée à l'échelle mondiale
- A dépassé les 2 millions d'opérations robotisées, a mis en œuvre la souscription par voie d'intelligence artificielle et a été le premier à accepter tous les types de réclamations collectives en ligne ou sur appareil mobile au Canada
- A poursuivi notre stratégie numérique aux États-Unis avec la première application de gestion du patrimoine, qui a été présentée comme « app du jour » dans l'App Store d'Apple

Équipe et culture à rendement élevé

- A réaligné l'organisation sur notre stratégie, notamment en établissant le secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde, ainsi que notre équipe d'activités traditionnelles, afin de se concentrer sur l'optimisation du portefeuille
 - A mis en œuvre des changements organisationnels majeurs et a recruté un chef des ressources humaines de classe mondiale
 - A favorisé la participation des employés dans le développement de la nouvelle mission et des nouvelles valeurs de notre société ainsi que de notre marque mondiale renouvelée
 - A mis en œuvre des initiatives permettant d'améliorer l'accès des femmes aux postes de leadership et leur promotion au sein de ceux-ci, notamment en préparant une liste de candidats diversifiée pour les postes de cadre et en lançant un programme de formation interactif numérique pour 1 200 femmes en technologie en vue de l'acquisition et du développement des compétences
-

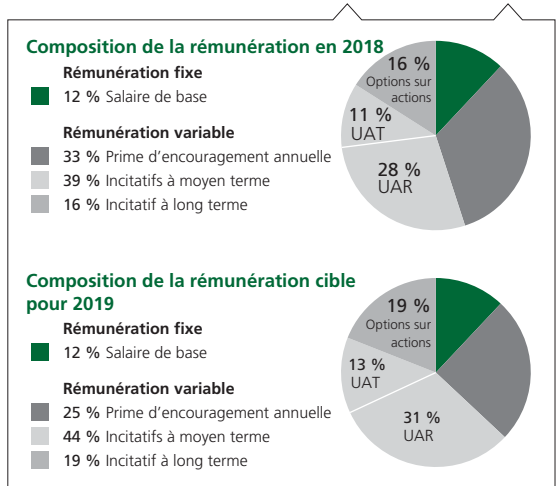
Rémunération directe totale

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Gori pour 2018 ainsi que son salaire de base et ses incitatifs à moyen terme et à long terme pour 2019, suivant la recommandation du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Le conseil a établi la rémunération de M. Gori en tenant compte des résultats financiers de Manuvie en 2018 et de notre rendement par rapport à nos sociétés homologues, de la progression de nos principales priorités stratégiques et des apports personnels solides de M. Gori. Il a également tenu compte de l'apport potentiel futur de M. Gori, du positionnement concurrentiel de sa rémunération et de l'alignement de sa rémunération sur les intérêts des actionnaires.

(en \$ US)	2016	2017	2018	Cible de 2019
Salaire de base	750 000 \$	932 192 \$	1 100 000 \$	1 100 000 \$
Prime d'encouragement annuelle	1 300 000 \$	2 404 000 \$	3 088 800 \$	2 200 000 \$
Versement de transition ¹		1 500 000 \$		
Incidatifs à moyen terme				
• UAR	1 050 000 \$	2 125 000 \$	2 600 000 \$	2 800 000 \$
• UAT	750 000 \$	850 000 \$	1 040 000 \$	1 120 000 \$
Incidatif à long terme				
• Options sur actions	1 200 000 \$	1 575 000 \$	1 560 000 \$	1 680 000 \$
Rémunération directe totale	5 050 000 \$	9 386 192 \$	9 388 800 \$	8 900 000 \$

1 Le versement de transition en 2017 visait à neutraliser les incidences fiscales et les autres incidences financières personnelles liées à la relocalisation de M. Gori de Hong Kong à Toronto.



Le montant de la rémunération directe totale cible pour 2019 de M. Gori tient compte de la portée mondiale et de la complexité de ses fonctions de président et chef de la direction, de la rémunération versée par nos sociétés homologues pour un poste semblable ou de la rémunération versée aux autres membres de la haute direction à Manuvie. Le comité a reçu des conseils indépendants de même que d'autres recherches et analyses de son conseiller en rémunération externe dans le cadre de la préparation de l'enveloppe de rémunération versée à M. Gori en contrepartie de ses fonctions de président et chef de la direction. Le conseil est d'avis que la cible de 2019 de M. Gori est appropriée et que la composition de la rémunération met l'accent sur le rendement à long terme de Manuvie et est alignée sur l'expérience des actionnaires.

Salaire de base

Le salaire de M. Gori n'a pas été modifié en 2018 et n'a pas été modifié pour 2019.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2018 de M. Gori a été approuvée et versée en février 2019. Elle correspondait à 140 % de sa cible et était 28 % supérieure à sa prime de 2017.

Vous pouvez lire sur la prime d'encouragement annuelle et notre rendement pour l'exercice à compter de la page 62.

Incitatifs à moyen terme et à long terme

Les primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 2018 de M. Gori ont totalisé 5 200 000 \$ US. L'attribution effectuée en février 2018 a été établie en fonction de son rendement, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires.

Vous pouvez lire sur les critères de rendement applicables aux unités d'actions liées au rendement à compter de la page 70.

En février 2019, le conseil a approuvé des incitatifs à moyen terme et à long terme de 5 600 000 \$ US pour 2019, répartis à 50 % en unités d'actions liées au rendement, à 20 % en unités d'actions temporairement inaccessibles et à 30 % en options sur actions. Ces attributions se veulent tournées vers l'avenir. Le montant réel que M. Gori obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique en fonction du rendement financier et du rendement du cours des actions de Manuvie au cours des 10 prochaines années.

Phil Witherington, chef des finances



M. Witherington est devenu chef des finances de Manuvie le 1^{er} janvier 2018. Il est responsable de la gestion des affaires financières de Manuvie, notamment les finances, la comptabilité, le capital, la trésorerie, la fiscalité, les relations avec les investisseurs, la réglementation financière, ainsi que de nos activités de réassurance IARD. M. Witherington s'est joint à Manuvie en 2014 et a été président et chef de la direction par intérim de Manulife Asia avant sa promotion obtenue en janvier 2018. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.

Au cours de sa première année à titre de chef des finances, M. Witherington a considérablement amélioré la situation des fonds propres de Manuvie, a ralenti le rythme de croissance des dépenses, a amélioré la présentation de l'information financière et a continué de mettre sur pied une équipe diversifiée. Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats ayant permis d'établir sa rémunération pour 2018.

Finances

- Un bénéfice net attribué aux actionnaires record de 4,8 G\$, en hausse de 2,7 G\$ par rapport à 2017, mais sous la cible. Le résultat par action ordinaire s'est établi à 2,34 \$, une hausse par rapport à 0,98 \$ en 2017
- Un résultat tiré des activités de base¹ record de 5,6 G\$, au-dessus de la cible et dépassant de 23 %² celui de 2017
- Un rendement des capitaux propres tiré des activités de base¹ solide de 13,7 %, en hausse de 2,4 points de pourcentage par rapport à 2017
- A maintenu une situation des fonds propres saine et a renforcé le ratio du test de suffisance du capital des sociétés d'assurance vie (TSAV) à 143 % au 31 décembre 2018, comparativement à un niveau cible de 100 %
- A amélioré le ratio du levier financier de 1,7 point de pourcentage pour le porter à 28,6 % au 31 décembre 2018
- Le ratio d'efficience¹ s'est accru de 3,4 points de pourcentage pour s'établir à 52,0 %

Contribution à l'exécution des cinq priorités stratégiques de Manuvie

- A libéré des capitaux de 3,0 G\$ grâce à des initiatives d'optimisation du portefeuille qui, une fois complètement réalisées, devraient libérer une somme supplémentaire de 0,7 G\$ en 2019³
- A procuré des économies et des évitements de dépenses de 300 M\$ en 2018 et a élaboré des plans pour procurer des économies de dépenses de 1 G\$ d'ici 2022³
- A contribué à l'examen de la stratégie d'entreprise, y compris l'élaboration et l'adoption de nouvelles mesures et cibles qui ont été communiquées lors de notre journée des investisseurs de 2018
- S'est assuré que le processus de communication avec les investisseurs et de communication de l'information destinée à ceux-ci se déroule sans heurt pendant la transition des rôles, a dirigé les préparations pour notre journée des investisseurs de 2018 et a amélioré la transparence grâce à des changements apportés à la communication de l'information à l'externe
- A apporté des améliorations aux systèmes de gestion afin d'assurer la surveillance dynamique de la progression et de favoriser l'imputabilité
- A recruté des gens de talent et procédé à des nominations stratégiques, notamment un nouveau chef des finances pour l'Asie et un nouveau chef mondial, Relations avec les investisseurs, a créé un nouveau rôle mondial de planification et d'analyse et a élaboré les principaux plans de relève
- A amélioré la diversité, 29 % des postes de vice-président ou échelons supérieurs en finances étant occupés par des femmes

1 Il s'agit de mesures non conformes aux PCGR au sujet desquelles vous pouvez consulter la page 64.

2 Selon un taux de change constant.

3 Voir « Mise en garde au sujet des énoncés prospectifs » à la page 14 de notre rapport annuel 2018 pour de plus amples renseignements.

Rémunération directe totale

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Witherington pour 2018 ainsi que son salaire de base et ses incitatifs à moyen terme et à long terme pour 2019, 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 de M. Witherington en tenant compte de notre rendement d'entreprise et du rendement relatif par rapport à nos sociétés homologues, de l'apport potentiel futur de M. Witherington, du positionnement concurrentiel de sa rémunération et de l'alignement de sa rémunération sur les intérêts des actionnaires.

	(en \$ CA)	(en \$ CA)
	2018	Cible de 2019
Salaire de base	850 000 \$	867 000 \$
Prime d'encouragement annuelle	1 492 000 \$	1 170 450 \$
Incidatifs à moyen terme		
• UAR	1 000 000 \$	1 100 000 \$
• UAT	400 000 \$	440 000 \$
Incidatif à long terme		
• Options sur actions	600 000 \$	660 000 \$
Rémunération directe totale	4 342 000 \$	4 237 450 \$

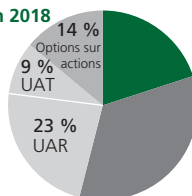
Composition de la rémunération en 2018

Rémunération fixe

- 20 % Salaire de base

Rémunération variable

- 34 % Prime d'encouragement annuelle
- 32 % Incitatifs à moyen terme
- 14 % Incitatif à long terme



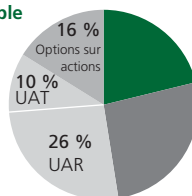
Composition de la rémunération cible pour 2019

Rémunération fixe

- 20 % Salaire de base

Rémunération variable

- 28 % Prime d'encouragement annuelle
- 36 % Incitatifs à moyen terme
- 16 % Incitatif à long terme



Salaire de base

Le salaire de M. Witherington pour 2018 était de 850 000 \$ CA. En 2019, le conseil a approuvé une augmentation de 2,0 % avec prise d'effet le 1^{er} mars 2019.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2018 de M. Witherington a été approuvée et versée en février 2019. Elle correspondait à 140 % de sa cible. Le conseil a approuvé une augmentation de la prime d'encouragement annuelle cible de M. Witherington, la portant à 135 % du salaire, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2019.

Incitatifs à moyen terme et à long terme

Les primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 2018 de M. Witherington ont totalisé 2 000 000 \$ CA. L'attribution effectuée en février 2018 a été établie en fonction de son rendement, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires.

En février 2019, le conseil a approuvé des incitatifs à moyen terme et à long terme de 2 200 000 \$ CA pour 2019, répartis à 50 % en unités d'actions liées au rendement, à 20 % en unités d'actions temporairement inaccessibles et à 30 % en options sur actions. Ces attributions se veulent tournées vers l'avenir. Le montant réel que M. Witherington obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique en fonction du rendement financier et du rendement du cours des actions de Manuvie au cours des 10 prochaines années.

Warren Thomson, président directeur principal et chef des placements



M. Thomson a pris sa retraite du poste de chef des placements le 28 février 2019. Il était responsable des activités de gestion du compte du Fonds général de Manuvie et des activités du secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde, ce qui comprend la gestion et l'administration d'actifs d'une valeur supérieure à 1 billion de dollars. Il était membre de l'équipe de la haute direction de Manuvie.

En 2018, M. Thomson a essentiellement mené à bien la refonte de nos activités de Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde et a continué d'accroître nos offres de produits tout en réduisant les dépenses. Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats ayant permis d'établir sa rémunération pour 2018.

Finances

- A généré des profits sur les résultats techniques liés aux placements de 600 M\$, au-delà de la cible
- A obtenu un résultat tiré des activités de base¹ du secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde de 986 M\$, au-delà de la cible et une augmentation de 21 %² par rapport à 2017
- A généré des apports nets¹ positifs de 1,6 G\$ dans notre secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde, ce qui marque la neuvième année consécutive de flux entrants nets
- Les apports bruts¹ se sont établis à 119,0 G\$, sous la cible et en baisse de 2 %² par rapport à 2017

Contribution à l'exécution des cinq priorités stratégiques de Manuvie

- A libéré des capitaux de 1,9 G\$ grâce à la vente d'actifs de longue durée alternatifs soutenant certaines de nos activités traditionnelles
- A lancé le fonds John Hancock Infrastructure Fund, donnant aux investisseurs tiers l'accès à des investissements ou des co-investissements de capitaux privés dans le secteur des infrastructures aux États-Unis
- A fait l'acquisition de deux immeubles de bureaux commerciaux américains par l'intermédiaire de notre fiducie de placement immobilier américaine à Singapour, qui ont généré des apports additionnels
- A mené à bien diverses initiatives visant à améliorer l'efficacité de nos opérations de couverture et à réduire les vulnérabilités aux taux d'intérêts
- A continué de moderniser nos plateformes d'exploitation, de technologie et de données grâce à notre programme d'optimisation mondiale, y compris la mise en œuvre d'une plateforme de négociation et d'ordre mondiale et d'une infrastructure de données améliorée
- A lancé un programme novateur de placement axé sur les objectifs et fondé sur l'analyse de données avancée et une stratégie de placement dynamique guidée sur le passif, la première stratégie de placement du genre offerte aux particuliers au Canada
- A lancé My Money Connector, un outil d'agrégation qui aide les clients à gérer leurs finances
- A mis en œuvre des changements organisationnels clés afin d'établir notre secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde en vue de tirer profit de l'envergure mondiale et de favoriser l'alignement avec nos priorités stratégiques

1 Il s'agit de mesures non conformes aux PCGR au sujet desquelles vous pouvez consulter la page 64.

2 Selon un taux de change constant.

Rémunération directe totale

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Thomson pour 2018, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

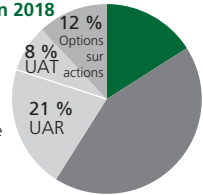
Le conseil a établi la rémunération de M. Thomson en tenant compte de notre rendement d'entreprise et du rendement relatif par rapport à nos sociétés homologues, du positionnement concurrentiel de sa rémunération, de l'alignement de sa rémunération sur les intérêts des actionnaires et de l'incidence des taux de change, puisque sa rémunération est établie en dollars américains.

(en \$ US)	2016	2017	2018
Salaire de base	820 000 \$	820 000 \$	835 000 \$
Prime d'encouragement annuelle	1 200 000 \$	2 300 000 \$	2 247 000 \$
Incatifs à moyen terme			
• UAR	805 000 \$	1 100 000 \$	1 100 000 \$
• UAT	575 000 \$	440 000 \$	440 000 \$
Incatif à long terme			
• Options sur actions	920 000 \$	660 000 \$	660 000 \$
Rémunération directe totale	4 320 000 \$	5 320 000 \$	5 282 000 \$

Composition de la rémunération en 2018

Rémunération fixe
16 % Salaire de base

Rémunération variable
43 % Prime d'encouragement annuelle
29 % Incitatifs à moyen terme
12 % Incitatif à long terme



Salaire de base

En 2018, le conseil a approuvé une augmentation de 1,8 % avec prise d'effet le 1^{er} mars 2018. Le salaire de M. Thomson n'a pas été modifié en 2019.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de M. Thomson pour 2018 a été approuvée et a été versée en février 2019. Elle correspondait à 135 % de sa cible et était 2 % inférieure à sa prime de 2017 en raison du fort rendement de résultat tiré des activités de base de notre secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde et des apports nets positifs.

Incatifs à moyen terme et à long terme

Des primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 2 200 000 \$ US ont été accordées à M. Thomson pour 2018. L'attribution effectuée en février 2018 a été établie en fonction de son apport futur prévu, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires. M. Thomson n'a pas reçu de prime d'encouragement à moyen terme et à long terme en 2019 en raison de son départ à la retraite.

Marianne Harrison, présidente et chef de la direction, John Hancock



M^{me} Harrison est responsable de tous les aspects des activités de John Hancock, qui offre des produits d'assurance vie et administre des produits de soins longue durée et d'accumulation de patrimoine fondée sur l'assurance en vigueur aux États-Unis. Elle joue également le rôle de responsable matricielle pour les activités des fonds communs de placement américains et des services de régimes de retraite américains, qui relèvent principalement du secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde. Elle est également membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.

M^{me} Harrison a dirigé l'exécution de la stratégie ambitieuse de Manuvie quant à la transformation des activités américaines cette année, accomplissant des progrès significatifs tout en générant des résultats financiers solides. Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats ayant permis d'établir sa rémunération pour 2018.

Finances

- Le résultat tiré des activités de base¹ de John Hancock s'est établi à 1,4 G\$ US, au-delà de la cible et en hausse de 14 %² par rapport à 2017
- Les souscriptions d'assurance vie¹ ont atteint 426 M\$ US, au-delà de la cible et en baisse de 8 %² par rapport à 2017
- A généré des apports nets¹ négatifs de 4,6 G\$ US des activités de gestion de patrimoine et d'actifs en raison de la volatilité des marchés des capitaux propres, comparativement à des apports nets positifs de 6,0 G\$ US en 2017
- Les apports bruts¹ se sont établis à 55,8 G\$ US, sous la cible et en baisse de 1 %² par rapport à 2017
- A maintenu des niveaux de capital solides pour les sociétés en exploitation américaines exerçant des activités liées à l'assurance dans la tranche supérieure de la fourchette de capital ciblée en fonction du risque

Contribution à l'exécution des cinq priorités stratégiques de Manuvie

- A généré des capitaux au moyen de la réassurance de nos activités traditionnelles de rentes immédiates individuelles et collectives et de la vente de Signator Investors, notre courtier en propriété exclusive
- A mis fin aux souscriptions de produits d'assurance vie à faible rendement détenus par des entreprises et par des banques
- A regroupé 17 anciens systèmes en une plateforme numérique intégrée et a consolidé notre empreinte immobilière afin de réduire les dépenses
- A amélioré notre offre d'assurance comportementale John Hancock Vitality, qui est dorénavant offerte dans le cadre de toute souscription d'assurance
- A augmenté la souscription de produits comportant la caractéristique John Hancock Vitality Plus, notre programme de santé et de bien-être, de plus de 50 % en 2018, ce qui représente près de 25 % des souscriptions totales
- A fait progresser la numérisation orientée sur le client, réduisant les plaintes de clients au passage
- A poursuivi notre stratégie de conseils numériques avec une offre robotisée pour la génération du millénaire
- A fait tripler les taux de captage et a accru le nombre de régimes offrant des conseils intégrés au régime de 40 % dans les régimes de retraite aux États-Unis
- A lancé un site Web hautement interactif et exhaustif pour les conseillers et clients de fonds communs de placement
- A fixé de nouvelles priorités stratégiques pour les États-Unis et a recruté un nouveau chef, Stratégie pour diriger la transformation
- A accru notre diversité, pour la porter à 40 % au sein de l'équipe de haute direction et à 60 % au sein des personnes relevant directement de M^{me} Harrison

1 Il s'agit de mesures non conformes aux PCGR au sujet desquelles vous pouvez consulter la page 64.

2 Selon un taux de change constant.

Rémunération directe totale

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M^{me} Harrison pour 2018 ainsi que son salaire de base et ses incitatifs à moyen terme et à long terme pour 2019, 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 de M^{me} Harrison en tenant compte de notre rendement d'entreprise et du rendement relatif par rapport à nos sociétés homologues, de l'apport potentiel futur de M^{me} Harrison, du positionnement concurrentiel de sa rémunération et de l'alignement de sa rémunération sur les intérêts des actionnaires.

(en \$ US)	2016	2017	2018	Cible de 2019
Salaire de base	630 000 \$	700 000 \$	715 000 \$	725 000 \$
Prime d'encouragement annuelle	750 000 \$	1 100 000 \$	1 098 000 \$	978 750 \$
Incidatifs à moyen terme				
• UAR	700 000 \$	1 300 000 \$	1 300 000 \$	1 300 000 \$
• UAT	500 000 \$	520 000 \$	520 000 \$	520 000 \$
Incidatif à long terme				
• Options sur actions	800 000 \$	780 000 \$	780 000 \$	780 000 \$
Rémunération directe totale	3 380 000 \$	4 400 000 \$	4 413 000 \$	4 303 750 \$

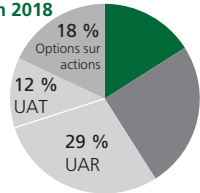
Composition de la rémunération en 2018

Rémunération fixe

- 16 % Salaire de base

Rémunération variable

- 25 % Prime d'encouragement annuelle
- 41 % Incitatifs à moyen terme
- 18 % Incitatif à long terme



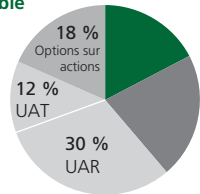
Composition de la rémunération cible pour 2019

Rémunération fixe

- 17 % Salaire de base

Rémunération variable

- 23 % Prime d'encouragement annuelle
- 42 % Incitatifs à moyen terme
- 18 % Incitatif à long terme



Salaire de base

Le salaire de M^{me} Harrison pour 2018 a été augmenté de 2,1 % avec prise d'effet le 1^{er} mars 2018. En 2019, le conseil a approuvé une augmentation de 1,4 % avec prise d'effet le 1^{er} mars 2019.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2018 de M^{me} Harrison a été approuvée et versée en février 2019. Elle correspondait à 123 % de sa cible et était à peu près égale à sa prime de 2017, ce qui témoigne d'un solide rendement financier et des progrès réalisés en ce qui concerne nos priorités stratégiques. Le conseil a approuvé une augmentation de la prime d'encouragement annuelle cible de M^{me} Harrison, la portant à 135 % du salaire, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2019.

Incitatifs à moyen terme et à long terme

Les primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 2018 de M^{me} Harrison ont totalisé 2 600 000 \$ US. L'attribution effectuée en février 2018 a été établie en fonction de son rendement, de son apport futur prévu, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires.

En février 2019, le conseil a approuvé des incitatifs à moyen terme et à long terme de 2 600 000 \$ US pour 2019, répartis à 50 % en unités d'actions liées au rendement, à 20 % en unités d'actions temporairement inaccessibles et à 30 % en options sur actions. Ces attributions se veulent tournées vers l'avenir. Le montant réel que M^{me} Harrison obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique en fonction du rendement financier et du rendement du cours des actions de Manuvie au cours des 10 prochaines années.

Anil Wadhvani, président et chef de la direction, Manulife Asia



M. Wadhvani s'est joint à Manuvie en tant que président et chef de la direction de Manulife Asia le 13 novembre 2017. Il est chargé de la gestion globale des activités de Manulife Asia dans 12 marchés en Asie, y compris au Japon, à Singapour, en Chine continentale, à Hong Kong, à Macao, à Taïwan, en Indonésie, au Vietnam, aux Philippines, en Malaisie, au Cambodge et en Thaïlande. Il agit également en qualité de responsable matriciel pour les activités de Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde en Asie, qui relèvent principalement du secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.

M. Wadhvani a maintenu avec succès l'élan commercial en Asie cette année, obtenant des résultats financiers supérieurs aux projections et mettant en œuvre de nombreuses initiatives stratégiques en vue de soutenir la stratégie de transformation de Manuvie. Le tableau ci-dessous décrit les résultats ayant permis d'établir sa rémunération pour 2018.

Finances

- Le résultat tiré des activités de base¹ de Manulife Asia s'est établi à 1,35 G\$ US en 2018, au-delà de la cible et 20 %² de plus qu'en 2017
- La valeur des nouvelles affaires¹ a atteint le chiffre record de 1,1 G\$ US, conformément à la cible et en hausse de 19 %² par rapport à 2017
- Les souscriptions d'équivalents primes annualisées (EPA)¹ se sont chiffrées à 3,1 G\$ US en 2018, soit 6 %² de plus qu'en 2017
- A généré des apports nets¹ positifs en gestion de patrimoine et d'actifs de 4,4 G\$ US, soit 14 %² de moins qu'en 2017. Les apports bruts¹ se sont établis à 18,3 G\$ US, sous la cible, soit 15 %² de moins qu'en 2017

Contribution à l'exécution des cinq priorités stratégiques de Manuvie

- A réalisé une forte croissance d'agence d'échelle et dans les partenariats de bancassurance, y compris une augmentation de 20 % des souscriptions d'EPA¹ grâce à notre partenariat avec DBS
- A signé un arrangement de bancassurance exclusif de 15 ans avec Sathapana Bank au Cambodge
- A dirigé l'actualisation de la stratégie de Manulife Asia et a élaboré des stratégies exhaustives pour la croissance en Chine continentale, a quantifié les attentes et a élaboré des priorités stratégiques à l'intérieur des limites de la tolérance au risque
- A mené à bien l'achèvement de notre restructuration des caisses de prévoyance obligatoires à la suite de notre acquisition de Standard Chartered MPF en 2016, ce qui permet aux membres de bénéficier d'une amélioration de l'efficacité opérationnelle et maintient notre classement en tant que plus important fournisseur de caisses de prévoyance obligatoires de Hong Kong
- A refondu la plateforme ManulifeMOVE en tant qu'écosystème de gestion de la santé
- A déployé de nouveaux facilitateurs d'infrastructure technologique et d'architecture numérique fondamentale afin d'améliorer l'expérience client et l'efficacité opérationnelle globale
- A augmenté l'offre d'outils de souscription du réseau de distribution numérique en ce qui a trait à nos conseillers à Hong Kong, au Vietnam et au Japon, dépassant ainsi les cibles de taux d'adoption
- A numérisé les processus de réclamation et de service afin d'accélérer l'interaction numérique avec les clients
- A continué à créer une culture de gestion rigoureuse des dépenses

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

- A comblé des rôles de direction critiques pour améliorer la force de l'effectif en Asie, y compris le chef, Finances; le chef, Stratégie et transformation; le chef des activités de distribution, le chef, Exploitation; et des postes de directeur général à Singapour, au Vietnam et en Malaisie
- A amélioré le développement personnel grâce au déploiement de la planification de la relève et de la liste des « femmes à surveiller » et au lancement de l'incubateur de « talents en génie »

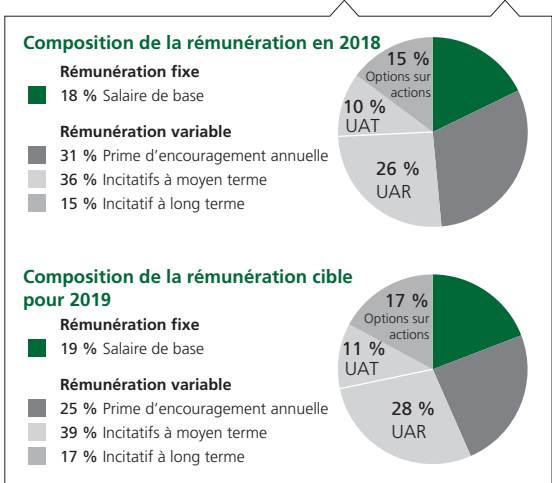
1 Il s'agit de mesures non conformes aux PCGR au sujet desquelles vous pouvez consulter la page 64.
 2 Selon un taux de change constant.

Rémunération directe totale

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Wadhvani pour 2018 ainsi que son salaire de base et ses incitatifs à moyen terme et à long terme pour 2019, 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 de M. Wadhvani en tenant compte de notre rendement d'entreprise et du rendement relatif par rapport à nos sociétés homologues, de l'apport potentiel futur de M. Wadhvani, du positionnement concurrentiel de sa rémunération et de l'alignement de sa rémunération sur les intérêts des actionnaires.

(en \$ US)	2018	Cible de 2019
Salaire de base	650 000 \$	660 000 \$
Prime d'encouragement annuelle	1 093 000\$	891 000 \$
Incitatifs à moyen terme		
• UAR	900 000 \$	1 000 000 \$
• UAT	360 000 \$	400 000 \$
Incitatif à long terme		
• Options sur actions	540 000 \$	600 000 \$
Rémunération directe totale	3 543 000 \$	3 551 000 \$



Salaire de base

Le salaire de M. Wadhvani a été établi lors de son embauche en novembre 2017 et n'a pas été modifié en 2018. En 2019, le conseil a approuvé une augmentation de 1,5 % avec prise d'effet le 1^{er} mars 2019.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2018 de M. Wadhvani a été approuvée et versée en février 2019. Elle correspondait à 135 % de sa cible, ce qui témoigne d'un solide rendement financier et des progrès réalisés en ce qui concerne nos priorités stratégiques, notamment l'amélioration de l'expérience client. Le conseil a approuvé une augmentation de la prime d'encouragement annuelle cible de M. Wadhvani, la portant à 135 % du salaire, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2019.

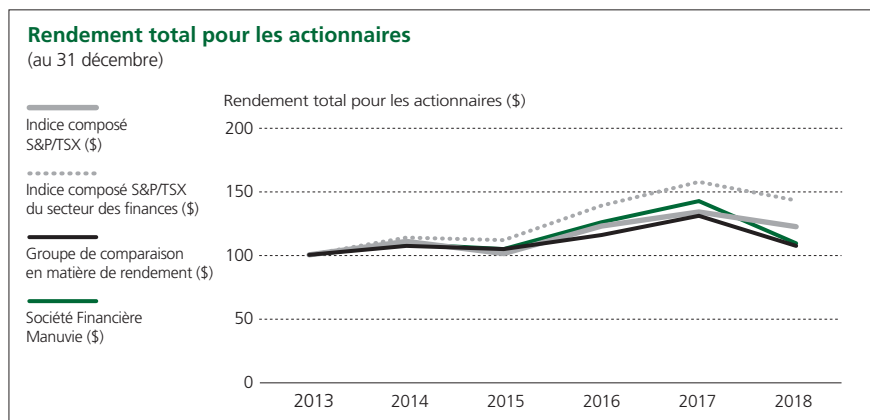
Incitatifs à moyen terme et à long terme

Les primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 2018 de M. Wadhvani ont totalisé 1 800 000 \$ US. L'attribution effectuée en février 2018 a été établie en fonction de son rendement, de son apport futur prévu, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires.

En février 2019, le conseil a approuvé des incitatifs à moyen terme et à long terme de 2 000 000 \$ US pour 2019, répartis à 50 % en unités d'actions liées au rendement, à 20 % en unités d'actions temporairement inaccessibles et à 30 % en options sur actions. Ces attributions se veulent tournées vers l'avenir. Le montant réel que M. Wadhvani obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique en fonction du rendement financier et du rendement du cours des actions de Manuvie au cours des 10 prochaines années.

Rendement des actions

Le graphique suivant compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de Manuvie pour la période de cinq ans débutant le 31 décembre 2013 à la valeur d'un placement de 100 \$ dans chacun des deux indices bien connus de la Bourse de Toronto (TSX) et dans un « indice » composé de sociétés du groupe de comparaison en matière de rendement présentés ci-dessous pour la même période, en supposant que les dividendes sont réinvestis.



(au 31 décembre)	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Manuvie	100,00	108,69	104,71	125,59	142,32	109,23
Indice composé S&P/TSX	100,00	110,55	101,34	122,70	133,85	121,96
Indice composé S/P/TSX du secteur des finances	100,00	113,79	111,84	138,80	157,29	142,63
Médiane du groupe de comparaison en matière de rendement (voir la page 57)	100,00	106,94	104,59	115,74	130,81	107,26

Rétrospective de la rémunération du chef de la direction

Le tableau de rétrospective pour le chef de la direction compare la rémunération attribuée au chef de la direction au cours de chacun des cinq derniers exercices à la valeur réelle de cette rémunération au 31 décembre 2018.

La valeur réelle comprend la valeur *réalisée* et *réalisable* des attributions octroyées chaque année au 31 décembre 2018 :

- valeur réalisée : la rémunération en espèces versée pour l'exercice, dont le salaire, la prime d'encouragement annuelle (gagnée pour l'exercice mais versée au cours de l'exercice suivant), les règlements de la valeur des unités d'actions temporairement incessibles et des unités d'actions liées au rendement qui sont devenues acquises, et les gains réalisés à l'exercice d'options sur actions
- valeur réalisable : la valeur des unités d'actions temporairement incessibles et des unités d'actions liées au rendement qui n'ont pas été acquises, et les options sur actions en circulation qui étaient dans le cours.

Le tableau fait référence à la rémunération de M. Guloien pour 2014 à 2016 et à la rémunération de M. Gori pour 2017 et 2018.

Le tableau compare également la valeur réelle de chaque tranche de 100 \$ de la rémunération du chef de la direction attribuée 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.

Le tableau illustre que la valeur réelle de la rémunération du chef de la direction est étroitement alignée sur l'expérience des actionnaires, ce qui est conforme au fait que nous cherchons à aligner la rémunération des membres de la haute direction sur la réussite à long terme de Manuvie.

	Rémunération directe totale attribuée	Valeur réelle (réalisée et réalisable) au 31 décembre 2018	Période	Chef de la direction de Manuvie	Valeur de 100 \$ Actionnaires de Manuvie
2014	13 558 918 \$	10 459 887 \$	du 1 ^{er} janv. 2014 au 31 déc. 2018	77,14 \$	109,23 \$
2015	14 782 884 \$	11 266 292 \$	du 1 ^{er} janv. 2015 au 31 déc. 2018	76,21 \$	100,50 \$
2016	14 607 399 \$	13 839 056 \$	du 1 ^{er} janv. 2016 au 31 déc. 2018	94,74 \$	104,32 \$
2017	12 246 460 \$	9 079 698 \$	du 1 ^{er} janv. 2017 au 31 déc. 2018	74,14 \$	86,97 \$
2018	12 081 371 \$	9 229 958 \$	du 1 ^{er} janv. 2018 au 31 déc. 2018	76,40 \$	76,75 \$

La rémunération directe totale attribuée comprend le salaire, la prime d'encouragement annuelle, 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.

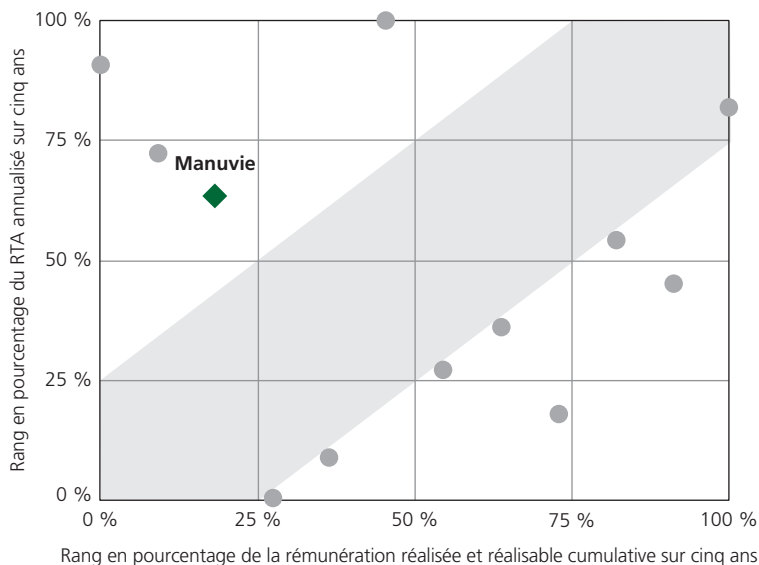
La valeur réelle (réalisée et réalisable) représente la valeur réelle pour le chef de la direction de la rémunération attribuée chaque année, réalisée entre la date d'octroi et le 31 décembre 2018 ou encore réalisable le 31 décembre 2018.

La valeur de 100 \$ pour le chef de la direction : cette somme représente la valeur réelle (réalisée et réalisable) pour le chef de la direction à l'égard de chaque tranche de 100 \$ de la rémunération directe totale attribuée pour chaque exercice.

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

Rémunération liée au rendement

Afin d'illustrer l'efficacité de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et son alignement sur notre principe fondamental de rémunération liée au rendement, nous comparons le rang centile de notre RTA annualisé et la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction avec le rang centile de nos onze sociétés homologues en matière de rémunération sur la période de cinq ans précédente (2013 à 2017). Cette comparaison est présentée dans le graphique ci-dessous. Nous utilisons un horizon de cinq ans parce que la nature de notre secteur est de rechercher des résultats à long terme pour nos actionnaires.



En ce qui concerne les sociétés dans la partie ombragée, la rémunération du chef de la direction est alignée avec les rendements. En ce qui concerne les sociétés au-dessus la partie ombragée, elles ont de meilleurs rendements et la rémunération de leur chef de la direction est inférieure à celui des sociétés homologues. Les sociétés sous la partie ombragée ont des rendements inférieurs et la rémunération de leur chef de la direction est supérieure à celui des sociétés homologues. Cette analyse historique sur cinq ans démontre que la rémunération du chef de la direction de Manuvie était alignée au rendement comparativement à celui des sociétés de notre groupe de comparaison en matière de rémunération.

Voir la page 57 pour obtenir de l'information sur notre groupe de comparaison en matière de rémunération et la page 5 pour obtenir des précisions sur la manière dont nous calculons la rémunération réalisée et réalisable.

Ratio du coût de la direction

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 tributaire du taux de change des devises, des membres de la haute direction visés chaque exercice et de notre bénéfice net.

	2014	2015	2016	2017	2018
Rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés (milliers de dollars)	38 857 \$	49 652 \$	42 234 \$	49 501 \$	35 909 \$
Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$)	3 501 \$	2 191 \$	2 929 \$	2 104 \$ ¹	4 800 \$
Ratio du coût de la direction	1,1 %	2,3 %	1,4 %	2,4 % ¹	0,7 %

1 Compte tenu des incidences liées aux changements apportés à nos activités traditionnelles et à la réforme fiscale américaine, le bénéfice net utilisé pour la prime d'encouragement annuelle de 2017 était de 4 767 M\$ et le ratio du coût de la direction était de 1,0 %.

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, exprimée en pourcentage.

Membres de la haute direction visés chaque année

2014 : Donald Guloien, Steve Roder, Warren Thomson, Paul Rooney, Craig Bromley

2015 : Donald Guloien, Steve Roder, Warren Thomson, Paul Rooney, Roy Gori

2016 : Donald Guloien, Steve Roder, Roy Gori, Warren Thomson, Craig Bromley

2017 : Roy Gori, Steve Roder, Warren Thomson, Marianne Harrison, Linda Mantia, Donald Guloien

2018 : Roy Gori, Phil Witherington, Warren Thomson, Marianne Harrison, Anil Wadhvani

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 de la majorité des membres de la haute direction visés en dollars américains et 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	Salaires	Attributions fondées sur des actions	Attributions fondées sur des options	Rémunération en vertu de régimes incitatifs non fondés sur des titres de capitaux propres			Rémunération totale	
				Prime d'encouragement annuelle	Valeur des régimes de retraite	Autre rémunération		
Roy Gori	2018	1 423 033 \$	4 592 515 \$	1 968 221 \$	4 097 602 \$	644 300 \$	260 673 \$	12 986 344 \$
Président et chef de la direction	2017	1 195 187 \$	3 926 499 \$	2 087 065 \$	3 006 683 \$	119 100 \$	2 421 808 \$	12 756 342 \$
	2016	982 435 \$	2 475 000 \$	1 650 000 \$	1 700 920 \$	49 100 \$	908 009 \$	7 765 464 \$
Phil Witherington	2018	850 000 \$	1 400 000 \$	600 000 \$	1 492 000 \$	178 700 \$	81 589 \$	4 602 289 \$
Chef des finances	2017	757 030 \$	413 805 \$	177 345 \$	1 651 918 \$	34 500 \$	572 757 \$	3 607 355 \$
	2016	577 393 \$	383 526 \$	164 368 \$	526 032 \$	28 900 \$	202 087 \$	1 882 306 \$
Warren Thomson	2018	1 077 101 \$	1 942 987 \$	832 709 \$	2 980 870 \$	390 900 \$	69 557 \$	7 294 124 \$
Chef des placements	2017	1 066 034 \$	2 018 509 \$	865 075 \$	2 876 610 \$	259 100 \$	70 657 \$	7 155 985 \$
	2016	1 084 178 \$	1 897 500 \$	1 265 000 \$	1 570 080 \$	276 800 \$	68 612 \$	6 162 170 \$
Marianne Harrison	2018	923 657 \$	2 296 258 \$	984 110 \$	1 456 607 \$	193 400 \$	61 319 \$	5 915 351 \$
Présidente et chef de la direction, John Hancock	2017	916 586 \$	2 385 510 \$	1 022 362 \$	1 375 770 \$	185 000 \$	77 469 \$	5 962 698 \$
	2016	829 534 \$	1 650 000 \$	1 100 000 \$	981 300 \$	209 900 \$	58 630 \$	4 829 364 \$
Anil Wadhvani	2018	834 278 \$	1 589 717 \$	681 307 \$	1 449 974 \$	47 400 \$	508 414 \$	5 111 090 \$
Président et chef de la direction, Manulife Asia	2017	115 276 \$	1 274 400 \$	0 \$	1 500 840 \$	0 \$	59 498 \$	2 950 014 \$

Salaires de base

Établi en dollars américains, 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, sauf les exceptions suivantes : le salaire de 2018 de M. Witherington a été établi et versé en dollars canadiens et ses salaires de 2017 et de 2016 ont été établis et versés en dollars de Hong Kong. Le salaire de Mme Harrison est établi et versé en dollars américains. Le salaire de M. Wadhvani est établi en dollars américains mais versé en dollars de Hong Kong. Pour chaque membre de la haute direction, nous avons utilisé le taux de change moyens trimestriels indiqués dans le tableau ci-dessous pour la conversion en dollars canadiens.

Le salaire de 2017 de M. Gori est un montant regroupé qui tient compte des fonctions qu'il a occupées pendant l'année : président et chef de la direction, Manulife Asia du 1^{er} janvier au 4 juin, président du 5 juin au 30 septembre et président et chef de la direction du 1^{er} octobre au 31 décembre. Jusqu'au 4 juin 2017, le salaire de M. Gori a été versé en dollars de Hong Kong.

	Taux de change pour les dollars américains	Taux de change pour les dollars de Hong Kong
2018	1,00 \$ US = 1,296 \$	1,00 \$ HK = 0,1654 \$
2017	1,00 \$ US = 1,298 \$	1,00 \$ HK = 0,1666 \$
2016	1,00 \$ US = 1,325 \$	1,00 \$ HK = 0,1707 \$

Tableau supplémentaire : rémunération totale en dollars américains

Ce tableau présente la rémunération totale des membres de la haute direction visés en dollars américains à des fins de commodité. Les sommes versées dans d'autres devises ont été converties en dollars américains conformément à nos états financiers.

		(\$ US)
Roy Gori	2018	10 087 189 \$
	2017	9 779 013 \$
	2016	5 763 923 \$
Phil Witherington	2018	3 551 697 \$
	2017	2 779 164 \$
	2016	1 420 394 \$
Warren Thomson	2018	5 634 846 \$
	2017	5 574 050 \$
	2016	4 577 316 \$
Marianne Harrison	2018	4 607 073 \$
	2017	4 590 895 \$
	2016	3 579 428 \$
Anil Wadhvani	2018	3 971 935 \$
	2017	2 334 727 \$

Attributions fondées**sur des actions**

La juste valeur à la date d'octroi des unités d'actions liées au rendement, des unités d'actions temporairement inaccessibles 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-contre. La juste valeur à la date d'octroi correspond au cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le dernier jour de négociation précédant la date d'octroi ou au cours de clôture moyen des 10 derniers jours de négociation (5 jours de négociation pour 2016) précédant la date d'octroi (selon le plus élevé des deux).

Date d'octroi	Cours des actions	Taux de change pour les attributions en dollars américains	Taux de change pour les attributions en dollars de Hong Kong
2018 27 février	24,73 \$	1,00 \$ US = 1,2617 \$	s.o.
2017 27 novembre ¹	26,90 \$	1,00 \$ US = 1,2744 \$	s.o.
8 juin ²	23,51 \$	1,00 \$ US = 1,3476 \$	s.o.
28 février	24,61 \$	1,00 \$ US = 1,3107 \$	1,00 \$ HK = 0,16890 \$
2016 23 février	17,59 \$	1,00 \$ US = 1,3750 \$	1,00 \$ HK = 0,17674 \$

1 Attribuées à M. Wadhvani

2 Attribuées à M. Gori

Le montant indiqué pour M. Gori pour 2017 comprend une attribution de 735 000 \$ US, faite le 8 juin 2017, pour souligner sa promotion. Une tranche de 525 000 \$ US de ce montant a été attribuée sous forme d'unités d'actions liées au rendement et une tranche de 210 000 \$ US, sous forme d'unités d'actions temporairement inaccessibles.

Dans le cadre de la mutation de M. Gori de Hong Kong à Toronto, ses unités d'actions temporairement inaccessibles, ses unités d'actions liées au rendement et ses unités d'actions différées en cours ont été réglées et acquises et le produit après impôts a servi à acheter des actions ordinaires de Manuvie pour que les attributions gagnées pendant qu'il travaillait à Hong Kong soient affectées de manière appropriée. Elles ont été placées dans un compte d'entiercement et sont assujetties aux mêmes conditions sous-jacentes se rapportant au rendement, à la détention et à la déchéance que les attributions fondées sur des actions qu'elles remplacent, exception faite des actions sous-jacentes aux UAR, qui seront annulées proportionnellement si le rendement est en deçà de la cible, mais ne feront pas l'objet d'un ajustement si le rendement est au-dessus de la cible. Voir notre circulaire 2018 à l'adresse manuvie.com pour obtenir de plus amples renseignements.

Le montant indiqué pour M. Wadhvani pour 2017 comprend une attribution non récurrente de 1 000 000 \$ US sous forme d'unités d'actions temporairement inaccessibles, faite le 27 novembre 2017, en remplacement de la rémunération de valeur similaire assortie de conditions d'acquisitions similaires de son ancien employeur à laquelle il avait dû renoncer. Les unités d'actions temporairement inaccessibles seront acquises à raison de 50 % 15 et 27 mois après la date de l'octroi et seront annulées si M. Wadhvani quitte Manuvie avant qu'elles ne deviennent acquises.

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 ci-contre.

	Prix d'exercice	Facteur de juste valeur	Taux de change pour les attributions en dollars américains	Taux de change pour les attributions en dollars de Hong Kong
2018 27 février	24,73 \$	20,1 %	1,00 \$ US = 1,2617 \$	s.o.
2017 8 juin ¹	23,51 \$	21,0 %	1,00 \$ US = 1,3476 \$	s.o.
28 février	24,61 \$	21,0 %	1,00 \$ US = 1,3107 \$	1,00 \$ HK = 0,16890 \$
2016 23 février	17,59 \$	21,5 %	1,00 \$ US = 1,3750 \$	1,00 \$ HK = 0,17674 \$

Le montant indiqué pour M. Gori pour 2017 comprend une attribution de 615 000 \$ US, faite le 8 juin 2017, pour souligner sa promotion.

1 Attribuées à M. Gori

Nous avons utilisé le modèle Black-Scholes pour déterminer la juste valeur comptable des attributions d'options sur actions (selon les mêmes hypothèses que nous avons utilisées aux fins comptables) :

	Durée prévue (ans)	Volatilité prévue	Taux d'intérêt sans risque	Rendement prévu des dividendes
2018	6,3	28,0 %	2,00 %	3,25 %
2017	6,7	29,5 %	1,25 %	3,0 %
2016	6,7	29,5 %	1,50 %	3,0 %

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle est versée en espèces dans l'année suivant l'exercice au cours duquel l'attribution a été gagnée. Les montants en dollars américains et en dollars de Hong Kong ont été convertis en dollars canadiens à l'aide des taux de change qui s'appliquaient aux dates de paiement précédentes : 2018 : 1,00 \$ US = 1,3266 \$, 2017 : 1,00 \$ US = 1,2507 \$, 2016 : 1,00 \$ US = 1,3084 \$, et 1,00 \$ HK = 0,1686 \$.

Valeur des régimes 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 103 et 105.

Autre rémunération

Le montant indiqué pour M. Gori comprend :

- 2018 : 157 053 \$ de frais d'adhésion à des clubs et une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$.
- 2017 : un versement de transition de 1 500 000 \$US dans le cadre de son déménagement de Hong Kong à Toronto et une allocation de logement de 165 434 \$ (convertis en dollars canadiens selon le taux de change moyen de 1,00 \$ HK = 0,1666 \$).
- 2016 : une allocation de logement de 399 438 \$ et un avantage lié à une automobile de 286 559 \$, convertis en dollars canadiens selon le taux de change moyen de 2016 de 1,00 \$ HK = 0,1707 \$.

Le montant indiqué pour M. Witherington comprend :

- 2018 : une allocation de déménagement de 20 000 \$ et une allocation de compte de dépenses flexible de 50 000 \$.
- 2017 : une allocation de compte de dépenses flexible de 33 033 \$, un paiement de 360 000 \$ US destiné à neutraliser les incidences fiscales de sa relocalisation de Hong Kong à Toronto à l'égard d'UAR et d'UAT non acquises et une indemnité de vacances accumulées de 70 343 \$ mais non prises alors qu'il était à Hong Kong.
- 2016 : une allocation de compte de dépenses flexible de 202 087 \$.

Le montant indiqué pour M. Thomson pour 2018 comprend 12 483 \$ pour des services de consultation fiscale et une allocation de compte de dépenses flexible de 55 000 \$.

Le montant indiqué pour M^{me} Harrison comprend des sommes liées à sa relocalisation de 21 380 \$ US en 2018 et de 20 000 \$ US en 2017, respectivement, et une valeur attribuée de 24 749 \$ US liée aux déplacements pour assister à des conférences en 2018.

Le montant indiqué pour M. Wadhvani comprend une allocation de logement de 2 328 000 \$ HK en 2018 et une allocation de relocalisation de 30 000 \$ US en 2017.

Rémunération sous forme de titres de capitaux propres

Attributions fondées sur des actions et sur des options en circulation

(au 31 décembre 2018)

Attributions fondées sur des options					
	Date d'octroi	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées
Roy Gori	2 mars 2015	260 931	21,81 \$	2 mars 2025	0 \$
	23 févr. 2016	436 301	17,59 \$	23 févr. 2026	776 616 \$
	28 févr. 2017	243 473	24,61 \$	28 févr. 2027	0 \$
	8 juin 2017	167 872	23 51 \$	8 juin 2027	0 \$
	27 févr. 2018	395 962	24,73 \$	27 févr. 2028	0 \$
Phil Witherington	24 févr. 2015	30 896	22,02 \$	24 févr. 2025	0 \$
	23 févr. 2016	43 462	17,59 \$	23 févr. 2026	77 362 \$
	28 févr. 2017	34 315	24,61 \$	28 févr. 2027	0 \$
	27 févr. 2018	120 707	24,73 \$	27 févr. 2028	0 \$
Warren Thomson	18 mai 2009	24 202	21,95 \$	18 mai 2019	0 \$
	23 févr. 2010	188 342	19,48 \$	23 févr. 2020	0 \$
	22 févr. 2011	183 296	18,91 \$	22 févr. 2021	84 316 \$
	19 févr. 2013	272 328	15,52 \$	19 févr. 2023	1 048 463 \$
	25 févr. 2014	201 321	21,20 \$	25 févr. 2024	0 \$
	24 févr. 2015	237 122	22,02 \$	24 févr. 2025	0 \$
	23 févr. 2016	334 497	17,59 \$	23 févr. 2026	595 405 \$
	28 févr. 2017	167 387	24,61 \$	28 févr. 2027	0 \$
	27 févr. 2018	167 522	24,73 \$	27 févr. 2028	0 \$
Marianne Harrison	23 févr. 2010	49 701	19,48 \$	23 févr. 2020	0 \$
	22 févr. 2011	48 370	18,91 \$	22 févr. 2021	22 250 \$
	21 févr. 2012	77 083	12,64 \$	21 févr. 2022	518 769 \$
	19 févr. 2013	147 980	15,52 \$	19 févr. 2023	569 723 \$
	25 févr. 2014	124 131	21,20 \$	25 févr. 2024	0 \$
	24 févr. 2015	140 368	22,02 \$	24 févr. 2025	0 \$
	23 févr. 2016	290 867	17,59 \$	23 févr. 2026	517 743 \$
	28 févr. 2017	197 822	24,61 \$	28 févr. 2027	0 \$
	27 févr. 2018	197 981	24,73 \$	27 févr. 2028	0 \$
Anil Wadhvani	27 févr. 2018	137 064	24,73 \$	27 févr. 2028	0 \$

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Attributions fondées sur des actions

	Date d'octroi	Type d'attribution fondée sur des actions	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	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)
Roy Gori	8 juin 2017	UAR	31 820	616 353 \$	
		UAT	12 728	246 541 \$	
	27 févr. 2018	UAR	136 784	2 649 506 \$	
		UAT	54 714	1 059 810 \$	
		Actions de SFM ¹ (2015)	131 930	2 555 484 \$	
	Actions de SFM ¹ (2017)	102 421	1 983 895 \$		
Phil Witherington	28 févr. 2017	UAR	8 964	173 633 \$	
		UAT	8 964	173 633 \$	
	27 févr. 2018	UAR	41 698	807 690 \$	
		UAT	16 680	323 092 \$	
Warren Thomson	28 févr. 2017	UAR	62 466	1 209 966 \$	
		UAT	24 986	483 979 \$	
	27 févr. 2018	UAR	57 870	1 120 942 \$	
		UAT	23 148	448 377 \$	
		UAD			4 122 614 \$
	Marianne Harrison	28 févr. 2017	UAR	73 823	1 429 952 \$
UAT			29 529	571 977 \$	
27 févr. 2018		UAR	68 393	1 324 772 \$	
		UAT	27 356	529 886 \$	
	UAD			109 692 \$	
Anil Wadhvani	27 nov. 2017	UAT	49 298	954 902 \$	
	28 févr. 2018	UAR	47 348	917 131 \$	
		UAT	18 940	366 868 \$	

1 Dans le cadre de la mutation de M. Gori de Hong Kong à Toronto, ses UAT, UAR et UAD en cours ont été acquises et réglées et le produit après impôts a servi à acheter des actions ordinaires de Manuvie pour que les attributions gagnées pendant qu'il travaillait à Hong Kong soient affectées de manière appropriée. M. Gori n'a reçu aucune unité additionnelle dans le cadre de cet arrangement. Ces actions ont été placées dans un compte d'entiercement et sont assujetties aux mêmes conditions sous-jacentes se rapportant au rendement, à la détention et à la déchéance que les attributions fondées sur des actions qu'elles remplacent, exception faite des actions sous-jacentes aux UAR, qui seront annulées proportionnellement si le rendement est en deçà de la cible, mais ne feront pas l'objet d'un ajustement si le rendement est au-dessus de la cible. Cet arrangement a accordé à M. Gori la propriété personnelle d'un nombre considérable d'actions ordinaires de Manuvie qui auraient autrement été réglées en espèces. Voir la page 90 de notre circulaire 2018, disponible à l'adresse manuvie.com. Dans le tableau ci-dessus, les deux lignes où il est indiqué « Actions de SFM » se rapportent aux actions ordinaires assorties des conditions sous-jacentes qu'il a reçues dans le cadre des attributions de capitaux propres initiales qui lui ont été octroyées en 2015 et en 2017, respectivement.

Dans les tableaux présentés aux pages précédentes :

- la valeur des options sur actions dans le cours non exercées correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options sur actions et 19,37 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2018. 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 2018, soit 19,37 \$
- 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) et les unités d'actions différées (UAD) sont réglées en espèces.

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 2018 est la valeur qui aurait été réalisée si elles avaient été exercées à la date d'acquisition des droits, selon le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX
- la valeur des options sur actions qui ont été reçues en 2018 est le gain réel réalisé par les membres de la haute direction visés qui ont exercé les options
- la valeur des attributions fondées sur des actions pour 2016 dont les droits ont été acquis et qui ont été réglées en 2018
- la prime en espèces annuelle gagnée en 2018.

	Attributions fondées sur des options		Attributions fondées sur des actions		Prime d'encouragement annuelle	
	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	Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	Valeur gagnée au cours de l'exercice	Valeur gagnée au cours de l'exercice
Roy Gori	929 234 \$	0 \$	2 796 876 \$		4 097 602 \$	
Phil Witherington	92 002 \$	0 \$	476 451 \$		1 492 000 \$	
Warren Thomson	867 766 \$	0 \$	2 351 327 \$		2 980 870 \$	
Marianne Harrison	675 250 \$	0 \$	2 044 624 \$		1 456 607 \$	
Anil Wadhvani	0 \$	0 \$	0 \$		1 449 974 \$	

Options sur actions exercées en 2018

Aucun membre de la haute direction visé n'a exercé d'options sur actions au cours de 2018.

Programme d'exercice automatique des options sur actions

En 2018, on a offert aux membres de la haute direction ayant des options sur actions en cours la possibilité de choisir de faire exercer automatiquement leurs options sur actions dont les droits ont été acquis avant leur expiration. Ce programme a été mis sur pied pour protéger les membres de la haute direction contre l'expiration d'options sur actions dans le cours s'ils n'étaient pas en mesure de les exercer en raison d'une période d'interdiction d'opérations, ou s'ils étaient en possession de renseignements non publics importants. Les choix ont été faits à un moment où ils n'étaient pas en possession de renseignements non publics importants et sont irrévocables. Si un membre de la haute direction quitte Manuvie, les choix effectués aux termes du programme seront résiliés.

À propos des unités d'actions différées

En 2018, 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 inaccessibles 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 octroyer 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 octroi; toutefois, les unités d'actions différées reçues en échange d'autres attributions acquises, 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 membres de la haute direction canadiens ne peuvent pas échanger d'unités d'actions temporairement inaccessibles et d'unités d'actions liées au rendement contre des unités d'actions différées en vertu de décisions fiscales au Canada. Ils peuvent plutôt, afin de favoriser un actionariat à plus long terme, choisir de recevoir des unités d'actions différées au lieu d'unités d'actions temporairement inaccessibles, tant qu'ils font leur choix avant l'octroi.

À propos du 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 et de leurs unités d'actions temporairement inaccessibles 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. Au moment du retrait, ce dernier peut choisir de recevoir le montant total de son compte sous forme de paiement forfaitaire ou de paiements annuels en espèces.

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 total de titres disponibles aux fins d'émission aux termes de nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 décembre 2018 :

	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours et à l'exercice des bons de souscription et droits en circulation	Moyenne pondérée du prix d'exercice des options en cours et des bons de souscription et droits en circulation	Nombre de titres pouvant être émis à l'avenir au titre des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	23 383 870	20,29 \$	13 022 057

Ce tableau vous renseigne sur nos régimes et leur situation au 31 décembre 2018 :

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 incessibles et des primes liées au rendement peuvent également être attribuées 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	37 612 299
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	1,9 %

Régime d'actionariat des administrateurs externes

Le régime d'actionariat 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	581 774
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	moins de 0,03 %

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Nous avons octroyé 3 219 713 options sur actions aux membres de la haute direction en 2018. 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 2018)	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'actionnariat des administrateurs externes	418 226	0,02 %	13 022 057	0,66 %
Options sur actions	22 628 620	1,14 %		
Unités d'actions différées	337 024	0,02 %		
Total	23 383 870	1,18 %	13 022 057	0,66 %

Dilution éventuelle totale, dilution et taux d'absorption

(au 31 décembre)	2016	2017	2018
Dilution éventuelle totale	2,32 %	1,99 %	1,84 %
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 moyen pondéré de titres en circulation pendant l'exercice			
Dilution	1,55 %	1,31 %	1,18 %
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 moyen pondéré de titres en circulation pendant l'exercice			
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 moyen pondéré de titres en circulation pendant l'exercice			
■ Régime sur actions des dirigeants	0,31 %	0,20 %	0,16 %
■ Régime d'actionnariat des administrateurs externes	0,01 %	0,01 %	0,01 %

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 seules nos 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 nos régimes supplémentaires, les membres de la haute direction doivent généralement respecter plusieurs conditions après avoir quitté leur emploi auprès de nous :

- 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-dessous qui sont établis dans une autre monnaie ont été convertis à l'aide des taux de change utilisés dans nos états financiers consolidés de 2018.

Tableau des régimes de retraite à prestations définies

M. Thomson et M^{me} Harrison participent au régime d'encaisse à prestations définies et au régime supplémentaire de John Hancock. La participation de M. Thomson couvre la période pendant laquelle il a travaillé aux États-Unis, soit de janvier 2007 à décembre 2009. La participation de M^{me} Harrison couvre les périodes pendant lesquelles elle a travaillé aux États-Unis, soit de mars 2008 à décembre 2012 et depuis son retour en octobre 2017.

Le tableau suivant indique :

- leurs années de service décomptées à la fin de 2018 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 2018 et jusqu'à l'âge de 65 ans
- un rapprochement de l'obligation au titre des prestations définies pour la période allant du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2018.

	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. 2018	À 65 ans	31 déc. 2018	À 65 ans		Coût des services rendus	Autre		
Warren Thomson	3,0	3,0	12 600 \$	12 600 \$	147 000 \$	0 \$	0 \$	16 100 \$	163 100 \$
Marianne Harrison	6,1	16,1	16 900 \$	37 000 \$	119 900 \$	19 800 \$	0 \$	14 100 \$	153 800 \$

Prestations annuelles payables

D'après les gains réels ouvrant droit à pension et les années de service décomptées indiquées, payables à compter de l'âge de 65 ans.

Valeur actuelle d'ouverture et de fermeture de l'obligation au titre des prestations définies

Valeurs des prestations de retraite projetées à l'égard des années de service au 31 décembre 2017 et au 31 décembre 2018, respectivement, au moyen des hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations définies à ces dates, comme il est indiqué à la note 16 de nos états financiers consolidés de 2018.

Coût des services rendus

La valeur projetée des prestations gagnées au titre des services rendus en 2018, d'après les hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations définies en date du 31 décembre 2018, comme il est indiqué à la note 16 de nos états financiers consolidés de 2018.

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 des sommes attribuables aux fluctuations du change, le cas échéant.

Taux de change

Les montants indiqués pour M. Thomson et M^{me} Harrison en fin d'exercice ont été convertis selon le taux de change en date du 31 décembre, soit 1,00 \$ US = 1,3642 \$ pour 2018 et 1,00 \$ US = 1,2545 \$ pour 2017. Les autres montants ont été convertis selon le taux de change moyen de 2018, soit 1,00 \$ US = 1,2958 \$.

Tableau des régimes de retraite à cotisations définies

MM. Gori, Witherington et Thomson participent au régime à cotisations définies et au régime supplémentaire de Manuvie au Canada. M^{me} Harrison participe au régime 401(k) et au régime supplémentaire à cotisations définies de John Hancock. M. Wadhvani participe aux fonds de prévoyance obligatoires complémentaires (Mandatory Provident Fund Top-up) à Hong Kong.

MM. Gori et Witherington ont participé aux fonds de prévoyance obligatoires complémentaires (Mandatory Provident Fund Top-up) de Manuvie avant juin 2017 et janvier 2018, respectivement, alors qu'ils travaillaient à Hong Kong.

M. Thomson a participé au régime 401(k) et au régime supplémentaire à cotisations définies de John Hancock de janvier 2007 à décembre 2009, alors qu'il travaillait aux États-Unis.

M^{me} Harrison a participé au régime à cotisations définies et au régime supplémentaire de Manuvie au Canada de janvier 2013 à septembre 2017 et avant mars 2008, alors qu'elle travaillait au Canada. Elle a participé au régime 401(k) et au régime supplémentaire à cotisations définies de John Hancock de mars 2008 à décembre 2012, alors qu'elle travaillait aux États-Unis.

Le tableau suivant présente un rapprochement des soldes des comptes du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2018 :

	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		
Roy Gori	382 200 \$	644 300 \$	0 \$	(33 100 \$)	993 400 \$
Phil Witherington	362 700 \$	178 700 \$	0 \$	1 900 \$	543 300 \$
Warren Thomson	3 215 500 \$	390 900 \$	0 \$	(139 300 \$)	3 467 100 \$
Marianne Harrison	2 216 200 \$	173 600 \$	0 \$	(15 000 \$)	2 374 800 \$
Anil Wadhvani	0 \$	47 400 \$	0 \$	41 800 \$	89 200 \$

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 2018 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 en fin d'exercice indiqués pour MM. Gori, Witherington et Wadhvani à l'égard du régime à Hong Kong ont été convertis à l'aide du taux de change en date du 31 décembre de 1,00 \$ HK = 0,1742 \$ pour 2018 et de 1,00 \$ HK = 0,1605 \$ pour 2017. Les autres montants à l'égard du régime à Hong Kong ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2018, soit 1,00 \$ HK = 0,1653 \$.

Les montants en fin d'exercice indiqués pour M. Thomson et M^{me} Harrison à l'égard du régime américain ont été convertis à l'aide du taux de change du 31 décembre de 1,00 \$ US = 1,3642 \$ pour 2018 et de 1,00 \$ US = 1,2545 \$ pour 2017. Les autres montants à l'égard du régime américain ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2018 de 1,00 \$ US = 1,2958 \$.

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Canada

	Régime de retraite à prestations définies fermé	Régime de retraite à cotisations définies
Qui participe	Ce régime a été fermé aux nouveaux membres depuis le 1 ^{er} janvier 1999 Aucun des membres de la haute direction visés actuels ne participe à ce régime	Les membres de la haute direction établis au Canada qui ont été engagés après le 1 ^{er} janvier 1999
Modalités		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 212 000 \$ pour 2018 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
Méthode de calcul de la rente annuelle		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 Nos cotisations et les cotisations du participant combinées sont limitées au plafond pour les cotisations définies fixé aux termes de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (26 500 \$ en 2018) Nos cotisations sont acquises immédiatement
Retraite		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

Canada (suite)

**Régime supplémentaire
à prestations définies fermé**

Ces conventions ne sont plus offertes depuis le 1^{er} janvier 1999

Aucun des membres de la haute direction visés actuels n'est assujéti à ces conventions

Un seul autre membre de la haute direction est assujéti à ces conventions

**Régime supplémentaire
à cotisations définies**

Les membres de la haute direction 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. Gori) 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

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

États-Unis

	Régime de retraite à prestations définies (solde en espèces)	Régime 401(k)
Qui participe	Tous les employés américains	La participation est facultative dans le cas de tous les employés américains
Modalités	<p>Les participants ne versent pas de cotisations</p> <p>Les participants reçoivent des crédits de cotisation dans un compte théorique qui rapporte des crédits d'intérêt</p> <p>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 deux mois se terminant le 30 septembre de l'année civile précédente</p>	<p>Les participants versent jusqu'à 50 % de leur salaire admissible jusqu'à concurrence du plafond fixé par l'IRS (18 500 \$ US en 2018)</p> <p>Le salaire admissible est limité au plafond fixé par l'IRS (275 000 \$ US en 2018)</p> <p>Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement la façon dont ils souhaitent placer les cotisations</p>
Méthode de calcul de la rente annuelle	<p>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</p> <p>La rémunération admissible est limitée au plafond fixé par l'IRS (275 000 \$ US en 2018) et comprend le salaire de base et les primes d'encouragement annuelles reçus</p> <p>Nos cotisations sont acquises après trois années de service</p>	<p>Nous égalons (100 %) les cotisations des participants jusqu'à un maximum de 4 % du salaire admissible</p> <p>Nos cotisations et les cotisations du participant combinées sont limitées au plafond fixé par l'IRS (55 000 \$ US en 2018)</p> <p>Nos cotisations sont acquises après trois années de service</p>
Retraite	<p>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</p> <p>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</p>	Les participants reçoivent la valeur de leur compte lorsqu'ils quittent leur emploi ou s'ils sont frappés d'une invalidité permanente

États-Unis (suite)

Régime de retraite à prestations définies et régime supplémentaire fermés (solde en espèces)

Nous avons cessé d'effectuer des cotisations à ces régimes en date du 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 chaque jour ouvrable pendant la période de deux mois se terminant le 30 septembre de l'année civile précédente

plus

- 0,25 % sous réserve d'un crédit d'intérêt minimum de 5,00 % composé quotidiennement

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 \$ HK en 2018) 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 annuelle

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

Moins de 5 ans

5 % du salaire annuel

5 à 10 ans

7,5 % du salaire annuel

Plus de 10 ans

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 l'âge de 60 ans

Cessation des fonctions et changement de contrôle

Le tableau qui suit indique les sommes estimatives qui seraient versées à chaque membre de la haute direction visé au moment de la cessation de son emploi dans cinq circonstances différentes, en supposant que le scénario a eu lieu le 31 décembre 2018.

Les sommes réelles dépendront 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 visé. L'information qui suit est calculée en date du 31 décembre 2018 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
Roy Gori	Indemnité	–	0 \$	0 \$	8 580 000 \$	7 105 202 \$
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	–	0 \$	0 \$	5 790 594 \$	9 499 917 \$
	Prestations de retraite	–	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	Valeur totale	–	0 \$	0 \$	14 370 594 \$	16 605 119 \$
Phil Witherington	Indemnité	–	0 \$	0 \$	2 868 750 \$	–
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	–	0 \$	0 \$	564 122 \$	–
	Prestations de retraite	–	0 \$	0 \$	0 \$	–
	Valeur totale	–	0 \$	0 \$	3 432 872 \$	–
Warren Thomson	Indemnité	0 \$	s.o.	s.o.	s.o.	–
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	3 315 900 \$	s.o.	s.o.	s.o.	–
	Prestations de retraite	0 \$	s.o.	s.o.	s.o.	–
	Valeur totale	3 315 900 \$	s.o.	s.o.	s.o.	–
Marianne Harrison	Indemnité	0 \$	0 \$	0 \$	3 137 063 \$	–
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	3 825 836 \$	0 \$	0 \$	3 825 836 \$	–
	Prestations de retraite	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	–
	Valeur totale	3 825 836 \$	0 \$	0 \$	6 962 899 \$	–
Anil Wadhvani	Indemnité	–	0 \$	0 \$	2 851 875 \$	–
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	–	0 \$	0 \$	1 015 796 \$	–
	Prestations de retraite	–	0 \$	0 \$	0 \$	–
	Valeur totale	–	0 \$	0 \$	3 867 671 \$	–

Les attributions fondées sur des titres de capitaux propres sont traitées conformément aux modalités et aux conditions des conventions d'attribution et des documents relatifs aux régimes, à moins que le membre de la haute direction visé ait signé une convention prévoyant le contraire. Veuillez vous reporter à la page 113 pour en savoir plus sur la convention en matière de changement de contrôle et la convention d'emploi de M. Gori.

Les montants indiqués pour l'acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions sont la valeur estimative qui serait payée selon chacun des scénarios de cessation d'emploi et sont fondés sur le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2018, soit 19,37 \$. La valeur des unités d'actions liées au rendement est calculée en supposant un facteur de rendement de 100 %.

Démission et départ à la retraite

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

M. Thomson a annoncé son départ à la retraite avant le 31 décembre 2018 et a pris sa retraite le 28 février 2019. Il était admissible seulement au scénario de fin d'emploi en raison de la retraite normale au 31 décembre 2018. M^{me} Harrison était admissible à la retraite normale. M. Gori, M. Witherington et M. Wadhvani n'étaient pas admissibles à la retraite anticipée ni à la retraite normale.

Cessation d'emploi pour un motif valable

Si Manuvie met fin à l'emploi d'un membre de la haute direction visé 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 temporairement inaccessibles, les options sur actions et les prestations de retraite supplémentaires sont annulées.

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 advenant une cessation de leur emploi sans motif valable. Ces droits sont décrits dans le tableau présenté à la page suivante et 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)
- l'appropriation de notre propriété intellectuelle par l'entreprise (indéfiniment)
- la non-sollicitation (pendant deux ans pour M. Gori, M. Witherington, M^{me} Harrison et M. Wadhvani)
- la non-concurrence (pendant un an pour M. Gori et M. Wadhvani; deux ans pour M^{me} Harrison; 18 mois pour M. Witherington)
- le non-dénigrement (pendant deux ans pour M. Gori, M^{me} Harrison et M. Wadhvani; indéfiniment pour M. Witherington).

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

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.

Roy Gori	<p>M. Gori a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none">■ 24 mois de rémunération tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible■ paiement de la prime d'encouragement annuelle calculée au niveau cible pour l'exercice au cours duquel son emploi actif prend fin, calculé au prorata selon la date de cessation d'emploi■ maintien de l'acquisition et possibilité d'exercice des attributions fondées sur des actions et des options sur actions pendant 24 mois après la date de sa cessation d'emploi■ maintien de la participation au régime d'assurance collective pendant 24 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée) <p>S'il commence un nouvel emploi pendant la période de cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none">■ il ne participera plus au régime d'assurance collective <p>Si, après le 5 juin 2023, lui et Manuvie conviennent mutuellement de sa cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none">■ il a droit au traitement en cas de retraite normale aux fins de ses attributions fondées sur des actions et de ses options sur actions
Phil Witherington	<p>M. Witherington a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none">■ 18 mois de rémunération tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible■ paiement de la prime d'encouragement annuelle calculée au niveau cible pour l'exercice au cours duquel son emploi actif prend fin, calculé au prorata selon la date de cessation d'emploi■ maintien de la participation au régime d'assurance collective pendant 18 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée)■ remboursement des frais liés à sa mutation à Hong Kong, si la mutation a lieu dans les 10 mois précédant sa cessation d'emploi <p>S'il commence un nouvel emploi ou commence à travailler à son compte pendant la période de cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none">■ il ne participera plus au régime d'assurance collective■ 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
Marianne Harrison	<p>M^{me} Harrison a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none">■ 18 mois de rémunération, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible■ maintien de la participation au régime d'assurance collective pendant 18 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée) <p>Si elle commence un nouvel emploi ou commence à travailler à son compte pendant la période de cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none">■ elle ne participera plus au régime d'assurance collective■ ses paiements d'indemnité de départ prendront fin et elle aura droit à 50 % de ses indemnités de départ résiduelles
Anil Wadhvani	<p>M. Wadhvani a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none">■ préavis de 18 mois ou rémunération tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible■ paiement de la prime d'encouragement annuelle calculée au niveau cible pour l'exercice au cours duquel son emploi actif prend fin, calculé au prorata selon la date de cessation d'emploi■ maintien de la participation au régime d'assurance collective, médicale, dentaire et vie pendant un maximum de 18 mois après la date de fin d'emploi <p>S'il commence un nouvel emploi ou commence à travailler à son compte pendant la période de cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none">■ il ne participera plus au régime d'assurance collective, médicale, dentaire et vie■ 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. Gori est le seul membre de la haute direction visé disposant d'une convention en matière de changement de contrôle qui le protège contre la perte des avantages liés 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.

En cas de changement de contrôle, s'il est mis fin à l'emploi de M. Gori 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, alors que les unités d'actions liées au rendement demeurent assujetties aux critères de rendement applicables
- la continuation de ses avantages sociaux collectifs pendant un maximum de deux 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. Gori 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. Gori
- 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 ses primes d'encouragement cibles
- 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, en vertu des modalités des conventions d'attribution et des documents relatifs aux régimes, 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) lorsqu'un membre de la haute direction visé prend sa retraite, démissionne, est congédié sans motif valable ou décède :

- 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 112)
- 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
- 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 visé participe à une fraude ou à une inconduite grave
- les attributions sont annulées si le membre de la haute direction visé est congédié pour un motif valable
- les unités d'actions temporairement incessibles, les unités d'actions liées au rendement, les options sur actions, les unités d'actions différées et les unités d'actions différées liées au rendement peuvent être transférées à un bénéficiaire ou à la succession si un membre de la haute direction visé décède.

Retraite anticipée¹

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

Retraite normale¹

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

Démission ou cessation d'emploi sans motif valable

Décès

UAT/UAR	Le nombre est établi proportionnellement	Le nombre est établi proportionnellement dans le cas des octrois effectués avant le premier anniversaire de la date d'octroi	Sont annulées au moment de la démission	Sont entièrement acquises
	Le paiement est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement	Sont entièrement acquises dans le cas des octrois faits après le premier anniversaire de la date d'octroi	Le nombre est établi proportionnellement en fonction du service à compter de la date d'octroi à la cessation d'emploi sans motif valable	Le paiement est effectué à la date du décès Les critères de rendement ne sont pas appliqués
Options sur actions	Les options non acquises prennent fin Les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la durée	Les options non acquises sont établies proportionnellement dans le cas des octrois faits dans les 12 mois précédents Les options non acquises continuent d'être acquises entièrement selon le calendrier d'acquisition Les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la durée	Les options non acquises sont annulées au moment de la démission et continuent d'être acquises pendant 90 jours après la démission ou la cessation d'emploi sans motif valable Les options acquises peuvent être exercées pendant une période de 90 jours commençant un an après la démission ou la cessation d'emploi sans motif valable	Les options non acquises sont acquises Les options acquises peuvent être exercées dans un délai de un an suivant la date du décès
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>			

1 Les membres de la haute direction visés doivent nous aviser trois mois avant leur départ à la retraite. Les options sur actions acquises qui avaient été octroyées jusqu'en 2014, inclusivement, peuvent être exercées jusqu'à trois ans après le départ à la retraite (la retraite anticipée est définie à 55 ans, avec 10 années de service continu, tandis que la retraite normale est définie à 65 ans).

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. Nos auditeurs internes procèdent à un examen indépendant annuel du programme de rémunération des membres de la haute direction. Le dernier audit a été complété en avril 2018 et a confirmé que nous continuons à nous conformer aux principes et aux normes du CSF. Voir la page 47 pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos pratiques de gouvernance relatives à la rémunération.



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 35 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 54

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

Les tableaux ci-dessous présentent la ventilation de la rémunération accordée en 2018 aux employés qui ont une incidence considérable sur notre exposition aux risques (employés clés). Nous avons étendu notre définition d'employés clés en 2018 afin d'inclure :

- tous les membres de la haute direction qui étaient membres de l'équipe de haute direction à un moment donné en 2018, et
- les employés qui ont :
 - le pouvoir et la responsabilité de l'établissement de politiques et de la mise en œuvre de contrôle; ou
 - un pouvoir considérable d'influence, de supervision et d'approbation à l'égard des actifs des comptes généraux; ou
 - la supervision d'une unité commerciale importante qui pourrait avoir une incidence importante sur notre exposition aux risques.

La rémunération attribuée en dollars américains a été 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 94).

Rémunération en 2018

(en milliers de dollars)

Nombre d'employés clés	Rémunération totale	Rémunération fixe	Rémunération variable				Indemnités de départ
				Rémunération non différée	Rémunération variable différée		
47	122 322 \$	30 365 \$	RIA	39 161 \$	69 527 \$	49 411 \$	3 384 \$
			Attributions spéciales	1 \$			
			UAT	14 396 \$			
			UAR	15 741 \$			
			Autres incitatifs à moyen terme	6 590 \$			
			Options sur actions	12 684 \$			
			Total	88 573 \$			

Manuvie a versé une prime à la signature de 303 409 \$ à un employé clé en 2018. Les primes à la signature remplacent la rémunération à laquelle les employés renoncent lorsqu'ils quittent leur employeur précédent.

Rémunération variable

Les incitatifs annuels et la valeur d'octroi des unités d'actions temporairement inaccessibles, des unités d'actions liées au rendement, des options sur actions et d'autres incitatifs à moyen terme attribués pour 2018. Tous les employés clés ont reçu des attributions incitatives pour 2018.

Rémunération variable différée

La valeur totale des unités d'actions temporairement inaccessibles, des unités d'actions liées au rendement, des unités d'actions différées, des options sur actions et d'autres incitatifs à moyen terme attribués pour 2018.

Indemnités de départ

En 2018, des indemnités de départs ont été payées à cinq employés clés (comme il est indiqué ci-dessus). Des montants d'indemnités de départ totaux de 5,2 M\$ ont été convenus pour ces employés clés. Afin de protéger la vie privée des employés, nous avons donné des renseignements au BSIF de manière confidentielle sur l'indemnité de départ unique la plus élevée convenue en 2018 pour un employé clé. Le nombre de cessations d'emploi varie chaque année en fonction des circonstances.

Rémunération différée impayée

(en milliers de dollars)

Nombre d'employés clés	UAT/UAR/UAD/ Autres		Options sur actions		Valeur totale de la rémunération différée impayée à la fin de l'exercice	Rémunération différée versée en 2018	Valeur de la rémunération différée octroyée en 2018	Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée
	En cours acquises	En cours non acquises	En cours acquises	En cours non acquises				
47	11 404 \$	63 331 \$	12 386 \$	2 018 \$	89 138 \$	32 342 \$	36 689 \$	(83 950) \$

Unités d'actions temporairement inaccessibles, unités d'actions liées au rendement et unités d'actions différées

Les montants sont fondés sur une valeur de 19,37 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2018.

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 19,37 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2018.

Autres incitatifs à moyen terme

Certaines personnes qui prennent des risques importants participent à des régimes incitatifs à moyen terme autres que nos régimes d'UAT/UAR/options sur actions. Ces régimes sont fondés sur la valeur comptable interne d'un secteur ou la valeur marchande des fonds gérés.

Rémunération différée versée en 2018

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 2018. En 2018, aucun ajustement discrétionnaire n'a été apporté à la rémunération différée ni aux paiements par suite de malus, de récupérations ou de renversements 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 est tributaire d'excellentes pratiques de gouvernance : pour nous, pour nos actionnaires et pour nos clients. Notre conseil d'administration donne le ton en faisant la promotion d'une forte culture d'intégrité et d'un comportement éthique dans l'ensemble de notre organisation.

Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance sont 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 établies par le Bureau du surintendant des institutions financières (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 établies par la TSX
- les règles de gouvernance visant les émetteurs américains de la Bourse de New York.

Où trouver



À propos du conseil de Manuvie

Comités du conseil	123
Rôles et responsabilités du conseil	123
Promouvoir une culture d'intégrité et un comportement éthique	123
Planification stratégique	124
Surveillance des risques	125
Perfectionnement du leadership et planification de la relève	127
Communications et engagement auprès des actionnaires	130

Agir à titre d'administrateur

Appartenance à d'autres conseils	133
Intégrité	133
Participation en actions	133
Limites de mandat	134
Indépendance	134
Diversité	135
Compétences et expérience	136
Perfectionnement des administrateurs	138
Évaluation	139
Relève du conseil	140

Autres renseignements

Assurance responsabilité civile	141
Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants	141
Approbation des administrateurs	141

Ce que nous faisons

✓ **Indépendance**

- Tous nos administrateurs sont indépendants, à l'exception du chef de la direction
- Tous les membres de nos quatre comités du conseil sont indépendants
- Les comités du conseil peuvent faire appel à des conseillers indépendants
- Les rôles de président du conseil et de chef de la direction sont séparés
- 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 en l'absence des membres de la direction afin de favoriser une discussion ouverte et franche
- Les administrateurs indépendants se réunissent séparément à huis clos à chaque réunion

✓ **Éthique et intégrité**

- Nous promouvons 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 et perfectionnement**

- Nous offrons aux administrateurs un programme d'orientation et de formation continue
- Le conseil dispose d'un processus d'évaluation annuelle formelle auquel concourt un conseiller indépendant et qui comporte de la rétroaction par les pairs et la direction. Le processus a été amélioré en 2018, avec des évaluations par les pairs et de la rétroaction par la direction plus étendues
- Le comité de gouvernance et des candidatures retient les services d'une entreprise de recrutement indépendante aux fins du recrutement d'administrateurs, contrôle continuellement les besoins en matière de relève du conseil et de candidats et maintient une grille de compétences pour les administrateurs

✓ **Diversité et relève**

- Nous avons adopté une politique en matière de diversité qui prévoit la diversité selon le sexe, l'âge, l'éthnie, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la région géographique
- Nous avons intégré la diversité à nos programmes mondiaux de gestion des talents, d'acquisition de talents et de leadership
- Nous recourons à une entreprise de recrutement professionnel pour qu'elle nous aide à rechercher un groupe diversifié de candidats à la relève des membres du conseil
- Nous tenons une liste évolutive de candidats éventuels à la relève des membres du conseil dont les compétences concordent avec les principales compétences et expériences nécessaires au soutien de nos activités et de notre stratégie
- Les actionnaires élisent les administrateurs individuellement chaque année
- Notre politique de vote majoritaire se fonde sur les meilleures pratiques en gouvernance et est conforme aux règles de la TSX
- Nous limitons le mandat des administrateurs à une durée de 12 ans selon notre politique en matière de durée des mandats (sauf si le droit a été acquis précédemment conformément à la politique, et le président du conseil peut exécuter un mandat de cinq ans sans égard au nombre d'années où il a agi à titre d'administrateur)

✓ **Engagement auprès des actionnaires et alignement des intérêts**

- Nous offrons un programme dynamique en vue de susciter l'engagement des actionnaires
- 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
- Nous avons adopté une politique en matière d'accès au processus de mise en candidature des administrateurs en 2017

✓ **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
- 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

- ✗ **Aucune couverture ni monétisation des titres de Manuvie, y compris les attributions de titres de capitaux propres**

- ✗ **Aucun régime de retraite ni régime d'options sur actions pour les administrateurs non membres de la direction**

- ✗ **Aucune liste de candidats pour les administrateurs**
 - Les actionnaires sont libres de voter pour le candidat de leur choix ou de s'abstenir de voter

- ✗ **Aucun vote échelonné pour les administrateurs**
 - Nous tenons des élections annuelles pour tous les administrateurs : les administrateurs ne sont pas élus pour des mandats échelonnés

- ✗ **Aucune structure de vote inégale**
 - Nous n'avons pas d'actions à deux catégories ou à droit de vote subalterne

- ✗ **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

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. Vous pouvez obtenir des renseignements plus détaillés sur les responsabilités du conseil à partir de la page 123 et vous trouverez une copie du mandat du conseil à l'adresse manuvie.com ainsi que sur SEDAR (sedar.com). Le conseil s'acquitte de ses responsabilités directement et par l'intermédiaire de ses quatre comités permanents. Vous pouvez trouver de l'information sur les comités du conseil à partir de la page 33.

À l'exception du chef de la direction, tous nos administrateurs sont indépendants 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 certaines compétences, expérience et qualités personnelles pour assurer une surveillance appropriée et la prise de décisions efficaces et il établit sa taille et sa composition en conséquence. Le conseil examine régulièrement 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 135.

Le conseil et chaque comité réservent du temps à chacune de leurs réunions pour se réunir en l'absence des membres de la direction.

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 à l'adresse manuvie.com.

Faits saillants en 2018

Le conseil a implanté plusieurs améliorations au chapitre de la gouvernance en 2018 :

- Restructuration des comités du conseil (voir la page 19)
- Rationalisation de la rémunération des administrateurs (voir la page 37)
- Révision de la grille de compétences des administrateurs (voir la page 137)
- Amélioration du processus d'autoévaluation des administrateurs (voir la page 139)

Communication avec le conseil

Notre conseil d'administration attache de l'importance à une interaction régulière et constructive avec les actionnaires et il encourage les actionnaires à exprimer leurs points de vue sur les questions de gouvernance directement au conseil. Si vous avez des questions relatives aux pratiques de gouvernance, vous pouvez les faire parvenir au président du conseil à l'adresse suivante :

Président du conseil
Société Financière Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto (Ontario) M4W 1E5
Canada
Courriel : corporate_governance@manulife.com

Si vos questions portent sur une affaire propre à un comité du conseil, veuillez adresser votre message au président du comité concerné.

Président du conseil

fournit un leadership et une surveillance indépendantes au sein du conseil

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
- les contrôles internes
- les communications et les déclarations publiques

Comité d'audit

- surveille les auditeurs externes, le contrôle interne à l'égard de l'information financière et nos fonctions de 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

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 de ses administrateurs
- surveille la rémunération des administrateurs

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

Comité de gestion des risques

- supervise :
- la gestion de nos principaux risques
 - nos programmes et procédures visant à gérer ces risques

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

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 de comité 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 effectuent également une évaluation 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 de comité à l'adresse manuvie.com et lire les rapports des comités pour 2018 à partir de la page 33.

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.

Nouveauté en 2018

Au cours des mois de mai et de juin 2018, le conseil a mis à jour la composition des comités et les responsabilités des présidents afin d'actualiser les comités tout en préservant une certaine continuité. Par conséquent, chaque administrateur (autre que le président du conseil) siège à au moins deux comités. Voir la page 19 pour de plus amples renseignements.

Rôles et responsabilités du conseil

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 d'envergure.

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. Le Code précise qu'une personne peut signaler un comportement illégal ou contraire à l'éthique soupçonné ou potentiel sans craindre de mesure de représailles pour tout signalement effectué 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 à l'adresse manuvie.com.

2 — Planification stratégique

Le conseil et la haute direction tiennent une réunion annuelle de planification stratégique, 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 chacun de nos secteurs commerciaux.

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.

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)

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.

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 2018 a eu lieu au Canada, à Toronto.

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.

Les activités nécessaires pour réaliser nos résultats commerciaux comportent des éléments liés à la prise de risques. Nous n'acceptons que les risques que nous pouvons analyser et surveiller adéquatement. La gestion des risques stimule la réussite de notre entreprise en offrant un cadre pour atténuer l'exposition en respectant la tolérance au risque et en déployant efficacement nos capitaux vers des profils appropriés de risques/retours. À titre d'élément intégré de notre modèle d'affaires, la gestion des risques est primordiale à l'atteinte de nos objectifs et favorise l'apprentissage organisationnel.

Notre tolérance au risque se définit comme la somme et le type des risques que nous sommes prêts à assumer dans la poursuite de nos objectifs. Le conseil est chargé de la surveillance des risques et approuve notre tolérance au risque, laquelle comprend notre philosophie en matière de risques, nos énoncés en matière de prise de risques et notre tolérance au risque et nos limites en matière de risque.

La direction détermine les principaux risques auxquels nous sommes confrontés dans nos activités et élabore notre stratégie et notre tolérance au risque, qui sont 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. Nous examinons les facteurs internes et externes, élaborons des stratégies de gestion de chacun des principaux risques et les regroupons en cinq catégories : les risques liés à la stratégie, au marché, à la liquidité, au crédit, à l'assurance et à l'exploitation.

Le conseil rencontre directement le BSIF, notre principal organisme de réglementation, chaque année et des réunions régulières entre le président du conseil et le BSIF ont lieu tout au long de l'année.

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
 - le comité de gestion des risques
 - examine et évalue nos principaux risques, y compris notre profil de risque global et examine notre tolérance au risque
 - 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 rémunération et de dotation en personnel cadre et le comité de gestion des risques
 - examinent notre programme de rémunération des membres de la haute direction afin de s’assurer qu’il s’aligne sur nos principes de gestion des risques et notre tolérance au risque
 - certains membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre sont également membres du comité de gestion des risques.

Chaque administrateur siège 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 fournit une approche structurée de la mise en œuvre des activités de prise de risques et de gestion des risques dans toute l’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 visent à assurer un établissement et une exécution uniformes des stratégies au sein de l’organisation.

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.

Nous disposons également d’un *cadre de gestion des risques en matière de rémunération* pour soutenir la gouvernance et la conception des contrôles touchant les risques associés au programme de rémunération et nous évaluons notre programme de rémunération par rapport à ce cadre chaque année.

Conformité et déclaration

La direction supervise 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 les rôles de leadership, peut améliorer le rendement organisationnel, favoriser l'innovation et améliorer les résultats d'entreprise.

Nous sommes résolus à disposer d'un effectif plus diversifié et inclusif qui est davantage représentatif de notre clientèle et qui compte davantage de femmes dans des postes de haute direction. En octobre 2017, Roy Gori a signé l'Accord Catalyst 2022, s'engageant à accroître le pourcentage des femmes dans des postes de haute direction au Canada pour le faire passer à 30 % ou plus d'ici 2022. Nous avons mis en place des initiatives pour 2019 visant à rendre compte des mesures prises pour promouvoir une plus grande diversité au sein de notre personnel.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de femmes dans des postes de haute direction au sein de Manuvie et de nos filiales :

(au 28 février 2019)

Femmes dans des postes de haute direction (vice-présidente et échelons supérieurs)	116 sur 467	24,8 %
Membres de la haute direction qui sont des femmes (vice-présidente directrice et échelons supérieurs)	10 sur 28	35,7 %
Membres de l'équipe de haute direction qui sont des femmes	5 sur 17	29,4 %

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 mettant en œuvre des plans annuels en matière de diversité et d'inclusion pour chaque secteur commercial et chaque fonction
- en instaurant des évaluations trimestrielles du tableau de bord de la diversité avec l'équipe de haute direction
- en incluant formellement des objectifs en matière de diversité dans les objectifs de tous les responsables du capital humain

-
- en intégrant la mixité dans le processus continuels d'examen et d'analyse des candidats à la relève
 - en continuant à offrir des programmes de formation et de perfectionnement internes et externes aux femmes ayant un rendement élevé
 - en lançant un programme de parrainage pour former les candidats à la relève pour nos 100 rôles les plus importants
 - en offrant une formation sur les notions de préjugés inconscients à tous les employés
 - en continuant à fournir un soutien constant et à développer l'alliance mondiale des femmes de Manuvie, 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 appuyant et en promouvant, tant à l'interne qu'à l'externe, la contribution des femmes en affaires, y compris la célébration de la Journée internationale des femmes
 - en communiquant avec transparence avec les employés au sujet de la diversité et en décrivant les leaders qui font preuve d'authenticité
 - en modifiant les politiques de travail afin de prévoir des arrangements de travail à horaire flexible et des congés familiaux dans le but 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 condition féminine et en 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 des femmes en affaires)
 - en continuant à améliorer le ressourcement, l'évaluation et la sélection d'employés potentiels. Nous suivons un processus de recrutement formel où tous les postes vacants 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
 - en mettant en œuvre diverses exigences en matière de listes de candidats à l'interne afin d'accroître le taux d'embauche et de promotion de candidats diversifiés. Nous nous concentrons d'abord sur la mixité pour les échelons de dirigeant. Afin d'appuyer les listes de candidats diversifiés, nous avons instauré l'utilisation d'une technologie dans notre processus d'embauche qui réduit les libellés de description d'emploi biaisés et avons embauché deux recruteurs spécialisés en candidatures diversifiées.

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 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 participent à des programmes d'avancement combinant une formation formelle dans des domaines particuliers et une expérience de travail pratique significative et variée. Le programme peut comprendre notamment 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, l'auditeur en chef, 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 étant représentatif de notre clientèle 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 des examens réguliers de la planification de la relève des membres de la haute direction.

5 — Communications et engagement auprès des actionnaires

Politiques et pratiques en matière de communication de l'information

Le conseil a établi des politiques et des normes relatives à la communication en temps opportun de renseignements importants qui sont opportuns, exacts et équilibrés.

Le comité exécutif de communication de l'information est chargé de superviser et de surveiller nos processus et nos pratiques en matière de communication de l'information, y compris l'examen, à l'occasion, de la politique relative à la communication de l'information de Manuvie. 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. Le comité exécutif de communication de l'information examine tous les renseignements importants que renferment les documents d'information avant l'examen et l'approbation du comité d'audit et du conseil.

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, examine l'information et les faits nouveaux afin d'en évaluer l'importance conformément à nos politiques relatives à la communication de l'information.

Le conseil examine et approuve nos états financiers, le rapport de gestion et les communiqués portant sur les résultats, la notice annuelle, la circulaire de sollicitation de procurations et les autres documents d'information importants une fois qu'ils ont été examinés et recommandés par le comité d'audit. Le comité d'audit examine et approuve également notre politique relative à la communication de l'information.

Engagement

Depuis longtemps, nous interagissons avec nos parties prenantes, car nous croyons que l'engagement auprès des actionnaires et des autres parties prenantes et la communication directe avec ceux-ci jouent un rôle important pour fournir une rétroaction significative en temps opportun. Nos principes d'engagement auprès des actionnaires aident ceux-ci à comprendre comment le conseil interagit avec les actionnaires et la manière dont ils peuvent joindre le conseil. Ces principes d'engagement sont disponibles à l'adresse manuvie.com.

Le programme d'engagement auprès des actionnaires du conseil est mené à bien par notre groupe des relations avec les investisseurs et 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, auquel le président du conseil et au moins un autre administrateur participent chaque année
- la communication continue, qui constitue un élément important de la création d'un dialogue ouvert, franc et productif. Les administrateurs se rendent disponibles tout au long de l'année et à chacune des assemblées annuelles pour discuter avec les actionnaires et répondre à leurs questions
- 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 et d'autres sujets.

En 2018, M. Cassaday et M. Prieur, président du comité de gestion des risques, ont rencontré des investisseurs qui, ensemble, étaient propriétaires d'environ 30 % de nos actions en circulation. Nous avons discuté d'un grand nombre de questions, notamment :

- transformation – nous avons discuté de l'approche et de la culture de la nouvelle équipe de haute direction
- gouvernance – nous avons discuté de l'approche en matière de gouvernance de Manuvie
- GES – nous avons eu des discussions approfondies sur la façon dont les facteurs de gouvernance environnementale et sociale influencent la prise de décision de nos actionnaires en matière d'investissement
- gestion du risque – nous avons discuté de l'approche de Manuvie en matière de gestion des risques, y compris la cybersécurité
- optimisation des activités traditionnelles – nous avons discuté des activités de soins longue durée de Manuvie
- rémunération des membres de la haute direction – nous avons fait un suivi des changements que nous avons apportés à notre programme de rémunération des membres de la haute direction dans les années passées dans le but de recevoir d'autres commentaires. Nous continuons à revoir notre programme et à surveiller les pratiques exemplaires pour nous assurer que la rémunération des membres de la haute direction chez Manuvie soutient notre stratégie, rétribue le rendement et concorde avec les intérêts des actionnaires.

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. Voir la page 16 pour de plus amples renseignements.

Nous n'avons reçu aucune proposition à examiner à l'assemblée annuelle de 2019.

Accès aux procurations

Le conseil comprend que l'accès aux procurations est devenu un enjeu important pour les actionnaires et il dispose d'une politique sur l'accès aux procurations qui permet aux actionnaires de nommer des administrateurs comme candidats à l'élection à la prochaine assemblée annuelle.

Les actionnaires admissibles (ou un groupe composé d'au plus 20 actionnaires admissibles) qui ont détenu tous les droits de vote et économiques dans au moins 5 % des actions ordinaires en circulation pendant au moins trois ans en date de la nomination pouvaient nommer jusqu'à 20 % du nombre des administrateurs devant être élus à la prochaine assemblée annuelle. Les nominations doivent être faites conformément à la politique sur l'accès aux procurations et les candidats doivent respecter les critères d'admissibilité décrits dans la politique. Voir la page 16 pour obtenir de plus amples renseignements sur la soumission de nominations aux termes de la politique sur l'accès aux procurations.

Vous pouvez consulter la politique sur l'accès aux procurations à l'adresse manuvie.com.

Pour obtenir de plus amples renseignements

Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements au sujet de Manuvie à l'adresse manuvie.com, 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.

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, sauf dans

des circonstances atténuantes. Nous rémunérons l'administrateur en conséquence et notre barème d'honoraires est concurrentiel par rapport au marché (voir la page 37 pour obtenir des précisions).

Si un administrateur envisage de se joindre au conseil d'une autre société ouverte, s'il 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 président du comité examinera la question et déterminera la marche à suivre y compris, dans le cas d'une nomination au sein d'une société

L'administrateur à l'égard duquel le nombre d'*abstentions* de vote est supérieur au nombre de voix exprimées *pour* lui 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.

ouverte, la demande de l'approbation du comité. 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. 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.

Appartenance à d'autres conseils

Nous ne limitons pas le nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger; toutefois, comme il est souligné ci-dessus, le comité de gouvernance et des candidatures doit examiner et approuver toute nomination proposée au conseil d'une autre société ouverte afin de s'assurer que l'engagement additionnel ne crée pas de conflit d'intérêts ni n'influe sur l'indépendance de l'administrateur ou sur sa capacité à consacrer le temps approprié à Manuvie. Aucun des candidats aux postes d'administrateur ne siège avec un autre de ces candidats au conseil d'une autre société ouverte.

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 six fois la tranche en capitaux propres obligatoire de la rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil. Afin de faciliter la participation en actions, tous les administrateurs reçoivent au minimum 50 % de leur rémunération forfaitaire annuelle à titre de membres du conseil sous forme d'unités d'actions différées. Voir la page 37 pour obtenir des précisions.

Nouveauté en 2018

Le conseil a mené à bien un examen exhaustif de la rémunération des administrateurs et a adopté une nouvelle structure de rémunération fixe et de nouvelles exigences en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs afin qu'elle concorde avec les pratiques exemplaires et de réduire la volatilité et la complexité de la rémunération. Les changements sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Voir la page 37 pour de plus amples renseignements.

Limites de mandat

Les administrateurs indépendants peuvent siéger à notre conseil pendant une période maximale de 12 ans afin d'équilibrer les avantages de l'expérience et la nécessité de renouvellement du conseil et de nouvelles

perspectives au sein de celui-ci. Lorsque les limites de mandat ont été adoptées, une disposition transitoire avait été incluse pour permettre (jusqu'en 2019) aux 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 encore atteint l'âge de 72 ans (l'âge de la retraite obligatoire en vigueur avant le 5 décembre 2013) d'être réélus. John Cassaday a été réélu par le passé en vertu de cette disposition transitoire.

Nous avons éliminé l'âge de la retraite obligatoire à 72 ans lorsque les limites de mandat ont été instaurées en décembre 2013.

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 où il a agi à titre d'administrateur.

Indépendance

Nous avons adopté une politique en matière d'indépendance qui respecte toutes les exigences juridiques, réglementaires et boursières applicables.

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. À l'exception du chef de la direction, tous les administrateurs mis en candidature sont indépendants. 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 applicables à ces comités.

Président du conseil indépendant

Le président du conseil doit être un administrateur indépendant. Il est nommé chaque année par les administrateurs et peut agir pendant un mandat de cinq ans. En prévision du départ à la retraite de Richard DeWolfe et à la suite d'un examen approfondi de la relève mené par un comité spécial de la relève et guidé par le comité de gouvernance et des candidatures, le conseil a nommé John Cassaday au poste de président du conseil après son élection à l'assemblée de 2018. M. Cassaday 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, de surveiller l’exécution des tâches 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. De plus, le président du conseil interagit fréquemment avec l’autorité de réglementation principale de Manuvie afin de favoriser une communication directe et ouverte. 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 à l’adresse manuvie.com.

Administrateurs indépendants

Les administrateurs indépendants se réunissent régulièrement avec les membres de la haute direction et en l’absence des membres de la direction chaque réunion du conseil et des comités afin de faciliter des discussions ouvertes et franches.

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 ont également régulièrement des séances en privé avec nos auditeurs externes, d’autres conseillers indépendants et/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.

42 % des administrateurs indépendants mis en candidature sont des femmes et les deux administrateurs indépendants recrutés au cours des trois derniers exercices étaient des femmes.

Le conseil a adopté depuis longtemps une politique en matière de diversité qui 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.

La politique énonce l'objectif du conseil qu'au moins 30 % des administrateurs indépendants soient des femmes, un objectif que nous atteignons depuis 2013, ainsi que son but d'atteindre la parité de genre parmi les administrateurs indépendants. Le comité révisé l'objectif en matière de diversité 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 18).

(au 28 février 2019)

Administratrices (en pourcentage du nombre total d'administrateurs)	5 sur 13	38 %
Administratrices (en pourcentage du nombre d'administrateurs indépendants)	5 sur 12	42 %

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. Le comité maintient une grille de compétences pour repérer les lacunes, s'il en est, ou les secteurs émergents importants dans l'ensemble global des compétences du conseil.

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.

En plus des caractéristiques essentielles, tous les membres du conseil ont de l'expérience considérable en tant que membre de la haute direction, de l'expérience en exploitation/gouvernance en Asie, au Canada ou aux États-Unis ou dans plus d'un de ces territoires, et ont des compétences financières au sens des lois sur les valeurs mobilières.

Le tableau ci-dessous présente l'expérience diversifiée du conseil et des candidats individuels dans des domaines indiqués comme étant nécessaires à la supervision efficace de la société étant donné ses activités et sa stratégie actuelles. Ces compétences sont prises en compte pour l'examen de la relève du conseil et l'évaluation de membres potentiels du conseil.

Nouveauté en 2018

Le conseil a révisé la grille de compétences du conseil afin de la faire concorder avec les ambitions de Manuvie pour l'avenir.

	Rona Ambrose	Joseph Caron	John Cassaday	Susan Dabarno	Sheila Fraser	Roy Gori	Tsun-yan Hsieh	Thomas Jenkins	Donald Lindsay	John Palmer	James Prieur	Andrea Rosen	Lesley Webster
Compétences clés													
Finances/comptabilité Nous exerçons nos activités dans un environnement financier comportant des aspects complexe de comptabilité, d'actuariat et de gestion de capitaux	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Assurance/réassurance/gestion de placements Nous apprécions l'expertise du secteur puisqu'elle offre une perspective sur les activités, la stratégie et les facteurs liés aux marchés				✓		✓			✓		✓	✓	✓
Gestion du risque Nous exerçons nos activités dans un environnement de risques complexe et l'expérience en gestion rigoureuse des risques nous offre une expertise pour gérer efficacement nos principaux risques	✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction Nous voulons attirer, former et fidéliser les gens les plus talentueux à l'échelle mondiale alors que nous nous concentrons à transformer notre entreprise		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Technologie/exploitation Nous apprécions l'expertise en technologie alors que nous nous concentrons à transformer notre entreprise en utilisant la technologie pour devenir un chef de file numérique orienté vers le client	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓
Expérience clé													
Expérience en Asie L'expérience commerciale et culturelle dans les régions où nous exerçons nos activités, particulièrement dans les régions où nous nous efforçons d'accélérer la croissance, est essentielle pour offrir une supervision dans l'intérêt à long terme de la société		✓		✓		✓	✓			✓	✓		
Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation L'expérience auprès des organismes gouvernementaux offre une perspective appréciable sur les processus et mesures du gouvernement et la connaissance des cadres réglementaires des pays où nous exerçons nos activités est essentielle pour comprendre les menaces et les possibilités touchant notre stratégie à long terme	✓	✓			✓		✓	✓		✓			
Dirigeant/administrateur de société ouverte L'expérience au sein d'une société ouverte offre des perspectives pratiques sur les activités et la gouvernance d'une organisation complexe négociée en bourse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Transformation numérique/ventes/marketing L'expérience en ventes et en marketing offre des perspectives appréciables sur les marchés et les clients alors que nous nous concentrons à transformer notre entreprise et à devenir un chef de file numérique orienté vers le client			✓	✓		✓	✓	✓					

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 donne les faits saillants de notre programme de formation permanente de 2018 à l'intention des administrateurs :

Sujet	Date	Invités
Activités et exploitation		
Établissement de réserves actuarielles et comptabilité d'assurance	Février/mars 2018	conseil
Comment les technologies émergentes transforment les services financiers	Juillet 2018	conseil
Aperçu du système de taux net de recommandation	Septembre 2018	conseil
Tendances du marché et faits récents en réglementation		
L'ALENA	Janvier 2018	conseil
Les nouvelles normes relatives aux capitaux	Avril 2018	conseil
Norme IFRS17	Juin 2018	conseil
Le marché chinois – Survol	Septembre 2018	conseil
Le secteur américain des soins longue durée	Novembre 2018	conseil
Perspectives macroéconomiques et défis posés par les marchés et la réglementation à l'échelle mondiale	Novembre 2018	conseil

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.

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 qualitatif et quantitatif détaillé visant à évaluer le rendement et l'efficacité du conseil à l'égard des points suivants :

- le conseil par rapport à ses objectifs
- le président du conseil dans l'exécution de son mandat
- les comités dont ils sont membres et les présidents de ces comités, dans le traitement des domaines d'intérêt pour ces comités
- eux-mêmes par rapport à leurs collègues.

Nouveauté en 2018

Le conseil a examiné et amélioré le processus d'autoévaluation des administrateurs, en augmentant la portée des évaluations des administrateurs par les pairs, en ajoutant des questions et en élargissant le groupe de membres de la haute direction invités à effectuer des évaluations des comités, afin d'offrir davantage de possibilités de rétroaction de la part de la direction.

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. Les administrateurs indépendant réalisent également une autoévaluation et s'évaluent entre eux. Le chef de la direction est invité à effectuer une évaluation de pair des administrateurs.

Le conseiller indépendant compile les résultats des évaluations, procède à une analyse et fait rapport de ses constatations sur le conseil au président du conseil et au président du 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 tient également des rencontres individuelles avec chacun des administrateurs pour recevoir des commentaires francs sur le rendement du conseil, des comités et de leurs collègues administrateurs en vue de l'élaboration des priorités du conseil pour l'année à venir. Il rencontre également les membres du personnel cadre pour obtenir de la rétroaction. 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. Ce faisant, le comité adopte une perspective stratégique à long terme de la relève du conseil, en tenant compte des compétences et de l'expérience nécessaires pour superviser efficacement la société au vu de ses activités et de sa stratégie actuelles ainsi que de ses aspirations pour l'avenir. 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 souvent en faisant appel à l'aide 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 requis pour la supervision efficace de la société étant donné ses activités et sa stratégie actuelles, et correspondent aux objectifs en matière de diversité. Il tient aussi une liste de candidats potentiels qui respectent les critères établis et les objectifs en matière de diversité. Le comité a retenu les services d'une entreprise indépendante afin qu'elle agisse en qualité de conseiller stratégique pour soutenir le plan de relève du conseil à long terme.

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 135 ou consulter la politique en matière de diversité du conseil à l'adresse 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 leur 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 2019 et comporte une protection d'environ 500 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 28 février 2019, 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 1 298 962 \$. 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 secrétaire générale,



Antonella Deo

Le 6 mars 2019

(Cette page est laissée en blanc intentionnellement)

(Cette page est laissée en blanc intentionnellement)

(Cette page est laissée en blanc intentionnellement)

Notre siège social

Société Financière Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto (Ontario) M4W 1E5
Canada

manuvie.com

IR3830F

