

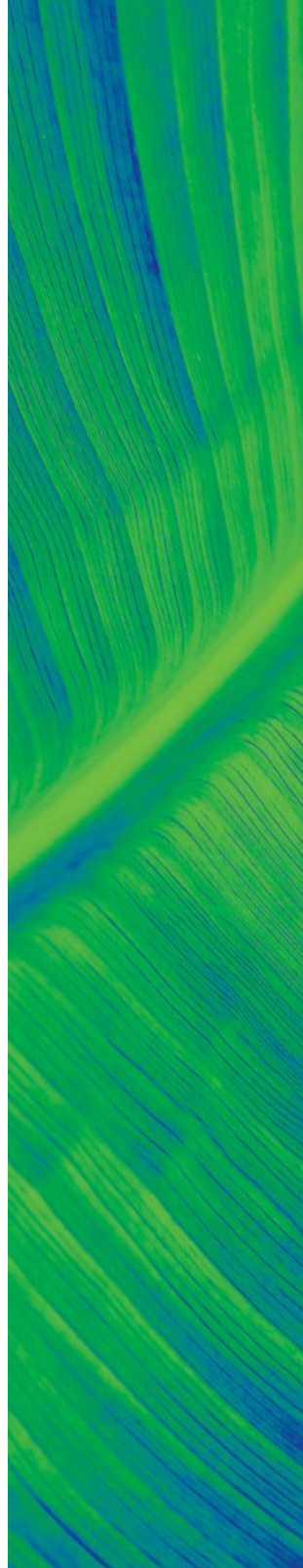
Circulaire de sollicitation de procurations 2022

Société Financière Manuvie

**Assemblée annuelle
12 mai 2022**

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

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



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 2022

Quand

Le 12 mai 2022
11 h (heure de l'Est)

Comment y assister

Notre assemblée annuelle de 2022 se tiendra au moyen d'une webdiffusion en direct en ligne au

[https://
web.lumiagm.com/
463955449](https://web.lumiagm.com/463955449).

Veuillez lire attentivement la rubrique sur le vote qui commence à la page 7 pour obtenir des renseignements détaillés sur la façon d'assister à l'assemblée, d'exercer son droit de vote et de poser des questions. Pour de plus amples renseignements et des mises à jour sur la façon d'assister à l'assemblée, veuillez consulter notre site Web ([https://
www.manulife.com/fr/
investors/annual-
meeting.html](https://www.manulife.com/fr/investors/annual-meeting.html))

Quatre points à l'ordre du jour

- Recevoir les états financiers consolidés et les rapports des auditeurs pour l'exercice clos le 31 décembre 2021
- Élire les administrateurs
- Nommer les auditeurs
- Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction

Les autres questions dûment soumises à l'assemblée seront examinées, 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 sera également webdiffusée en direct.

Manuvie travaille activement à protéger la santé et le bien-être de ses employés, de ses clients et de ses collectivités. Nous surveillons de près l'évolution de la COVID-19 et les directives de la santé publique et des instances gouvernementales concernant les rassemblements et la distanciation physique.

Ce souci s'étend également à nos actionnaires et titulaires de police, et c'est pourquoi nous avons décidé que notre assemblée annuelle de 2022 se déroulera sous forme d'une webdiffusion en direct plutôt qu'en personne. Nous vous encourageons à exercer le droit de vote rattaché à vos actions avant l'assemblée.

Tout le monde peut assister à l'assemblée, mais vous avez besoin d'un numéro de contrôle pour y voter ou poser des questions. Nous vous prions de lire les pages 7 à 11 pour obtenir des renseignements détaillés sur la manière d'assister à la réunion, y voter et y poser des questions.

Par ordre du conseil d'administration.

La secrétaire générale,



Antonella Deo

Le 16 mars 2022

Message aux actionnaires,



John Cassaday

Président du conseil

Chers actionnaires,

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 12 mai 2022. 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 2022, qui débute à la page 3, renferme d'importants renseignements sur l'ordre du jour de l'assemblée et sur les questions à l'égard desquelles vous voterez ainsi que des renseignements sur nos pratiques ainsi que des renseignements sur nos pratiques de gouvernance et notre programme de rémunération des membres de la haute direction. Veuillez lire la circulaire avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Le président et chef de la direction de Manuvie, Roy Gori, ainsi que l'équipe de haute direction continuent de faire preuve d'un leadership réfléchi et de favoriser des avancées solides dans le cadre de nos cinq priorités stratégiques, et ce, avec le soutien de l'ensemble du conseil d'administration. Nous sommes fiers des nombreuses réalisations de Manuvie cette année et sommes reconnaissants du dévouement dont fait preuve l'équipe de Manuvie. C'est elle qui fait en sorte que nos clients demeurent au cœur de tout ce que nous entreprenons.

Votre conseil d'administration reconnaît qu'il est important de favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation et notre politique en matière de diversité ainsi que nos pratiques relatives à la relève du conseil sont à l'image de notre engagement de longue date envers la diversité au conseil. Les administrateurs hautement qualifiés qui sont issus de la diversité apportent des perspectives et des expériences différentes, ce qui favorise des discussions et des débats sains et ne peut, d'après nous, qu'aboutir à une prise de décisions plus efficace.

Au cours de l'année dernière, le conseil a continué d'accorder une attention particulière à la relève du conseil afin d'appuyer les priorités stratégiques de Manuvie en repérant, en nommant et en intégrant May Tan et Vanessa Kanu, deux professionnelles accomplies ayant un vaste savoir-faire dans des domaines qui jouent un rôle essentiel dans la croissance continue et les ambitions de Manuvie pour l'avenir. Une administratrice et un administrateur ont également pris leur retraite et quitté le conseil cette année; nous aimerions remercier Sheila Fraser et John Palmer pour leur précieuse contribution au cours de leur mandat. Pour en apprendre plus sur les administrateurs mis en candidature aux fins d'élection à l'assemblée, veuillez vous reporter aux pages 16 et suivantes.

Vous pouvez obtenir des renseignements sur les réalisations de Manuvie en 2021 et leur incidence sur la rémunération de nos dirigeants dans la lettre du président du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, à partir de la page 42. Vous trouverez également un exposé plus détaillé sur le rendement pour l'année et sur les progrès réalisés sur le plan stratégique par Manuvie dans notre rapport annuel 2021, qui peut être consulté à l'adresse manuvie.com.

Le conseil d'administration de Manuvie estime toujours qu'interagir directement avec les actionnaires et les autres parties prenantes est un aspect primordial pour recevoir et comprendre les commentaires sur les sujets qui préoccupent nos parties prenantes. En 2021, nous avons continué de consacrer beaucoup de temps aux rencontres avec bon nombre de nos actionnaires. Les discussions ont abordé un vaste

éventail de questions, comme la gouvernance, la mise en œuvre de la norme comptable IFRS 17, la stratégie et l'approche adoptées par Manuvie en matière d'enjeux ESG, y compris notre plan d'initiatives climatiques et les cibles en matière d'émissions, la gestion des risques, la rémunération des membres de la haute direction et l'état d'avancement de la réalisation des priorités stratégiques de Manuvie, y compris la croissance des activités ayant le plus grand potentiel, l'optimisation des anciens produits et le déploiement du capital.

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

L'assemblée aura lieu sous forme d'une webdiffusion en direct le 12 mai 2022 à 11 h (heure de l'Est). Vous trouverez de l'information sur comment faire pour y assister à la page 7.

Votre vote est important pour nous. Nous vous encourageons à examiner les informations énoncées dans la circulaire et à exercer vos droits de vote. Se reporter à la page 8 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 et (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.

Nous sommes impatients de vous rencontrer à l'assemblée.

Le président du conseil d'administration,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'John Cassaday', written in a cursive style.

John Cassaday

Le 16 mars 2022

À propos de la présente circulaire de sollicitation de procurations

La présente circulaire de sollicitation de procurations est mise à votre disposition parce que vous déteniez des actions ordinaires de la Société Financière Manuvie à la fermeture des bureaux le 16 mars 2022. 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 2022 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 45 000 \$.

Dans le présent document :

- *nous, notre, nos, société 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 12 mai 2022
- *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 2022 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 2021, qui comprend nos états financiers consolidés audités et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2021. 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 2021 : vous n'avez qu'à nous faire parvenir un courriel à l'adresse shareholder_services@manulife.com.

Remise de la circulaire de sollicitation de procurations 2022

Tel que l'autorisent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux termes d'une dispense de l'exigence en matière de sollicitation de procurations accordée par le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada, nous utilisons les procédures « de notification et d'accès » pour transmettre la présente circulaire à nos actionnaires (propriétaires véritables) inscrits et non inscrits.

Qu'est-ce que le mécanisme de notification et d'accès?

Plutôt que de recevoir une copie papier de la circulaire, une trousse contenant un avis et expliquant comment accéder à la circulaire par voie électronique et comment en demander une copie papier a été envoyée aux actionnaires. Un formulaire de procuration pour les actionnaires inscrits et les détenteurs d'une attestation de propriété, ou un formulaire d'instructions de vote pour les actionnaires (propriétaires véritables) non inscrits, vous a été transmis avec l'avis afin de vous fournir des instructions sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Comment accéder à notre circulaire en ligne

Notre site Web : <https://www.manulife.com/fr/investors/annual-meeting.html>

Le site Web de notre agent des transferts : www.meetingdocuments.com/TSXT/MFC

Sur SEDAR : www.sedar.com

Comment obtenir sur demande une copie papier de la circulaire :

Les actionnaires peuvent obtenir sur demande une copie papier de la circulaire jusqu'à un an après la date de dépôt de la circulaire dans SEDAR. Si vous voulez obtenir une copie papier avant la tenue de l'assemblée, veuillez suivre les instructions figurant dans l'avis ou faites une demande en ce sens au www.meetingdocuments.com/TSXT/MFC ou communiquer avec notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX (« Fiducie TSX »), au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3801 ou par courriel au tsxt-fulfilment@tmx.com.

Si vous avez des questions sur le mécanisme de notification et d'accès, veuillez appeler Fiducie TSX au 1-800-783-9495 (résidents canadiens), au 1-800-249-7702 (résidents américains) ou au 416-682-3864.

Renseignements importants sur vos actions

Certaines tierces parties peuvent à l'occasion communiquer avec vous avec des offres non sollicitées aux fins d'acheter vos actions, souvent à des prix inférieurs à la valeur marchande. Les autorités en valeurs mobilières au Canada et aux États-Unis recommandent aux investisseurs de faire preuve de vigilance lorsque de telles offres sont faites.

Manuvie n'est pas associée à de telles offres et ne les endosse pas ni ne les approuve. Si quelqu'un communique avec vous pour vous offrir d'acheter vos actions de Manuvie ou si vous avez des questions à propos de vos actions, veuillez communiquer avec votre conseiller en placement ou avec Fiducie TSX au 1-800-783-9495 (résidents canadiens), au 1-800-249-7702 (résidents américains) ou au 416-682-3864.

Où trouver

À propos de l'assemblée

Qui a le droit de voter	7
Comment voter	8
Points examinés à l'assemblée	12

À propos des administrateurs

Faits saillants à propos du conseil	16
Profils des administrateurs	18
Rapports des comités du conseil 2021	32
Mode de rémunération de nos administrateurs	38

Rémunération des membres de la haute direction

Lettre du président 43

Analyse de la rémunération 46

Sommaire	46
Notre philosophie en matière de rémunération	49
Étalonnage par rapport à nos sociétés homologues	51
Notre programme de rémunération et notre rendement en 2021	54
Rémunération des membres de la haute direction visés	68
Rendement des actions	86

Détail de la rémunération des membres de la haute direction 87

Tableau sommaire de la rémunération	87
Rémunération sous forme de titres de capitaux propres	89
Prestations de retraite	94
Cessation des fonctions et changement de contrôle	102

Surveillance de la rémunération 108

Comment le conseil supervise la rémunération des membres de la haute direction	108
Gestion des risques en matière de rémunération	110
Le processus décisionnel	114
Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque	116

Gouvernance chez Manuvie

À propos du conseil de Manuvie 121

Comités du conseil	123
Rôles et responsabilités du conseil	123

Agir à titre d'administrateur 133

Appartenance à d'autres conseils	133
Intégrité	134
Participation en actions	134
Limites de mandat	134
Indépendance	134
Diversité	136
Compétences et expérience	137
Perfectionnement des administrateurs	139
Évaluation	140
Gouvernance des filiales	141

Autres renseignements

Durabilité et facteurs ESG	142
Assurance responsabilité civile	144
Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants	144
Approbation des administrateurs	144

 **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 12 mai 2022. 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 sur l'assemblée. Les porteurs inscrits peuvent également appeler notre agent des transferts pour obtenir des renseignements sur les options de gestion de votre compte d'actions :

Canada	1-800-783-9495
États-Unis	1-800-249-7702
Hong Kong	852-2980-1333
Philippines	632-5318-8567

Inscrivez-vous à la livraison électronique.

Nous voulons vous offrir la possibilité de recevoir l'information de la façon qui vous convient. Vous pouvez choisir de recevoir vos documents à l'intention des actionnaires en ligne plutôt que par la poste.

Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

Allez à proxyvote.com et entrez le numéro de contrôle figurant sur votre formulaire d'instructions de vote. Sélectionnez « s'inscrire » pour passer au mode sans papier.

Actionnaires inscrits et détenteurs d'une attestation de propriété

Allez à ca.astfinancial.com/InvestorServices/edelivery-search?lang=fr et suivez les directives.

Où trouver

Qui a le droit de voter	7
Comment voter	8
Points examinés à l'assemblée	12

Qui a le droit de voter

Si vous déteniez des actions ordinaires de Manuvie à 17 h (heure de l'Est) le 16 mars 2022 (date de clôture des registres), vous avez le droit d'être convoqué à notre assemblée annuelle de 2022 et d'y voter. Nous avons 1 937 090 248 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 assister à l'assemblée en tant qu'actionnaire

Le jour de l'assemblée :

1. Ouvrir une session : <https://web.lumiagm.com/463955449>. Le lien sera accessible une heure avant l'assemblée afin de vous permettre de faire l'essai de la connexion.
2. Cliquer sur « J'ai un numéro de contrôle »
3. Entrer votre numéro de contrôle (il se trouve sur le formulaire de procuration qui accompagne les documents relatifs à l'assemblée)
4. Entrer votre mot de passe : « manulife2022 » (sensible à la casse)

Les actionnaires et leurs fondés de pouvoir dûment désignés pourront poser des questions et voter à l'assemblée. Pour de plus amples renseignements sur la façon de poser des questions et de voter pendant l'assemblée, se reporter aux pages 8 à 10. Au besoin, des instructions supplémentaires seront données à l'assemblée. Les questions posées devraient présenter un intérêt pour tous les actionnaires et ne pas être de nature personnelle. Si votre question est de nature personnelle, nous communiquerons avec vous après l'assemblée pour en faire le suivi avec vous. Si nous ne pouvons pas répondre à une question pendant l'assemblée en raison d'un manque de temps ou de contraintes techniques, nous vous ferons un suivi avec vous dès que possible après l'assemblée.

Pour de plus amples renseignements et des mises à jour sur la façon d'assister à l'assemblée, veuillez consulter notre site Web (<https://www.manulife.com/fr/investors/annual-meeting.html>).

Comment assister à l'assemblée en tant qu'invité

Tout le monde peut assister à l'assemblée à distance en tant qu'invité : Les invités pourront assister à l'assemblée à distance, mais ils ne pourront pas voter ni poser des questions.

1. Ouvrir une session : <https://web.lumiagm.com/463955449>.
2. Cliquer sur « Je suis un invité » et remplir les champs requis.

Pour accéder à l'assemblée en ligne en tant qu'actionnaire ou en tant qu'invité, vous devez avoir les plus récentes versions de Chrome, Safari, Edge ou Firefox. Veuillez ne pas utiliser Internet Explorer. Ouvrez une session à l'avance pour être certain que votre navigateur est compatible. Les protocoles de sécurité des réseaux internes, comme les pare-feu et les connexions RPV, pourraient bloquer l'accès à la plateforme Lumi. Si vous avez de la difficulté à vous brancher ou à visionner l'assemblée, vérifiez si les paramètres RPV sont désactivés ou utilisez un ordinateur relié à un réseau qui n'est pas limité par les paramètres de sécurité de votre organisation. Si vous éprouvez des difficultés pendant le processus d'inscription ou pour accéder ou assister à l'assemblée, veuillez communiquer avec Fiducie TSX au 1-800-783-9495 (résidents canadiens), au 1-800-249-7702 (résidents américains) ou au 416-682-3864.

Comment voter

Il y a deux manières de voter : par procuration avant l'assemblée ou pendant 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).

Les actionnaires sont invités à exercer leur droit de vote et à soumettre les formulaires de procuration avant l'assemblée.

Se reporter à la page 11 pour des précisions importantes sur le vote par procuration

Actionnaires inscrits et détenteurs d'attestation de propriété (votre trousse comprend un formulaire de procuration)

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

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

Vote par procuration

Votre représentant autorisé ou vous devez remplir le formulaire de procuration. Si vous êtes une société par actions ou une autre entité juridique, votre représentant autorisé doit remplir 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 10 mai 2022** 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 ligne à l'assemblée

Votre numéro de contrôle se trouve dans le formulaire de procuration qui accompagne les documents relatifs à l'assemblée.

Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle pour voter ou poser des questions à l'assemblée.

Le jour de l'assemblée :

1. Ouvrir une session dans : <https://web.lumiagm.com/463955449>. Le lien sera accessible une heure avant l'assemblée afin de vous permettre de faire l'essai de la connexion.
2. Cliquer sur « J'ai un numéro de contrôle »
3. Entrer votre numéro de contrôle (il se trouve sur le formulaire de procuration qui accompagne les documents relatifs à l'assemblée)
4. Entrer votre mot de passe : « manulife2022 » (sensible à la casse)
5. Suivre les instructions pour exercer vos droits de vote.

Si vous avez déjà voté par procuration, un vote à l'assemblée, s'il est exercé correctement, entraînera la révocation automatique du vote par procuration.

Actionnaires inscrits et détenteurs d'attestation de propriété (suite)

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 10 mai 2022** 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.

Se reporter à la page 11 pour des précisions importantes sur le vote par procuration



Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

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

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

Vote par procuration

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



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 son appréciation, sans préavis.

Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) (suite)

Vote en ligne pendant l'assemblée

Vous devez vous nommer vous-même (ou une autre personne) comme fondé de pouvoir.

Puis, vous ou la personne qui est nommée devez communiquer avec Fiducie TSX pour obtenir un numéro de contrôle.

Vous avez besoin de votre numéro de contrôle pour voter ou poser des questions à l'assemblée.



Il faut d'abord inscrire votre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote pour vous nommer comme fondé de pouvoir. Vous pouvez également nommer une autre personne comme fondé de pouvoir (se reporter à la page 11 pour plus d'information). Vous pouvez le faire de deux manières :

- signez le formulaire et retournez-le dans l'enveloppe fournie, mais ne remplissez pas les instructions de vote puisque vous voterez en ligne pendant l'assemblée (consultez le formulaire pour connaître la date limite pour le soumettre et prévoyez suffisamment de temps pour la livraison de l'enveloppe); ou
- rendez-vous sur le site Web précisé dans le formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions.

Obtenez ensuite un numéro de contrôle en communiquant avec Fiducie TSX au plus tard à **17 h (heure de l'Est) le 10 mai 2022**. Vous pouvez le faire de deux manières :

- composez le 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou le 212-235-5754 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord); ou
- allez en ligne au www.tsxtrust.com/control-number-request.

Si vous avez nommé une autre personne comme fondé de pouvoir, cette personne doit communiquer avec Fiducie TSX pour obtenir un numéro de contrôle.

Le jour de l'assemblée :

1. Ouvrir une session : <https://web.lumiagm.com/463955449>. Le lien sera accessible une heure avant l'assemblée afin de vous permettre de faire l'essai de la connexion.
2. Cliquer sur « J'ai un numéro de contrôle »
3. Entrer votre numéro de contrôle
4. Entrer votre mot de passe : « manulife2022 » (sensible à la casse)
5. Suivre les instructions pour exercer vos droits de vote. Si vous avez déjà voté par procuration, un vote à l'assemblée, s'il est exercé correctement, entraînera la révocation automatique du vote par procuration.

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 attachés à vos actions.



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

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 son appréciation, 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 sa place, 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 remplissez 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 14 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. Pour ce faire, inscrivez son nom en caractères d'imprimerie dans l'espace en blanc prévu à cet effet dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, signez le formulaire et retournez-le dans l'enveloppe fournie, mais ne remplissez pas les instructions de vote puisque votre fondé de pouvoir votera pendant l'assemblée (consultez le formulaire pour connaître la date limite pour le soumettre et prévoyez suffisamment de temps pour la livraison de l'enveloppe) ou rendez-vous sur le site Web précisé dans le formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions. Dès que votre intermédiaire reçoit vos instructions, votre fondé de pouvoir doit obtenir un numéro de contrôle en communiquant avec Fiducie TSX au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 10 mai 2022. Il peut le faire de deux manières :

- en composant le 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou le 212-235-5754 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord); ou
- en allant en ligne au www.tsxtrust.com/control-number-request.

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 (se reporter à la page 6 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, les résultats du vote seront affichés 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)

Nos états financiers consolidés 2021 et les rapports des auditeurs s'y rapportant seront présentés à l'assemblée. Vous pouvez en trouver une copie dans notre rapport annuel 2021 disponible à l'adresse manuvie.com.

2. Élection des administrateurs (se reporter à la page 15)

Vous élirez 14 administrateurs qui siègeront 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 14 administrateurs mis en candidature sont actuellement membres du conseil. Les profils des administrateurs mis en candidature sont présentés à partir de la page 15. 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 d'une entité au sein du groupe d'entités Manuvie depuis 1905. Le comité d'audit a recommandé au conseil de les nommer de nouveau en tant qu'auditeurs pour l'exercice 2022 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 prochain examen exhaustif est prévu en 2024. Nous avons aussi l'intention de lancer un processus d'appel d'offres pour les missions d'audit par suite de l'adoption initiale de la norme IFRS 17 *Contrats d'assurance* prévue en 2024. Étant donné la complexité associée à la norme IFRS 17, le comité d'audit juge qu'il ne serait pas prudent d'entreprendre un processus d'appel d'offres avant l'adoption et la fin du premier cycle d'audit annuel.

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)	2021	2020
Services d'audit 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	31,7 \$	30,7 \$
Services liés à l'audit 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	3,1 \$	3,5 \$
Services fiscaux Comprennent la conformité fiscale, la planification fiscale et les services-conseils en matière de fiscalité	0,6 \$	1,0 \$
Autres services Comprennent d'autres services consultatifs	0,2 \$	0,2 \$
Total	35,6 \$	35,4 \$

Note : Le total des honoraires ci-dessus exclut des honoraires de 9,7 millions de dollars en 2021 et de 9,5 millions de dollars en 2020 relativement aux services professionnels fournis par Ernst & Young à certains fonds d'investissement gérés par des filiales de la Société Financière Manuvie. Pour certains fonds, ces honoraires sont payés directement par les fonds. Pour d'autres fonds, en plus de devoir assumer d'autres coûts d'acquisition, les filiales doivent payer les honoraires de l'auditeur liés à des services professionnels en contrepartie de frais d'administration fixes.

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

(se reporter à la page 42)

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 ainsi que 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 2022 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 l'avenir.

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 2021 en détail à partir de la page 42. Ces renseignements ont été approuvés par le conseil sur la recommandation du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

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

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.

Un vaste examen exhaustif a été effectué en 2019 et a couvert la période de cinq ans close le 31 décembre 2018. L'examen de 2021 a compris une évaluation de l'associé responsable de la mission et son équipe, leur indépendance et leur objectivité ainsi que la qualité de la communication et des travaux d'audit exécutés.

L'an dernier, les actionnaires ont voté à 92,62 % en faveur de 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 (se reporter à 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 ou les mises en candidature dans le cadre de notre politique d'accès aux procurations pour notre assemblée annuelle de 2023 doivent nous parvenir d'ici 17 h (heure de l'Est) le 16 décembre 2022 afin que nous puissions les inclure dans notre circulaire de sollicitation de procurations de l'année prochaine. Les propositions des actionnaires 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>. Se reporter à la page 133 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, 14 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 2021, exception faite de May Tan (nommée au conseil en décembre 2021) et de Vanessa Kanu (nommée au conseil en février 2022).

Ce groupe d'administrateurs possède la combinaison de compétences, d'expérience et de qualifications qui est nécessaire pour assurer une surveillance appropriée et prendre des décisions efficaces.

Taille appropriée

14

administrateurs se situe dans une fourchette appropriée pour un débat constructif et une prise de décision efficace

Indépendance

Tous

les administrateurs sont indépendants, sauf le chef de la direction
Tous les membres des comités du conseil sont indépendants

Qualifications et compétences en matière financière

Tous

les administrateurs apportent une combinaison de compétences et d'expérience qui sont nécessaires pour un encadrement efficace et ont les compétences en matière financière nécessaires

Âge

63 ans

correspond à l'âge moyen des administrateurs mis en candidature

Diversité

7 femmes

54 % des administrateurs indépendants mis en candidature sont des femmes

3 personnes membres d'un groupe au profil racial ou ethnique diversifié

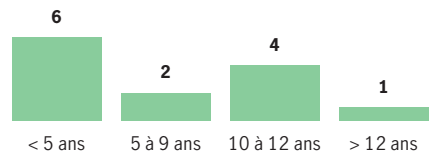
23 % des administrateurs indépendants mis en candidature sont membres d'un groupe au profil racial ou ethnique diversifié

Durée du mandat équilibrée

7,7 ans

Durée moyenne du mandat des administrateurs indépendants

Le conseil limite la durée maximale d'un mandat à 12 ans. Le président du conseil peut siéger pendant cinq ans, peu importe le nombre d'années qu'il a siégé au conseil à titre d'administrateur.



Où trouver

Faits saillants à propos du conseil	16	Rapports des comités du conseil 2021	32
Profil des administrateurs	18	Mode de rémunération de nos administrateurs	38

Faits saillants à propos du conseil

Diversité

Notre conseil reconnaît l'importance de la diversité et s'engage à promouvoir la diversité à tous les niveaux de l'organisation. Le conseil fait la promotion de la diversité depuis longtemps et est convaincu que le fait d'avoir des administrateurs hautement qualifiés issus de la diversité permet d'avoir des perspectives et des expériences différentes lors des réunions du conseil, favorisant des discussions et des débats sains ainsi qu'une prise de décisions plus efficace. Se reporter à la page 136 pour obtenir plus de renseignements sur la diversité.

7 des administrateurs indépendants mis en candidature (54 %) sont des femmes

3 des administrateurs indépendants mis en candidature (23 %) appartiennent à un groupe au profil racial ou ethnique diversifié

Surveillance

Notre conseil a continué d'exercer une surveillance efficace et de fournir des conseils à la direction pendant toute l'année écoulée, ayant maintenu sa participation et ses interactions fréquentes avec la direction ainsi que leur lien solide. Les activités du conseil sont demeurées un domaine d'intérêt en 2021, y compris ce qui suit :

- outre les réunions régulières, l'interaction a été maintenue par de fréquents breffages avec la direction, des mises à jour écrites et des communications de nature informelle, ainsi que des appels de mise à jour mensuels pendant les mois au cours desquels il n'y pas eu de réunion régulière de sorte que le conseil avait une vision claire des domaines d'intérêt qui étaient importants pour la société;
- miser sur la technologie pour maintenir les interactions entre les membres et avec la direction pendant les séances du conseil, et solliciter les commentaires des administrateurs pour confirmer l'efficacité et permettre aux administrateurs de s'exprimer;
- tirer parti de l'avantage qu'offrent les horaires flexibles pour peaufiner le calendrier des réunions, assurer la participation optimale de tous les administrateurs et permettre des discussions plus étoffées et des séances distinctes sur des sujets d'importance stratégique;
- continuer de mettre l'accent sur la planification de la relève au conseil par le repérage, la nomination et l'intégration de deux nouveaux administrateurs ayant une grande expertise dans le financement des entreprises, les services bancaires et les marchés financiers en Asie ainsi qu'une expertise dans le financement des sociétés ouvertes et une grande expérience en matière de leadership, autant d'aspects essentiels à la croissance soutenue de Manuvie et aux ambitions qu'elle souhaite réaliser dans l'avenir;
- élaborer un calendrier de réunions hybrides (en personne et en ligne) afin de garantir une participation optimale de tous les administrateurs compte tenu de la portée mondiale du conseil et de faciliter le recrutement d'administrateurs de talent provenant du monde entier.

2008

Gail Cook-Bennett devient la première femme à présider le conseil de Manuvie

2012

Une politique en matière de diversité est adoptée, établissant les caractéristiques de diversité devant être prises en compte au moment de l'identification d'éventuels candidats au conseil

2015

Un engagement formel est pris pour que les femmes représentent au moins 30 % des administrateurs indépendants

2013

Les femmes représentent pour la première fois plus de 30 % des administrateurs indépendants

2019

L'objectif du conseil quant au genre est mis à jour pour y inscrire l'objectif du conseil d'obtenir la parité hommes-femmes parmi les administrateurs indépendants

2020

Les femmes représentent 46 % des administrateurs indépendants de Manuvie

2022

Parmi les administrateurs indépendants, 23 % appartiennent à un groupe au profil racial ou ethnique diversifié

2021

Les communications de renseignements sont améliorées pour y inclure la diversité raciale et ethnique

2022

À 54 %, les femmes représentent pour la première fois une majorité des administrateurs indépendants

2022

Un engagement est pris pour que le pourcentage d'administrateurs indépendants qui sont des femmes soit accru et s'établisse à au moins 40 % (sous réserve de variations en période de transition)

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 décidera d'accepter ou non la démission 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.

Présence aux réunions en 2021

Le tableau qui suit présente le nombre de réunions du conseil et des comités tenues en 2021 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. Sheila Fraser a pris sa retraite et a quitté le conseil le 7 juin 2021; elle n'était plus présidente du comité d'audit ni membre du comité de gouvernance et des candidatures à cette date.

Dans le contexte de la COVID-19, le conseil et la direction se sont rencontrés de manière virtuelle, grâce à une technologie qui permet une participation pleine et efficace. Le conseil a tiré parti de l'avantage qu'offrent les horaires flexibles pour modifier les dates des réunions, permettre des discussions plus étoffées et des séances distinctes sur des sujets d'importance stratégique. Le conseil a également participé à des appels de mise à jour mensuels pour informer les administrateurs entre les réunions prévues à l'horaire.

	Nombre de réunions	Présence globale aux réunions
Conseil	10	99 %
Comité d'audit	5	100 %
Comité de gouvernance et des candidatures	5	100 %
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	5	94 %
Comité de gestion des risques	5	97 %

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'il détient par 25,68 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 28 février 2022.

Les administrateurs reçoivent au moins 50 % de leur rémunération forfaitaire sous forme d'actions, et les exigences minimales en matière d'actionnariat correspondent à six fois la tranche de capitaux propres obligatoires de la rémunération forfaitaire annuelle.

Nous exigeons que chaque administrateur, exception faite de M. Gori, ait la propriété d'actions ordinaires, d'actions privilégiées et/ou d'UAD d'une valeur marchande totale correspondant à au moins six fois la tranche de capitaux propres obligatoire de leur rémunération forfaitaire annuelle. M. Gori est visé par des exigences en matière d'actionnariat distinctes en tant que président et chef de la direction, qu'il respecte (se reporter à la page 113).

Les administrateurs disposent de six ans après le début de leur mandat au conseil pour se conformer aux exigences en matière d'actionnariat. Au 28 février 2022, l'exigence en matière d'actionnariat minimal était de 780 927 \$ (615 000 \$ US, selon un taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,2698 \$). Les fluctuations des taux de change entraîneront des écarts dans les exigences en matière d'actionnariat minimal.

Profils des administrateurs



John M. Cassaday (président du conseil)

Toronto (Ontario) Canada/68 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 et de membre du comité de gouvernance et des candidatures.

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.

M. Cassaday est fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS), en plus d'être titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Rotman School of Management de l'Université de Toronto de même que d'un doctorat honorifique en droit de la même université. Il est aussi membre de l'Ordre du Canada.

Présence aux réunions de 2021

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	10 de 10	100 %
Comités du conseil		
• Audit	5 de 5	100 %
• Gouvernance et candidatures	5 de 5	100 %
• Rémunération et dotation en personnel cadre	5 de 5	100 %
• Gestion des risques	5 de 5	100 %

Actionnariat (au 28 février 2022 et au 26 février 2021)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2022	21 840	241 524	263 364	6 763 188 \$	8,7x
2021	21 840	220 520	242 360	6 148 673 \$	7,9x
Variation	0	21 004	21 004		



Se reporter à la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat



Nicole S. Arnaboldi

Greenwich (Connecticut) États-Unis/63 ans/indépendante

Principales compétences et expérience

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

La vaste expérience de M^{me} Arnaboldi au sein d'une importante institution financière, plus particulièrement dans le domaine de la gestion des actifs, en fait une personne idéale pour siéger à notre conseil et pour agir à titre de membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et des candidatures.

Nicole Arnaboldi est associée chez Oak Hill Capital Management, une société de capital-investissement. Elle était auparavant cadre supérieure auprès de Credit Suisse, société mondiale de services financiers, et de la société qu'elle a remplacée, Donaldson, Lufkin and Jenrette Securities Corporation, y ayant occupé divers postes de direction du secteur de la gestion du patrimoine et des actifs, dont celui de conseillère principale et, auparavant, de vice-présidente du conseil, de Credit Suisse Asset Management.

M^{me} Arnaboldi est membre des conseils de Commonfund et Merit Hill Capital (sociétés fermées). Elle siège également à divers conseils consultatifs à l'Université Harvard, dont le conseil de HarvardX et de la faculté de droit.

M^{me} Arnaboldi est titulaire d'un baccalauréat ès arts du Harvard College et d'un JD et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Harvard.

Administratrice depuis
juin 2020

Limite du mandat :
2033

Votes *en faveur* en 2021 :
99,67 %

**Conseils de sociétés
ouvertes**
(cinq dernières années)

- Aucun

Présence aux réunions de 2021

Conseil	10 de 10	100 %
Comités du conseil (janvier à novembre)		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	4 de 4	100 %
• Gestion des risques	5 de 5	100 %
Comités du conseil (décembre)		
• Audit	–	–
• Gouvernance et candidatures	1 de 1	100 %

Le 1^{er} décembre 2021, Nicole Arnaboldi a cessé de siéger au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre pour devenir membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et des candidatures.

Actionnariat (au 28 février 2022 et au 26 février 2021)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2022	6 500	18 478	24 978	641 435 \$	0,8x
2021	6 500	7 601	14 101	357 742 \$	0,5x
Variation	0	10 877	10 877		

M^{me} Arnaboldi s'est jointe au conseil le 9 juin 2020. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat minimal à l'intention des administrateurs, elle est tenue de respecter cette exigence dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil.



Se reporter à la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat



Guy L.T. Bainbridge

Édimbourg, Midlothian, Royaume-Uni/61 ans/Indépendant

Principales compétences et expérience

- Finance/Comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion des risques
- Expérience en Asie

La vaste expérience de M. Bainbridge dans le domaine des finances et de l'audit le qualifie pour siéger à notre conseil, à titre de membre du comité de gouvernance et des candidatures et de président du comité d'audit.

Guy Bainbridge est un ancien associé de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. Il a rempli les fonctions de chargé d'audit principal pour plusieurs grandes institutions financières au Royaume-Uni et dans le monde et a siégé aux conseils de KPMP au Royaume-Uni et en Europe.

M. Bainbridge exerce également les fonctions de président du comité d'audit de la Yorkshire Building Society et de ICE Clear Europe Limited (des sociétés fermées). M. Bainbridge est un membre du Institute of Chartered Accountants en Angleterre et au Pays de Galles et est titulaire d'une maîtrise ès arts de l'Université de Cambridge.

Présence aux réunions de 2021

Conseil		10 de 10	100 %
Comités du conseil			
• Audit (président)		5 de 5	100 %
• Gouvernance et candidatures		5 de 5	100 %

Actionnariat (au 28 février 2022 et au 26 février 2021)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2022	0	16 105	16 105	413 576 \$	0,5x
2021	0	9 782	9 782	248 169 \$	0,6x
Variation	0	6 323	6 323		

M. Bainbridge s'est joint au conseil le 7 août 2019. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs, il est tenu de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil.



Se reporter à la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat

Administrateur depuis août 2019

Limite du mandat : 2032

Votes *en faveur* en 2021 : 99,74 %

Conseils de sociétés

ouvertes
(cinq dernières années)

- Aucune



Joseph P. Caron

West Vancouver (Colombie-Britannique) Canada/74 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 la société d'experts-conseils internationale HB Global Advisors Corporation (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).

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 la Colombie-Britannique.

Administrateur depuis octobre 2010

Limite du mandat : 2023

Votes *en faveur* en 2021 : 98,97 %

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- Aucune

Présence aux réunions de 2021

Conseil	10 de 10	100 %
Comités du conseil		
• Audit	5 de 5	100 %
• Gouvernance et candidatures	5 de 5	100 %

Actionnariat (au 28 février 2022 et au 26 février 2021)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2022	8 836	74 286	83 122	2 134 573 \$	2,7x
2021	8 836	65 822	74 658	1 894 073 \$	2,4x
Variation	0	8 464	8 464		



Se reporter à la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat



Susan F. Dabarno

Bracebridge (Ontario) Canada/69 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 gestion des risques et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

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.

Présence aux réunions de 2021

Conseil	10 de 10	100 %
Comités du conseil (janvier et février)		
• Audit	1 de 1	100 %
• Gouvernance et candidatures	1 de 1	100 %
Comités du conseil (mars à décembre)		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	3 de 3	100 %
• Gestion des risques	4 de 4	100 %

Le 28 février 2021, Susan Dabarno a cessé de siéger au comité d'audit ainsi qu'au comité de gouvernance et des candidatures pour devenir membre du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et du comité de gestion des risques.

Actionnariat (au 28 février 2022 et au 26 février 2021)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2022	45 250	26 621	71 871	1 845 647 \$	2,4x
2021	45 250	20 374	65 624	1 664 881 \$	2,1x
Variation	0	6 247	6 247		



Se reporter à la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat

Administratrice depuis mars 2013

Limite du mandat : 2025

Votes en faveur en 2021 : 99,84 %

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- Cenovus Energy Inc., 2017 à 2021



Julie E. Dickson

Ottawa (Ontario) Canada/64 ans/Indépendante

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion des risques
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation

La vaste expérience de M^{me} Dickson dans le domaine des finances, de la gestion des risques et de la réglementation la qualifie 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.

Julie Dickson travaillait auparavant au Bureau du surintendant des institutions financières du Canada, le principal organisme de réglementation des services financiers au Canada. À l'heure actuelle, elle siège au Conseil canadien sur la reddition de comptes et est membre des conseils de la Dubai Financial Services Authority et du Global Risk Institute.

M^{me} Dickson est officière de l'Ordre du Canada et titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université du Nouveau-Brunswick et d'une maîtrise en économie de l'Université Queen's.

Administratrice depuis août 2019

Limite du mandat : 2032

Votes *en faveur* en 2021 : 99,66 %

Présence aux réunions de 2021

Conseil	10 de 10	100 %
Comités du conseil		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	5 de 5	100 %
• Gestion des risques	5 de 5	100 %

Conseils de sociétés ouvertes

(cinq dernières années)

- Aucune

Actionnariat (au 28 février 2022 et au 26 février 2021)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2022	0	31 025	31 025	796 722 \$	1,0x
2021	0	19 565	19 565	496 364 \$	0,6x
Variation	0	11 460	11 460		



Se reporter à la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat



Roy Gori (Président et chef de la direction)

Toronto (Ontario) Canada/52 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 le 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 mandat marqué par l'établissement d'une stratégie claire et de valeurs qui viennent s'appuyer 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.

En tant que défenseur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, M. Gori est président du conseil de diversité, d'équité 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 Manulife MOVE.

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. 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.

M. Gori est titulaire d'un baccalauréat en économie et en finance de l'Université de Nouvelle-Galles du Sud et d'une maîtrise en administration des affaires de la University of Technology, à Sydney. Il siège au Conseil canadien des affaires et au Business Council des États-Unis, est membre de la Geneva Association et membre du International Business Leaders' Advisory Council du maire de Shanghai. 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.

Présence aux réunions de 2021

Conseil	10 de 10	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 113.

Administrateur depuis
octobre 2017

Limite du mandat :
applicable seulement aux
administrateurs
indépendants

Votes *en faveur* en 2021 :
99,53 %

**Conseils de
sociétés ouvertes**
(cinq dernières années)

- Aucun



Tsun-yan Hsieh

Singapour, Singapour/69 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 d'audit et du comité de gouvernance et des candidatures.

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.

M. Hsieh exerce les fonctions d'administrateur des sociétés fermées suivantes : LinHart Group PTE Ltd., Manulife US Real Estate Management Pte Ltd., Dyson Holdings Pte. Ltd., Singapore Health Services Pte. Ltd., le Singapore Institute of Management et la National University of Singapore (NUS) Business School.

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

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.

Administrateur depuis octobre 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur en 2021 : 99,27 %

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- Singapore Airlines, 2012 à ce jour

Présence aux réunions de 2021

Conseil	9 de 10	90 %
Comités du conseil (janvier et février)		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	2 de 2	100 %
• Gestion des risques	1 de 1	100 %
Comités du conseil (mars à décembre)		
• Audit	4 de 4	100 %
• Gouvernance et candidatures	4 de 4	100 %

Le 28 février 2021, Tsun-yan Hsieh a cessé de siéger au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre ainsi qu'au comité de gestion des risques pour devenir membre du comité d'audit ainsi que du comité de gouvernance et des candidatures.

Actionnariat (au 28 février 2022 et au 26 février 2021)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2022	0	144 311	144 311	3 705 906 \$	4,7x
2021	0	127 583	127 583	3 236 781 \$	4,1x
Variation	0	16 728	16 728		



Se reporter à la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat



Vanessa Kanu

Ottawa (Ontario) /44 ans/Indépendante

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Gestion des risques
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Technologie/exploitation
- Expérience en Asie
- Dirigeante/administratrice de société ouverte

L'expertise de M^{me} Kanu en matière de financement de sociétés ouvertes et sa grande expérience en tant que dirigeante la rendent apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et des candidatures.

Vanessa Kanu est une professionnelle des finances chevronnée qui compte plus de 20 ans d'expérience dans le secteur des affaires. M^{me} Kanu est actuellement chef mondiale des finances chez TELUS International, responsable des opérations financières, notamment de la comptabilité, de la trésorerie, de la fiscalité, de la planification, de l'analyse et de la communication de l'information financière.

M^{me} Kanu siège actuellement au conseil de la Fondation de l'Hôpital d'Ottawa.

M^{me} Kanu détient le titre de comptable agréée au Canada et de « Certified Public Accountant » aux États-Unis (Illinois), et est membre de l'Institute of Chartered Accountants en Angleterre et au Pays de Galles. Elle est titulaire d'un baccalauréat en sciences et en économie financière de l'Université de Hull, au Royaume-Uni.

Présence aux réunions de 2021

Conseil	S.O.	S.O.
Comités du conseil		
• Audit	S.O.	S.O.
• Gouvernance et candidatures	S.O.	S.O.

Actionnariat (au 28 février 2022)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2022	0	0	0	0 \$	S.O.

M^{me} Kanu s'est jointe au conseil le 28 février 2022. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat, elle est tenue de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil.



Se reporter à la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat



Donald R. Lindsay

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada/63 ans/Indépendant

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Gestion du risque
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Technologie/exploitation
- Expérience en Asie
- 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 a récemment terminé un mandat de trois ans à titre de président du Conseil canadien des affaires. Il 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.

Présence aux réunions de 2021

Conseil	10 de 10	100 %
Comités du conseil		
• Rémunération et dotation en personnel cadre (président)	5 de 5	100 %
• Gestion des risques	5 de 5	100 %

Administrateur depuis août 2010

Limite du mandat : 2023

Votes *en faveur* en 2021 : 97,61 %

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- Teck Resources Limited, 2005 à ce jour

Actionnariat (au 28 février 2022 et au 26 février 2021)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2022	20 000	96 046	116 046	2 980 061 \$	3,8x
2021	20 000	85 593	105 593	2 678 894 \$	3,4x
Variation	0	10 453	10 453		



Se reporter à la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat



C. James Prieur

Chicago (Illinois) États-Unis/70 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, en plus d'être membre du 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 et il est membre du President's Circle du Chicago Council on Global Affairs, un organisme sans but lucratif.

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.

Présence aux réunions de 2021

Conseil	9 de 10	90 %
Comités du conseil		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	3 de 5	60 %
• Gestion des risques (président)	4 de 5	80 %

M. Prieur n'a pas pu assister aux réunions du conseil, du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et du comité de gestion des risques qui ont eu lieu en mai 2021 en raison d'une maladie de courte durée, ce qui signifie qu'il y avait des circonstances atténuantes qui ne devraient pas se maintenir.

Actionnariat (au 28 février 2022 et au 26 février 2021)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2022	145 000	128 387	273 387	7 020 578 \$	9,0x
2021	145 000	110 445	255 445	6 480 640 \$	8,3x
Variation	0	17 942	17 942		



Se reporter à la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat



Andrea S. Rosen

Toronto (Ontario) Canada/67 ans/Indépendante

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Gestion des risques
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- 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 2021 : 98,70 %

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- Ceridian HCM Holding Inc., 2018 à ce jour
- Element Fleet Management Corp., 2019 à ce jour
- Emera Inc., 2007 à ce jour

Présence aux réunions de 2021

Conseil	10 de 10	100 %
Comités du conseil		
• Audit	5 de 5	100 %
• Gouvernance et candidatures (présidente)	5 de 5	100 %

Actionnariat (au 28 février 2022 et au 26 février 2021)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2022	11 500	147 618	159 118	4 086 150 \$	5,2x
2021	11 500	128 781	140 281	3 558 929 \$	4,6x
Variation	0	18 837	18 837		



Se reporter à la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat



May Tan

Hong Kong/66 ans/Indépendante

Principales compétences et expérience

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

La vaste expérience de M^{me} Tan dans des postes de direction liés aux services financiers ainsi que sa connaissance approfondie du secteur en Asie la rendent apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité de gestion des risques et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

May Tan est une dirigeante chevronnée du secteur financier qui a occupé un certain nombre de postes de direction chez Standard Chartered Bank, y compris celui de chef de la direction, Standard Chartered Bank (Hong Kong). Elle compte plus de 30 ans d'expérience dans le financement des entreprises, le secteur bancaire et les marchés financiers en Asie. Elle est titulaire du titre de Fellow Chartered Accountant de l'Institute of Chartered Accountants en Angleterre et au Pays de Galles ainsi que du titre de Certified Public Accountant (Fellow) du Hong Kong Institute of Certified Public Accountants.

M^{me} Tan siège au conseil des sociétés non cotées en bourse suivantes : Anticimex New TopHolding AB, MSIG Insurance (Hong Kong) Limited et 701 Limited.

M^{me} Tan est titulaire d'un B.A. en économie et en comptabilité de l'Université de Sheffield.

Présence aux réunions de 2021

Conseil (Décembre)	-	-
Comités du conseil		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	1 de 1	100 %
• Gestion des risques	-	-

Actionariat (au 28 février 2022)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
2022	0	449	449	11 530 \$	0,0x

M^{me} Tan s'est jointe au conseil le 1^{er} décembre 2021. Conformément aux exigences en matière d'actionariat, elle est tenue de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil.



Se reporter à la page 38 pour des précisions sur l'actionariat



Leigh E. Turner

Toronto (Ontario) Canada/50 ans/indépendante

Principales compétences et expérience

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

La vaste expérience de M^{me} Turner dans des postes de direction du secteur de la technologie et ses connaissances en direction qui fait appel aux équipes, aux procédés et à la technologie pour orienter la transformation organisationnelle en font 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.

Leigh Turner est une dirigeante chevronnée dans le secteur de la technologie qui occupe, à l'heure actuelle, le poste de cochef de la direction de Ceridian HCM Holding Inc., entreprise mondiale de solutions logicielles en gestion du capital humain. Elle est également administratrice de Plan International Canada. M^{me} Turner est une ardente défenseur de l'avancement des femmes à des postes de direction et a figuré à deux reprises au classement des 100 femmes les plus puissantes au Canada du WXN (Women's Executive Network).

M^{me} Turner est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Western Ontario.

Présence aux réunions de 2021

Conseil	10 de 10	100 %
Comités du conseil		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	5 de 5	100 %
• Gestion des risques	5 de 5	100 %

Actionnariat (au 28 février 2022 et au 26 février 2021)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2022	0	6 117	6 117	157 085 \$	0,2x
2021	0	824	824	20 905 \$	0,0x
Variation	0	5 293	5 293		

M^{me} Turner s'est jointe au conseil le 10 novembre 2020. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat minimal à l'intention des administrateurs, elle est tenue de respecter cette exigence dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil.



Se reporter à la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat

Administratrice depuis novembre 2020

Limite du mandat: 2033

Votes *en faveur* en 2021 : 99,44 %

Conseils de sociétés ouvertes

(cinq dernières années)

- Ceridian HCM Holding Inc., 2022 à ce jour

Rapports des comités du conseil 2021

Comité de gouvernance et des candidatures

Andrea S. Rosen (présidente)

Nicole S. Arnaboldi

Guy L.T. Bainbridge

Joseph P. Caron John M.

Cassaday Tsun-yan Hsieh

John R.V. Palmer

Tous les membres du comité de gouvernance et des candidatures sont indépendants. Le président du conseil est également membre du comité. Certains membres siègent à la fois au comité de gouvernance et des candidatures et au comité d'audit.

Le comité s'est réuni cinq fois en 2021. 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 enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)

Principales activités

- Continué l'encadrement et l'amélioration de la planification de la relève au sein du conseil et de la stratégie en matière de diversité.
- Achevé le processus de sélection d'un cabinet de recrutement d'administrateurs devant aider dans la recherche et le recrutement d'éventuels candidats en fonction de critères établis par le comité.
- Maintenu et mis à jour régulièrement la liste évolutive de candidats potentiels à un poste d'administrateur.
- Effectué des recherches pour repérer de nouveaux candidats à un poste d'administrateur qui cadrent avec les besoins de la société et sa politique en matière de diversité et dirigé le processus de vérification.
- Approuvé la nomination de deux nouveaux administrateurs ayant les compétences et l'expérience qui sont essentielles à la croissance continue de Manuvie et recommandé son approbation au conseil.
- Examiné les caractéristiques, l'expérience et l'expertise nécessaires chez les administrateurs potentiels afin de répondre aux aspirations de Manuvie pour l'avenir.
- Encadré, examiné et actualisé la politique en matière de diversité du conseil.
- Examiné la participation au comité et recommandé la nomination de nouveaux administrateurs au comité.
- Supervisé le cadre en matière de facteurs ESG de la société, y compris les enjeux liés aux changements climatiques.
- Examiné des rapports sur la stratégie, les tendances, les risques et les possibilités en matière de facteurs ESG, dont un examen de la stratégie de la société sur les changements climatiques.
- Examiné les rapports sur les facteurs ESG, y compris le rapport sur le développement durable 2020 de la société et les indicateurs de rendement clé comme l'information sur l'équité salariale, les données environnementales, le roulement des employés, et la mobilisation des employés, et examiné la rétroaction des parties prenantes sur le rapport.
- Examiné la mise à jour de la stratégie en matière de durabilité, y compris l'orientation et les axes principaux pour la société dans ce domaine.
- 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.
- Pris en compte tous les changements importants dans le statut des administrateurs et confirmé l'absence d'incidence défavorable.
- Fourni un encadrement efficace pendant la pandémie, y compris en surveillant l'évolution de la gouvernance et en évaluant les pratiques actuelles par rapport aux pratiques exemplaires émergentes et aux autres exigences et en améliorant les pratiques pour un environnement virtuel.
- Examiné des rapports sur l'assemblée annuelle virtuelle des actionnaires de la société, laquelle doit permettre la participation des actionnaires dans un contexte de pandémie.
- Examiné les rapports sur la gouvernance des filiales et le cadre de gouvernance des filiales de la société.
- Examiné des rapports sur la rétroaction des actionnaires.

Principales responsabilités	Principales activités
Élaborer et superviser les processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités, du président du conseil, des présidents des comités et de chaque administrateur, y compris l'évaluation des administrateurs de sociétés comparables	<ul style="list-style-type: none"> • Avec l'aide d'un consultant indépendant, actualisé et mis en œuvre le processus d'évaluation pour le conseil, le président du conseil, les comités et les présidents de chaque comité, y compris une évaluation par les pairs. • Examiné l'indépendance des administrateurs et recommandé sa confirmation par le conseil. • Évalué la relation du conseil avec la direction.
Encadrer le programme d'orientation et de formation des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Continué l'amélioration du programme d'orientation des nouveaux administrateurs afin de faciliter une intégration efficace des administrateurs de sorte qu'il y ait un encadrement efficace dans le contexte de la pandémie • Examiné les sujets pertinents et élaboré le calendrier du programme de formation des administrateurs.
Encadrer la rémunération des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Retenu les services d'un consultant indépendant afin qu'il réalise un examen de la rémunération des administrateurs, y compris un survol des pratiques exemplaires, des tendances dans le secteur et de l'analyse comparative.

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion.

Le comité a collaboré avec un consultant indépendant, Meridian Compensation Partners, afin qu'il examine en profondeur la rémunération des administrateurs. Les honoraires de Meridian en 2021 étaient de l'ordre de 23 303 \$. Ses services n'ont pas été retenus en 2020. À la suite de l'examen, le comité a confirmé qu'aucun changement ne devait être apporté à l'actuelle structure de la rémunération pour 2022.

Comité d'audit

Guy L.T. Bainbridge (président)
Nicole S. Arnaboldi
Joseph P. Caron
Tsun-yan Hsieh
John R.V. Palmer
Andrea S. Rosen

Le comité d'audit et le conseil ont déterminé que tous les membres du comité sont indépendants, qu'ils possèdent des compétences financières et que Guy Bainbridge, Nicole Arnaboldi, Tsun-yan Hsieh, 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. Certains membres siègent à la fois au comité d'audit et au 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.

Le comité s'est réuni cinq fois en 2021 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	Principales activités
Superviser la qualité et l'intégrité de l'information financière, y compris l'efficacité de nos systèmes de contrôle interne à l'égard de la présentation de l'information financière	<ul style="list-style-type: none"> • Examiné les pratiques et politiques importantes en matière de comptabilité et d'actuariat (ainsi que les domaines où un jugement a été appliqué), les documents d'information financière (lesquels ont été recommandés au conseil à des fins d'approbation) et le rapport de la direction sur l'efficacité des contrôles internes à l'égard de la présentation de l'information financière. • Obtenu des mises à jour sur l'incidence de la COVID-19 sur la déclaration des renseignements financiers et des questions liées au contrôle interne • Obtenu des mises à jour fréquentes relatives à la mise en œuvre de la norme IFRS 17 et examiné les enjeux y afférents. • Examiné d'importants éléments d'audit et les éléments clés d'audit transmis par les auditeurs externes.

Principales responsabilités	Principales activités
Superviser et évaluer le rendement, les compétences et l'indépendance de nos auditeurs externes	<ul style="list-style-type: none"> • Examiné le mandat de l'auditeur et la mission des auditeurs externes. • 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.
Superviser notre programme de conformité, y compris la conformité aux exigences d'ordre légal et réglementaire, et l'efficacité de nos pratiques en matière de conformité	<ul style="list-style-type: none"> • Encadré la conformité aux lois et règlements applicables, y compris le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes. • Examiné des rapports et obtenu des mises à jour fréquentes sur les litiges et les nouveautés en matière législative et réglementaire.
Superviser nos fonctions des finances, d'actuariat, d'audit interne et de conformité générale	<ul style="list-style-type: none"> • 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 le plan financier de la société. • Examiné les rapports sur les enjeux liés au capital, y compris la situation du capital, les initiatives, les cibles et les ratios liés au capital. • 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.
Élaborer nos normes et politiques en matière d'éthique se rapportant à la gestion des conflits d'intérêts et à la protection des renseignements confidentiels et assurer le suivi des plaintes des clients	<ul style="list-style-type: none"> • Examiné le Code de déontologie et d'éthique et les procédures relatives aux conflits d'intérêts et visant à restreindre l'utilisation des renseignements confidentiels. • Examiné les rapports sur la conformité au Code et les activités relatives au Centre d'éthique. • Encadré la procédure de traitement des plaintes.
Superviser les arrangements avec des parties liées et des opérations susceptibles d'avoir une incidence importante sur notre stabilité ou notre solvabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Encadré les opérations avec des parties liées, soit un groupe qui comprend des administrateurs et des cadres dirigeants, au sens de la <i>Loi sur les sociétés d'assurances</i> (Canada), y compris par l'entremise d'une politique sur les opérations avec des parties liées avec l'approbation du comité, qui établit des procédures visant la divulgation et l'examen des opérations avec des parties liées et qui s'applique à une vaste gamme d'opérations avec des parties liées, allant de la prestation de produits et services à des parties liées jusqu'à l'achat d'actifs ou de services auprès de parties liées. • Examiné les rapports sur les procédures concernant les parties liées et l'efficacité des procédures décelant les opérations importantes entre parties liées et s'assurer que les opérations avec une partie liée respectent toutes les exigences.

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 et le chef de la conformité de l'entreprise tout au long de l'année.

Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

Donald R. Lindsay (président)
Susan F. Dabarno
Julie E. Dickson
C. James Prieur
May Tan
Leagh E. Turner

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. Certains membres siègent à la fois au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le comité de gestion des risques.

Le comité s'est réuni cinq fois en 2021. Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité, qui estiment que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

Principales responsabilités

Principales activités

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

- Examiné le programme de rémunération de 2021 et recommandé le programme de rémunération de 2022 aux fins d'approbation par le conseil.
- Examiné en profondeur les rapports sur les répercussions de la COVID-19 sur la stratégie des ressources humaines, les employés et les programmes de rémunération.
- Fait le suivi sur la mobilisation des employés, dont les résultats du sondage mondial sur l'engagement des employés.
- Examiné les programmes de rémunération, y compris le salaire de base, les primes d'encouragement et les régimes de retraite et d'avantages sociaux et formulé des recommandations à cet égard au conseil.
- Obtenu de fréquentes mises à jour sur la réponse apportée à la pandémie par la société en ce qui concerne la santé et le bien-être des employés.
- Examiné les rapports sur la gestion des talents et la diversité.
- Examiné les mises à jour à la politique mondiale en matière de rémunération et les rapports sur les régimes de rémunération.
- Encadré l'examen de la rémunération des employés qui ont une forte incidence sur notre exposition au risque.

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

- Effectué un examen de la planification de la relève du poste de chef de la direction et des membres de la haute direction.

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

- Assuré la surveillance du processus de vérification pour la nomination de membres de la haute direction.

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

- Examiné et approuvé les objectifs annuels du chef de la direction, évalué le rendement et l'intégrité 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, les recommandations en matière de rémunération et l'évaluation de l'intégrité pour l'équipe de haute direction et le chef de chaque fonction de supervision et approuvé leurs objectifs annuels.
- Examiné le groupe de comparaison de la société en matière de rémunération.
- Examiné les commentaires provenant des rencontres d'engagement auprès des actionnaires à l'égard des programmes de rémunération.

Principales responsabilités	Principales activités
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	<ul style="list-style-type: none"> Examiné les rapports du consultant indépendant sur des enjeux liés à la rémunération. Examiné le rendement et l'indépendance du consultant indépendant. Examiné les 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 les rapports sur la rémunération pour les employés qui ont une forte incidence sur notre exposition au risque.
Superviser la gouvernance des régimes de retraite à l'intention des employés	<ul style="list-style-type: none"> Encadré les régimes de retraite à l'échelle mondiale et les programmes d'avantages sociaux à l'échelle mondiale de la société.

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité collabore également avec une société d'experts-conseils pour recevoir des conseils indépendants en matière de rémunération et a retenu les services de Korn Ferry Hay Group, Inc. (Korn Ferry) en tant que consultant indépendant depuis novembre 2019. Le président du comité approuve toutes les tâches réalisées par le consultant indépendant. Le comité s'est réuni en privé avec Korn Ferry tout au long de l'année. Se reporter à la page 108 pour de plus amples renseignements sur le consultant indépendant.

Comité de gestion des risques

C. James Prieur (président)
 Susan F. Dabarno
 Julie E. Dickson
 Donald R. Lindsay
 May Tan
 Leigh E. Turner

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. Certains membres siègent à la fois au comité de gestion des risques et au 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.

Le comité s'est réuni cinq fois en 2021 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	Principales activités
Identifier et évaluer nos principaux risques et superviser les programmes, procédures et contrôles en place pour les gérer	<ul style="list-style-type: none"> Examiné les rapports du chef de la gestion des risques sur la tolérance en matière de risques, les limites en matière de risques, l'exposition aux principaux risques, les essais de contrainte et les risques émergents ainsi que sur les politiques, procédures et contrôles en place pour gérer les principaux risques. Obtenu des mises à jour sur les risques liés à la COVID-19 et sur les démarches d'atténuation entreprises par la direction. 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 le programme de gestion des risques liés aux services d'information de la société, y compris des rapports à chaque réunion sur les risques liés à la cybersécurité, l'atténuation et l'adaptation, et participé à des discussions sur l'efficacité du programme et des contrôles pour repérer et gérer les risques connexes. Fait le suivi des mises à jour des secteurs commerciaux sur les principaux risques et les stratégies de gestion des risques.
Élaborer, superviser et examiner nos cadres de tolérance en matière de risques et de gestion des risques d'entreprise ainsi que nos limites en matière de risques	<ul style="list-style-type: none"> Étudié l'équilibre approprié entre les risques et le rendement et examiné le cadre de tolérance et les limites en matière de risques et recommandé ceux-ci au conseil aux fins d'approbation.

Principales responsabilités	Principales activités
Examiner l'incidence des risques liés au plan d'affaires et aux nouvelles initiatives commerciales, notamment la compatibilité avec notre tolérance au risque et la gestion et les contrôles des risques connexes	<ul style="list-style-type: none"> Examiné l'incidence des risques liés au plan stratégique, notamment la compatibilité avec la tolérance au risque approuvée et la gestion et les contrôles des risques connexes.
Aligner nos programmes de rémunération sur des principes de gestion des risques judiciaires et notre tolérance en matière de risques établie	<ul style="list-style-type: none"> Examiné les rapports sur l'alignement des programmes de rémunération sur des principes de gouvernance judiciaire et sur la tolérance en matière de risques établie.
Superviser la fonction de gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> Examiné et approuvé le mandat du chef de la gestion des risques et celui de la fonction de gestion des risques et examiné l'évaluation du rendement et évalué l'efficacité des deux mandats. Examiné et approuvé le budget, la structure, les compétences et les ressources de la fonction de gestion des risques.
Superviser notre conformité aux politiques en matière de gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> Examiné et approuvé les changements apportés au cadre de la politique de gestion des risques et aux politiques d'entreprise connexes.

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 de la gestion de l'information, le chef de la gestion des risques liés aux systèmes d'information, l'auditeur en chef et le chef de la conformité de l'entreprise tout au long de l'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 2021. Les honoraires sont répartis également entre les deux sociétés.

Les administrateurs ne reçoivent pas d'options sur actions, ni d'avantages indirects ou d'indemnités de cessation d'emploi, et ne participent à aucun régime de retraite ou régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres, exception faite de la réception d'unités d'actions différées. 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.

Voici les principales caractéristiques de la structure de rémunération des administrateurs :

- Les administrateurs reçoivent une seule rémunération forfaitaire annuelle. Aucuns jetons de présence ni aucune allocation de déplacement ne sont fournis.
- Les présidents de comité reçoivent une rémunération forfaitaire supplémentaire reconnaissant les responsabilités et la charge de travail additionnelles que comporte ce rôle de direction.
- Les administrateurs doivent recevoir au moins 50 % de leur rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil sous forme de capitaux propres, même s'ils respectent l'exigence en matière d'actionariat qui s'applique à eux.
- L'exigence en matière d'actionariat à l'intention des administrateurs correspond à six fois la tranche de capitaux propres obligatoire de la rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil. Les administrateurs disposent d'une période de six ans après le début de leur mandat au conseil pour respecter cette exigence.

En 2018, le conseil, en collaboration avec un consultant indépendant, a réalisé un examen approfondi de la rémunération des administrateurs et mis en place une nouvelle structure d'honoraires fixes ainsi que de nouvelles exigences en matière d'actionariat 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. Le comité de gouvernance et des candidatures a examiné en 2021 la rémunération des administrateurs, une fois de plus avec l'aide d'un consultant indépendant, et a confirmé que la rémunération demeurait dans la fourchette de ce qui est approprié, si on la comparait avec des sociétés de complexité semblable. Compte tenu des exigences croissantes envers les administrateurs, le comité de gouvernance et des candidatures continuera d'évaluer la rémunération des administrateurs afin de s'assurer qu'elle appuie les objectifs décrits ci-dessus.

À propos de l'actionariat

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'actionariat. Les administrateurs peuvent être propriétaires véritables des actions ou exercer un contrôle ou une emprise sur celles-ci.

Nous exigeons que tous les administrateurs, exception faite de M. Gori, détiennent des actions ordinaires, des actions privilégiées et/ou des unités d'actions différées ayant une valeur marchande totale correspondant à au moins 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 113.

Se reporter aux pages 18 à 31 pour des renseignements concernant l'actionnariat de chaque administrateur mis en candidature. Les administrateurs reçoivent une tranche d'au moins 50 % de leur rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil sous forme de capitaux propres et sont tenus de respecter l'exigence en matière d'actionnariat dans un délai de six ans après le début de leur mandat au conseil. Tous les administrateurs qui occupent un poste au sein du conseil depuis au moins six ans respectent ou dépassent les lignes directrices en matière d'actionnariat qui s'appliquent à eux.

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 racheter 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). 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 avant 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 – se reporter à la page 93 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 2021. 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 2021.

(au 31 décembre 2021)	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)
Nicole Arnaboldi	18 478	24,31 \$	449 200 \$
Guy Bainbridge	16 105	24,31 \$	391 513 \$
Joseph Caron	74 286	24,31 \$	1 805 893 \$
John Cassaday	241 524	24,31 \$	5 871 448 \$
Susan Dabarno	26 621	24,31 \$	647 157 \$
Julie Dickson	31 025	24,31 \$	754 218 \$
Tsun-yan Hsieh	144 311	24,31 \$	3 508 200 \$
Donald Lindsay	96 046	24,31 \$	2 334 878 \$
John Palmer	120 680	24,31 \$	2 933 731 \$
James Prieur	128 387	24,31 \$	3 121 088 \$
Andrea Rosen	147 618	24,31 \$	3 588 594 \$
May Tan	449	24,31 \$	10 915 \$
Leagh Turner	6 117	24,31 \$	148 704 \$

Rémunération des administrateurs

HONORAIRES DES ADMINISTRATEURS

(\$ US)

Rémunération forfaitaire annuelle	
Membre du conseil	205 000 \$
Président du conseil	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 \$
Observateur au conseil d'une filiale (demandé à l'occasion, peut recevoir une rémunération forfaitaire et/ou un jeton de présence supplémentaires au gré du conseil)	Variable
Rémunération forfaitaire annuelle de président de comité	
• Comité d'audit	40 000 \$
• Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	40 000 \$
• Comité de gestion des risques	40 000 \$
• Comité de gouvernance et des candidatures	40 000 \$

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

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS EN 2021

Le tableau ci-dessous indique la rémunération versée aux administrateurs indépendants en 2021 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 = 1,2627 \$ le 30 mars 2021
- 1,00 \$ US = 1,2385 \$ le 29 juin 2021
- 1,00 \$ US = 1,2677 \$ le 29 septembre 2021
- 1,00 \$ US = 1,2787 \$ le 30 décembre 2021.

La rémunération totale destinée aux administrateurs est plafonnée à 4 millions de dollars américains (5 014 000 \$) : 2 millions de dollars américains (2 507 000 \$) pour chacun de Manuvie et d'Assurance vie Manufacturers. Les montants en dollars canadiens ont été calculés selon le taux de change annuel de la Banque du Canada pour 2021 de 1,00 \$ US = 1,2535 \$. La rémunération totale versée en 2021 a été inférieure au plafond.

	Rémunération annuelle		Autre rémunération	Rémunération totale	Répartition de la rémunération annuelle	
	Rémunération annuelle forfaitaire	Rémunération forfaitaire des présidents de comités	Jetons de présence pour les réunions de conseil des filiales		Rémunération gagnée en espèces	Attributions fondées sur des actions
Nicole Arnaboldi	258 690 \$	0 \$	–	258 690 \$	0 \$	258 690 \$
Guy Bainbridge	258 690 \$	28 690 \$	–	287 456 \$	143 728 \$	143 728 \$
Joseph Caron	258 690 \$	0 \$	–	258 690 \$	129 345 \$	129 345 \$
John Cassaday	504 760 \$	0 \$	–	504 760 \$	252 380 \$	252 380 \$
Susan Dabarno	258 690 \$	0 \$	–	258 690 \$	129 345 \$	129 345 \$
Julie Dickson	258 690 \$	0 \$	–	258 690 \$	0 \$	258 690 \$
Sheila Fraser	111 966 \$	21 847 \$	–	138 812 \$	71 906 \$	66 906 \$
Tsun-yan Hsieh	258 690 \$	0 \$	94 480 \$	353 170 \$	94 480 \$	258 690 \$
Donald Lindsay	258 690 \$	50 476 \$	–	309 166 \$	154 583 \$	154 583 \$
John Palmer	258 690 \$	0 \$	–	258 690 \$	129 345 \$	129 345 \$
James Prieur	258 690 \$	50 476 \$	–	309 166 \$	0 \$	309 166 \$
Andrea Rosen	258 690 \$	50 476 \$	–	309 166 \$	0 \$	309 166 \$
May Tan	21 844 \$	0 \$	–	21 844 \$	10 922 \$	10 922 \$
Leagh Turner	258 690 \$	0 \$	–	258 690 \$	129 345 \$	129 345 \$
				TOTAL	3 785 676 \$	

Jetons de présence proportionnels

Les jetons de présence indiqués dans le tableau de la rémunération des administrateurs de 2021 ont été calculés proportionnellement en conséquence des événements suivants :

- Sheila Fraser a démissionné du conseil le 7 juin 2021, un don de 5 000 \$ a été versé en son nom à la Fondation de l'Hôpital d'Ottawa.
- Guy Bainbridge a été nommé à titre de président du comité d'audit le 7 juin 2021.
- May Tan a commencé à siéger au conseil le 1^{er} décembre 2021.

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 2021 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. Son mandat au conseil de Manulife US Real Estate Management Pte Ltd. prend fin le 30 juin 2022.

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 de capitaux propres 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 de capitaux propres.

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

Lettre du président	43	Détails de la rémunération des membres de la haute direction	87
Analyse de la rémunération	46	Tableau sommaire de la rémunération	87
Sommaire	46	Rémunération sous forme de titres de capitaux propres	89
Notre philosophie en matière de rémunération	49	Prestations de retraite	94
Étalonnage par rapport à nos sociétés comparables	51	Cessation des fonctions et changement de contrôle	102
Notre programme de rémunération et notre rendement en 2021	54	Surveillance de la rémunération	108
Rémunération des membres de la haute direction visés	68	Comment le conseil supervise la rémunération	108
Rendement des actions	86	Gestion des risques en matière de rémunération	110
		Le processus décisionnel	114
		Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque	116

Message du président



Don Lindsay

Président du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

Le conseil est ravi des avancées importantes faites par Manuvie en ce qui concerne les priorités stratégiques axées sur l'obtention de résultats financiers solides en 2021. Nous avons réussi à faire face aux défis opérationnels d'un environnement imprévisible et d'une pandémie qui se prolonge.

Le comité et le conseil dans son ensemble sont convaincus que notre programme de rémunération des membres de la haute direction joue un rôle essentiel dans la réussite de la société puisqu'il continue de motiver notre équipe de haute direction à prendre des mesures qui favoriseront un rendement d'entreprise solide et qui créeront en définitive de la valeur pour les actionnaires à long terme.

Résultats liés au rendement d'entreprise et à la rémunération

La prime d'encouragement annuelle de 2021 était financée à raison de 142 % pour les membres de la haute direction visés, tenant compte d'un rendement solide pour l'ensemble des principaux paramètres, tous conçus pour favoriser d'importantes améliorations d'un exercice à l'autre pour ce qui est de notre vigueur financière et opérationnelle sous-jacente. Nos membres de la haute direction ont également obtenu un solide rendement supérieur pour nos cinq priorités stratégiques : accélérer la croissance, devenir un chef de file numérique axé sur le client, être efficace sur le plan des dépenses, optimiser les portefeuilles et agir comme une équipe à rendement élevé. Ces priorités incluent également des objectifs liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, à la mobilisation des employés et à la reddition de comptes des dirigeants et, à compter de 2021, au plan d'initiatives climatiques de Manuvie. Les attributions d'unités d'actions liées au rendement de 2019 étaient acquises en février 2022 à 84 % de la cible, ce qui témoigne d'un rendement solide de notre valeur comptable par action et du rendement des capitaux propres tiré des activités de base pour ces attributions, compte tenu des divers défis à relever du fait de la COVID-19. Il faut souligner que les critères de rendement de ces attributions, fixées à la fin de 2018 et attribuées en 2019, n'ont pas été ajustés par la suite pour tenir compte de l'incidence de la COVID-19. Malgré notre rendement financier solide, notre prix par action a été inférieur à nos attentes pendant cette période. Toutefois, nous sommes d'avis que notre constance dans le respect de nos engagements financiers et stratégiques, y compris un rendement financier record, permettra au bout du compte de créer une valeur supérieure pour les actionnaires. En tant que conseil, nous demeurons confiants que notre stratégie et notre programme de rémunération des membres de la haute direction nous permettront d'atteindre nos objectifs et nous sommes optimistes quant au fait que les marchés boursiers refléteront cette réussite. Au moment d'écrire ces lignes, nous avons constaté un rendement supérieur de notre prix par action au cours des deux premiers mois de 2022 par rapport aux sociétés comparables et le marché dans son ensemble.

Faits saillants sur la rémunération

- La prime d'encouragement annuelle de 2021 s'est établie à 142 % pour les membres de la haute direction visés, ce qui témoigne de l'ampleur de leurs réalisations malgré un contexte difficile (se reporter à la page 58)
- Les attributions d'unités d'actions liées au rendement de 2019 acquises en février 2022 représentaient 84 % de la cible (se reporter à la page 93)
- Compte tenu des répercussions de la COVID-19 sur la situation économique et le contexte opérationnel, aucun ajustement discrétionnaire n'a été apporté

Marché concurrentiel pour les gens de talent au niveau mondial

L'équipe de haute direction que nous avons en place a fait preuve d'une résilience et d'une créativité hors pair dans un contexte macroéconomique qui demeure difficile. Le comité se concentre sur le maintien en place et la motivation de cette équipe qui s'appuie sur un large bassin de talents qui regroupent des compétences et un savoir-faire uniques qui s'inscrivent dans le cadre de nos priorités stratégiques pour les secteurs d'activité différenciés et les pays et régions desservis par Manuvie. Manuvie concurrence de plus en plus d'autres sociétés pour ce qui est des gens de talent sur une échelle mondiale puisque nous sommes une société mondiale; une majorité de nos résultats tirés des activités de base provient de marchés géographiques situés à l'extérieur du Canada. En fait, environ un quart seulement de nos résultats tirés des activités de base en 2021 provenait du Canada. Par conséquent, le comité se concentre sur la mise en place d'un programme de rémunération des membres de la haute direction qui est effectivement en mesure de recruter, de maintenir en poste et de motiver notre équipe talentueuse de membres de la haute direction dans le monde. Pour y parvenir, le comité veille à ce que nous étalonnions nos pratiques de rémunération des membres de la haute direction aux bons groupes de sociétés comparables, soit des sociétés qui présentent la même complexité mondiale que la nôtre et qui sont confrontées à des facteurs semblables à ceux qui favorisent et influencent notre rendement.

Contexte macro-économique demeurant incertain

Le comité et l'ensemble du conseil ont entamé de larges délibérations rigoureuses en 2020 et au début de 2021 relativement au plan d'affaires de la société et aux hypothèses macroéconomiques qui pourraient avoir une incidence sur nos résultats financiers attendus et sur les régimes de rémunération des membres de la haute direction. Toute incertitude dans les marchés dans lesquels nous exerçons nos activités continue d'avoir une incidence tant sur les attentes de la société que sur les résultats qu'elle obtient réellement et, par conséquent, sur les fourchettes de rendement pour les paramètres de notre régime de rémunération des membres de la haute direction. Par exemple, même s'il y avait un consensus sur les marchés voulant que les taux d'intérêt demeureraient probablement bas, nous avons constaté récemment que l'on s'attend à ce que les taux d'intérêt augmenteront pendant toute l'année 2022. De tels facteurs du marché sont utilisés par le comité pour établir les cibles ains que le plan d'affaires, les projections et autres facteurs visant Manuvie. Finalement, le comité a fixé des objectifs de rendement ambitieux pour notre régime incitatif annuel de 2021. Le comité a relevé que la cible de bénéfice net pour 2021 était inférieure à celle de 2020 du fait que l'année antérieure incluait les avantages d'opérations de réassurance dont on ne s'attendait pas à ce qu'ils se reproduisent en 2021, alors que la cible de bénéfice net pour 2021 tenait compte de charges pour 2021 liées aux hypothèses sur la mise à jour des taux de réinvestissement ultimes publiées par le Conseil des normes actuarielles canadien ains que de charges de restructuration. Compte tenu des ajustements pour ces éléments, la croissance du revenu net ciblée pour 2021 était d'environ 15 %.

Évolution de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et mobilisation de nos actionnaires

Nous n'avons pas changé notre programme de rémunération des membres de la haute direction en 2022. Toutefois, la mise en œuvre prochaine de la norme comptable IFRS 17 (un changement de norme comptable) en 2023 pourrait modifier substantiellement notre façon de mesurer et de présenter nos résultats financiers et, en conséquence, pourrait éventuellement avoir une incidence sur les mesures de rendement utilisées dans notre programme de rémunération des membres de la haute direction. C'est pourquoi un examen approfondi de notre programme de rémunération des membres de la haute direction a été enclenché en prévision des changements qui peuvent s'imposer. Comme toujours, nous nous efforcerons de discuter des éventuelles mises à jour avec nos investisseurs et de communiquer tous les changements ains que leur justification de façon claire et transparente.

À cette fin, au nom du comité, je voudrais remercier nos investisseurs pour leur mobilisation continue à l'égard de sujets comme la rémunération des membres de la haute direction, la gouvernance et l'orientation stratégique. Au cours de la dernière année, les représentants de la société ont rencontré des actionnaires représentant 43 % des actions en circulation de Manuvie. Les membres du conseil ont eu le

privège de s'entretenir directement avec bon nombre d'entre vous sur les enjeux liés à la rémunération. Nous vous sommes reconnaissants pour votre soutien continu à notre stratégie ainsi que pour votre franchise et vos commentaires réfléchis qui sont essentiels pour en arriver à une prise de décisions avisée.

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Don Lindsay". The signature is fluid and cursive, with the first name "Don" being more prominent than the last name "Lindsay".

Don Lindsay

Sommaire

RENDEMENT D'ENTREPRISE ET RÉMUNÉRATION POUR 2021

Le programme de rémunération de la haute direction de Manuvie est conçu de manière à récompenser nos dirigeants pour une mise en œuvre fructueuse de notre stratégie d'entreprise à court terme et la réalisation d'initiatives stratégiques à long terme qui visent à promouvoir une croissance durable. La majeure partie de la rémunération des dirigeants est variable et dépend du rendement de notre entreprise et du cours de nos actions ordinaires. Cette façon de faire assure une concordance étroite entre les intérêts de nos dirigeants et ceux de nos actionnaires.

Les cibles opérationnels pour notre programme d'encouragement annuel pour 2021 reposaient sur un plan qui a été établi en 2020 et qui tenait compte des incertitudes et des défis amenés par la COVID-19. Malgré le contexte opérationnel incertain, Manuvie a affiché un bénéfice net record attribué aux actionnaires, des résultats tirés des activités de base et une hausse de 31 % de la valeur des nouvelles affaires (VNA) par rapport à 2020, tout en faisant avancer nos initiatives stratégiques clés. Malgré le rendement opérationnel solide, notre rendement total pour les actionnaires (RTA) s'établissait à 11,6 %, ce qui est inférieur à la moyenne de nos sociétés paires.

Les critères de rendement pour les attributions d'unités d'actions liées au rendement de 2019 qui ont été acquises en février 2022 ont été établis à la fin de 2018 et n'ont fait l'objet d'aucun rajustement par la suite pour tenir compte des répercussions de la COVID-19. Malgré notre rendement financier solide, notre prix par action a été inférieur aux attentes pendant cette période et les paiements au titre des unités d'actions liées au rendement tenaient compte de ce rendement inférieur.

RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION

Manuvie continue de tirer profit de la direction exercée par M. Gori. En reconnaissance du dynamisme continu de Manuvie sous sa gouverne, compte tenu notamment de la présence continue de la COVID-19 en 2021, le conseil a accordé à M. Gori une rémunération incitative annuelle de 4 600 800 \$ US en 2021. Cette attribution découle directement de son leadership exemplaire, des résultats financiers solides de Manuvie et des progrès accomplis en vue de la réalisation de nos priorités stratégiques en 2021.

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

	2018	2019	2020	2021
Salaires de base	1 100 000 \$	1 100 000 \$	1 200 000 \$	1 200 000 \$
Incitatif annuel ¹	3 088 800 \$	3 700 000 \$	2 822 400 \$	4 600 800 \$
Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres ¹	5 200 000 \$	5 600 000 \$	6 325 000 \$	6 825 000 \$
Rémunération directe totale	9 388 800 \$	10 400 000 \$	10 347 400 \$	12 625 800 \$

1 Moment des attributions : La colonne pour 2021 comprend l'incitatif annuel attribué pour 2021 et versé en février 2022 ainsi que les incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres attribués en mars 2021.

Remarque : Pour 2022, le conseil a décidé de maintenir le salaire de base de M. Gori à 1,2 million de dollars américains et sa cible relatif à l'incitatif annuel à 200 % de son salaire. Il a reçu une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 8,2 millions de dollars en mars 2022.

ALIGNER LA RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION SUR LA VALEUR POUR LES ACTIONNAIRES

Nous examinons la rémunération liée au rendement sous plusieurs angles afin de nous assurer qu'il y ait un alignement solide entre ce que nos membres de la haute direction gagnent et notre RTA : une analyse rétrospective du chef de la direction et l'examen de la rémunération sur cinq ans et de l'alignement sur le RTA.

Le tableau de l'analyse rétrospective du chef de la direction ci-après compare la rémunération attribuée au chef de la direction au cours de chacune des cinq dernières années avec la valeur réelle de cette rémunération en date du 31 décembre 2021.

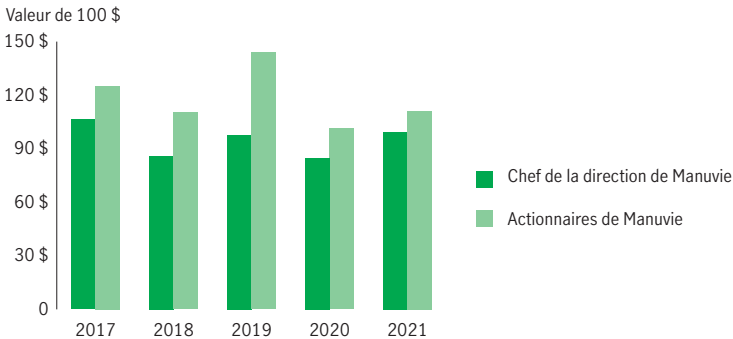
La valeur réelle comprend la valeur *réalisée* et *réalisable* des attributions octroyées chaque année au 31 décembre 2021 :

- 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 inaccessibles 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 inaccessibles 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.

L'analyse 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.

(en \$ CA)	Rémunération directe totale attribuée	Valeur réelle (réalisée et réalisable) au 31 décembre 2021	Période	Valeur de 100 \$	
				Chef de la direction de Manuvie	Actionnaires de Manuvie
2017	12 246 460 \$	13 059 375 \$	du 1 ^{er} janv. 2017 au 31 déc. 2021	106,64 \$	125,16 \$
2018	12 081 371 \$	10 395 423 \$	du 1 ^{er} janv. 2018 au 31 déc. 2021	86,05 \$	110,45 \$
2019	13 757 207 \$	13 445 769 \$	du 1 ^{er} janv. 2019 au 31 déc. 2021	97,74 \$	143,90 \$
2020	13 576 368 \$	11 536 301 \$	du 1 ^{er} janv. 2020 au 31 déc. 2021	84,97 \$	101,33 \$
2021	15 978 085 \$	15 936 173 \$	du 1 ^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2021	99,74 \$	111,60 \$



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 2021 ou encore réalisable le 31 décembre 2021.

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.

Notre analyse pour évaluer l'harmonisation de notre rémunération au rendement comprend une vérification rétrospective sur cinq ans de la rémunération de notre chef de la direction par rapport au rendement de notre RTA par rapport à nos sociétés comparables (se reporter à la page 65) et par rapport à divers indices (se reporter à la page 71).

L'information sur les décisions liées à la rémunération de 2021 pour nos autres membres de la haute direction visés commence à la page 74.

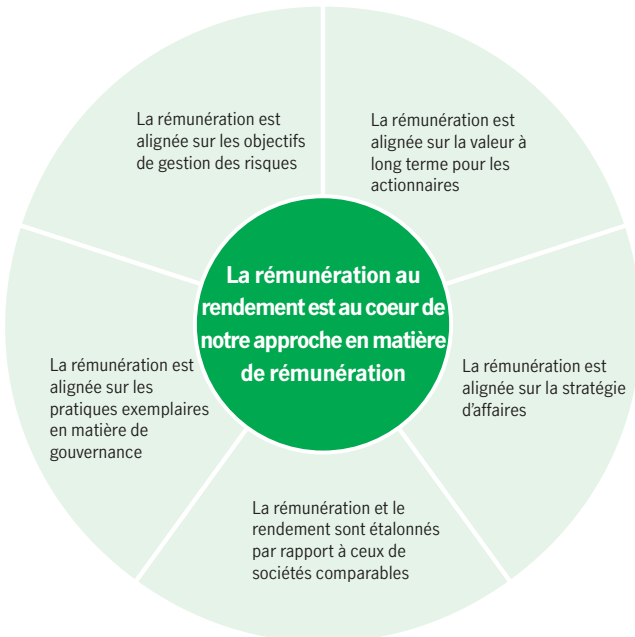
Notre philosophie en matière de rémunération

Notre programme de 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 et la réalisation d'initiatives stratégiques.

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 de rendement 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 rajuster le paiement de primes d'encouragement si des événements importants indépendants de la volonté de la direction devaient survenir et rendre les attributions déraisonnables, non représentatives ou inappropriées. En 2021, le conseil n'a pas apporté d'ajustements discrétionnaires à des paiements de primes d'encouragement ni n'a-t-il fait d'attributions uniques ou extraordinaires à nos membres de la haute direction visés, ce qui souligne l'engagement du conseil envers un programme rigoureux axé sur la rémunération liée au rendement et la conviction du comité que notre programme est bien structuré et permet effectivement de réaliser les objectifs de rendement de la société.

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. 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 comparables canadiennes, américaines et internationales.

Cinq principes qui guident chaque décision portant sur la 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 la valeur de nos unités d'actions liées au rendement varie également en fonction du RTA relatif
 - le régime incitatif annuel comprend des mesures transparentes liées à notre succès futur
 - des lignes directrices en matière d'actionnariat, 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, aux objectifs liés aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance et à la valeur pour les actionnaires

- ✓ **La rémunération et le rendement sont étalonnés par rapport à ceux de sociétés comparables**
 - 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**
 - la rémunération est conforme aux 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 reçoit des conseils indépendants
 - les actionnaires ont l'occasion de se prononcer sur la rémunération
 - nous nouons le dialogue avec nos actionnaires en ce qui concerne notre programme de rémunération de la haute direction
 - la mobilisation des employés et les initiatives de diversité et d'inclusion ont une incidence sur la rémunération

- ✓ **La rémunération est alignée sur les objectifs en matière de gestion des risques**
 - la rémunération incitative pour les chefs des fonctions de contrôle 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
 - la 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 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**

 - ✗ **Aucun changement de contrôle à déclencheur unique**
-

Étalonnage par rapport à nos sociétés comparables

Nous étalonnons régulièrement notre rémunération par rapport à celle de nos sociétés comparables 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 comparables afin d'évaluer notre rendement relatif aux fins de notre régime d'UAR.

Étalonnage de la rémunération pour les rôles individuels

Bien que notre siège social se trouve à Toronto et que nous y soyons basés, nos activités ont une portée mondiale et la majeure partie de notre résultat provient de marchés situés à l'extérieur du Canada. Par conséquent, nous puisons dans un bassin de talent que nous partageons avec d'autres entreprises mondiales et leur livrons concurrence à cet égard, y compris les sociétés qui rémunèrent les gens de talent selon les pratiques et les étalons locaux. 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 et qui sont en mesure de réaliser nos objectifs ambitieux.

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. Les membres de la haute direction ayant un rendement élevé peuvent se situer au-dessus de la médiane afin de refléter un rendement à long terme élevé et soutenu.

Groupes de comparaison

Manuvie est composée de bon nombre d'entreprises reliées mais discrètes qui ont besoin de gens ayant des compétences et des capacités uniques. Il est donc difficile d'identifier directement des sociétés ouvertes comparables qui sont pertinentes tant pour l'étalonnage de la rémunération que pour des comparaisons significatives du rendement. Par conséquent, nous utilisons deux groupes de comparaison, un groupe de comparaison en matière de rémunération afin d'étalonner et d'évaluer la rémunération des membres de la haute direction et un groupe de comparaison en matière de rendement pour évaluer notre rendement au titre du rendement total pour les actionnaires aux fins de nos attributions au titre du régime d'UAR.

Le comité a établi que l'utilisation de ces deux groupes de comparaison aidait à tenir compte de la complexité opérationnelle et culturelle de notre entreprise.

Groupe de comparaison en matière de rémunération pour étalonner la rémunération des membres de la haute direction

- 11 sociétés répondant aux critères ci-après aux fins du groupe de comparaison en matière de rémunération : sept sociétés d'assurance et quatre banques canadiennes.

Groupe de comparaison en matière de rendement pour évaluer notre RTA relatif pour notre régime d'UAR

- 15 sociétés : les sept sociétés d'assurance du groupe de comparaison en matière de rémunération et huit autres sociétés d'assurance qui constituent un panier de sociétés ayant une envergure internationale dont les activités sont semblables à celles de Manuvie.
- Ces huit sociétés d'assurance supplémentaires ne figurent pas dans notre groupe de comparaison en matière de rémunération, car individuellement elles ne sont pas nécessairement comparables pour ce qui est de la taille ou du champ d'activité ou ne présentent pas les données sur la rémunération d'une manière nous permettant d'établir 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.

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

- elles exercent des activités semblables
- elles ont une envergure internationale
- elles sont de taille et ont une complexité analogues (pour le groupe de comparaison en matière de rendement)
- 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)

Groupe de comparaison en matière de rémunération

- AIA Group Limited*
- Banque de Montréal
- La Banque de Nouvelle-Écosse
- MetLife, Inc.*
- Corporation Financière Power*
- Principal Financial Group Inc.*
- Prudential Financial, Inc.*
- Prudential plc*
- Banque Royale du Canada
- Financière Sun Life inc.*
- Banque Toronto-Dominion

Groupe de comparaison en matière de rendement

- AIA Group Limited*
- Allianz SE
- Assicurazioni Generali S.p.A.
- Aviva plc
- AXA SA
- Brighthouse Financial
- Dai-ichi Life
- MetLife, Inc.*
- Corporation Financière Power*
- Principal Financial Group Inc.*
- Prudential Financial, Inc.*
- Prudential plc*
- Financière Sun Life inc.*
- Unum Group
- Zurich Insurance Group Ltd.

Nouveauté en 2021

Nous avons ajouté Brighthouse Financial, Dai-ichi Life et Unum Group à notre groupe de comparaison en matière de rendement pour mieux illustrer notre portefeuille de produits et notre empreinte géographique¹.

Nous avons commencé à utiliser le nouveau groupe de comparaison en 2021.

* Présent dans les deux groupes de comparaison

1 Le nouveau groupe de comparaison en matière de rendement s'applique aux attributions d'UAR pour 2021 et 2022; il n'aura aucune incidence sur les attributions d'UAR pour 2020 qui sont en cours.

Où nous nous situons par rapport à nos groupes de comparaison

Le tableau ci-dessous indique notre rang par rapport à nos groupes de comparaison. Nous comparons notre actif total, notre capitalisation boursière et notre bénéfice total avec ceux du groupe de comparaison en matière de rémunération, selon les données les plus récentes obtenues en dollars américains. Le tableau ci-dessous illustre pourquoi ce groupe est approprié à titre comparatif pour la rémunération. Nous comparons également le RTA sur un an, trois ans et cinq ans par rapport au groupe de comparaison en matière de rendement. Le RTA de Manuvie est fondé sur le cours des actions ordinaires de Manuvie à la cote de la TSX pour les périodes closes le 31 décembre 2021. Pour nos sociétés comparables, le RTA est fondé sur le cours de leurs actions à la cote de leur bourse principale et sur les devises locales.

(\$ US)	Médiane du groupe de comparaison	Manuvie	Centile Manuvie
Total des actifs	759,7 G \$	705,9 G \$	48 %
Capitalisation boursière	58,6 G \$	42 G \$	38 %
Bénéfice total	38,2 G \$	47,6 G \$	58 %
RTA sur un an	37,3 %	11,6 %	21 %
RTA sur trois ans	54,3 %	44,1 %	32 %
RTA sur cinq ans	52,2 %	25,3 %	26 %

(source : Bloomberg)

Notre programme de rémunération et notre rendement en 2021

Rémunération totale

Notre programme de rémunération des membres de la haute direction comporte trois éléments clés de rémunération directe.

Élément	Forme	Critères de rendement	Caractéristiques principales
Salaire de base	Somme au comptant		<ul style="list-style-type: none"> Rémunération fixe en fonction du rôle, du rendement, des qualifications et de l'expérience
Primes d'encouragement annuelles	Somme au comptant et titres de capitaux propres	Paramètres clés : <ul style="list-style-type: none"> Bénéfice net attribué aux actionnaires (25 %) Résultat tiré des activités de base, sauf les profits sur les placements liés aux activités de base (25 %) Valeur des nouvelles affaires (15 %) Résultat tiré des activités de base GPA (15 %) Orientation stratégique (20 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération variable fondée sur les objectifs de la société et les objectifs de rendement individuel Les objectifs de rendement individuel sont liés à notre rendement financier et à la contribution à l'exécution des priorités stratégiques de Manuvie, y compris les objectifs de rendement liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, à la mobilisation des employés et à la responsabilisation des gestionnaires et à compter de 2021, au plan d'initiatives climatiques de Manuvie 10 % des primes d'encouragement annuelles sont remises en actions ordinaires de Manuvie
Primes d'encouragement en actions	Unités d'actions liées au rendement (60 %) Unités d'actions temporairement inaccessibles (40 %)	Période d'acquisition de 3 ans Paramètres clés : <ul style="list-style-type: none"> Valeur comptable par action, sauf le CAERE (50 %) Rendement des capitaux propres tiré des activités de base (50 %) Multiple de RTA relatif (+/-20 %) comparativement à la médiane du groupe de comparaison de Manuvie Période d'acquisition de 3 ans	<ul style="list-style-type: none"> Lie la rémunération de la société et la rémunération du cours des actions à moyen et à long terme Renforce la fidélisation et l'alignement sur la valeur pour les actionnaires À compter des attributions de 2019, 10 % de la valeur à l'acquisition des UAT et des UAR sont remis en actions ordinaires de Manuvie

Le programme de rémunération des membres de la haute direction comprend les éléments suivants :

Retraite : Aide nos employés alors qu'ils épargnent pour leur retraite

- Nous offrons habituellement des régimes à accumulation de capital, y compris des régimes à cotisations déterminées, des régimes d'encaisse et des régimes 401(k), selon le pays dans lequel travaille l'employé

Avantages sociaux et bien-être : Protège le bien-être de nos employés et y investit

- Nous proposons de l'assurance vie, invalidité, maladie et dentaire collective ainsi que des programmes de bien-être et d'autres programmes qui tiennent compte des pratiques du marché local dans le pays dans lequel travaille l'employé

Avantages indirects : Propose des avantages concurrentiels

- Nous proposons des avantages indirects en fonction des pratiques du marché local

À propos des salaires de base

Le salaire de base est fixé en février de chaque année, et les changements prennent effet le 1^{er} mars. Le salaire de chaque membre de la haute direction dépend de plusieurs facteurs, notamment les qualifications, l'expérience et le rôle, le rendement, les promotions passées et la progression de sa carrière, les salaires versés pour des rôles comparables chez des sociétés comparables et les salaires versés pour des rôles comparables chez Manuvie.

Nous étalonnons les salaires au moins une fois par année en fonction de rôles comparables chez des sociétés comparables.

En 2021 et 2022, le salaire du chef de la direction n'a pas été augmenté. En 2021, aucun changement n'a été apporté au salaire de base de nos membres de la haute direction visés. Pour 2022, le salaire de base de nos membres de la haute direction visés a été augmenté, sauf celui du chef de la direction.

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 valeurs en tant qu'entreprise). La rémunération incitative pour les postes à un échelon supérieur est fortement 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 objectifs de rendement et les pondérations :

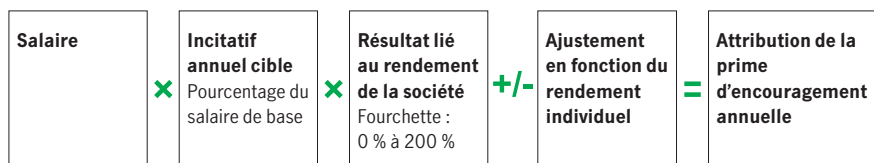
- sont liés à notre stratégie avec des cibles conformes à notre plan approuvé par le conseil
- font l'objet d'essais de contrainte et de contrôles a posteriori afin d'assurer que les attributions possibles demeurent alignées sur le rendement d'entreprise et n'encouragent pas la prise de risques inappropriés
- sont recommandés par la haute direction et examinés et approuvés 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. Conformément à nos priorités en matière d'enjeux ESG, les membres de l'équipe de haute direction ont également des objectifs de rendement individuels liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, ainsi qu'à la mobilisation des employés et à la responsabilisation des gestionnaires. À compter de 2021, l'incitatif annuel tient compte d'objectifs liés au plan d'initiatives climatiques de Manuvie.

L'attribution minimale aux termes du régime est de zéro et l'attribution maximale correspond à 2,5 fois la cible.



Critères de rendement et pondération

Aligne la rémunération sur l'expérience des actionnaires

	Seuil	Cible	Maximum
note	25*	100	200
rendement	30 % sous la cible	au niveau de la cible	40 % au-dessus de la cible

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

➤ **Bénéfice net attribué aux actionnaires**
25 %

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

	Seuil	Cible	Maximum
note	0	100	200
rendement	25 % sous la cible	au niveau de la cible	25 % au-dessus de la cible

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

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

	Seuil	Cible	Maximum
note	0	100	200
rendement	50 % sous la cible	au niveau de la cible	50 % au-dessus de la cible

➤ **Rentabilité des nouvelles affaires**
30 %

Initiatives liées aux clients, aux employés et aux stratégies qui sont des objectifs et des livrables quantifiables, sous réserve d'un volet qualitatif, et alignés sur notre plan stratégique et d'exploitation annuelle. D'importantes mesures relatives à la mobilisation des employés et à la diversité, l'équité et l'inclusion sont également prises en compte. Établies au début de l'exercice et approuvées par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

➤ **Point d'attention stratégique**
20 %

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 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 base 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* pour les activités d'assurance : représente la variation de la valeur économique pour les actionnaires en conséquence des souscriptions 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 GPA Monde* : résultat tiré des activités de base – secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde, qui fournit des solutions de gestion du patrimoine et de gestion d'actifs fondées sur des honoraires aux clients qui sont des particuliers, des régimes de retraite et des clients institutionnels partout dans le monde.

À propos des mesures non conformes aux PCGR et d'autres mesures financières

La société prépare nos états financiers consolidés conformément aux normes internationales d'information financière (IFRS) tel qu'elles sont publiées par le Conseil des normes comptables internationales. Nous utilisons un certain nombre de mesures financières non conformes aux PCGR et d'autres mesures financières pour évaluer le rendement dans son ensemble et celui de chacune de nos entreprises. Cette rubrique comprend des renseignements qui sont exigés conformément au *Règlement 52-112 sur l'information concernant les mesures financières non conformes aux PCGR et d'autres mesures financières* à l'égard des « mesures financières déterminées » (tel qu'elles y sont définies).

Les *mesures financières non conformes aux PCGR* comprennent le résultat tiré des activités de base, le résultat tiré des activités de base avant impôts, les frais liés aux activités de base et les actifs gérés et administrés et les actifs gérés de GPA Monde qui sont gérés et administrés.

Les *ratios non conformes aux PCGR* comprennent le RCP tiré des activités de base, le résultat tiré des activités de base par action ordinaire dilué et le ratio d'efficacité sur le plan des dépenses. De plus, les ratios non conformes aux PCGR incluent l'augmentation/la diminution en pourcentage selon un taux de change constant de l'une des mesures financières non conformes aux PCGR ci-dessus; les frais généraux; le résultat de base par action ordinaire; et le résultat dilué par action ordinaire.

Les *autres mesures financières déterminées* comprennent la valeur des nouvelles affaires (VNA), les souscriptions d'équivalents primes annualisées (EPA), les apports bruts, les apports nets, les paiements, le ratio de la valeur marchande par rapport à la valeur comptable et l'une des mesures financières déterminées présentées selon un taux de change constant et le taux de croissance/de baisse de l'une des mesures financières déterminées susmentionnées selon un taux de change constant.

Les mesures financières non conformes aux PCGR et les ratios non conformes aux PCGR ne sont pas des mesures financières normalisées aux termes des PCGR et, par conséquent, ne seront pas nécessairement comparables à des mesures financières semblables divulguées 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 plus de renseignements sur nos mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières, se reporter à la rubrique y afférente dans notre rapport de gestion de 2021, qui est intégré par renvoi et peut être consulté sur le site Web de la société au www.manulife.com/fr/investors/results-and-reports.html.

Prime d'encouragement annuelle de 2021

Le résultat d'entreprise pour l'attribution de la prime d'encouragement annuelle de 2021 est de 142 % 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-après). Malgré les répercussions continues de la COVID-19 sur nos résultats opérationnels, le comité (comme en 2020) n'a pas apporté de rajustements de compensation.

Le comité a fixé les fourchettes de rendement pour la prime d'encouragement annuelle de 2021 en novembre 2020. À ce moment, il y avait encore une grande incertitude quant à l'incidence que la COVID-19 continuerait d'avoir sur nos activités et nos résultats financiers. Ces incertitudes portent sur de nombreux facteurs sur lesquels notre équipe de direction n'exerce aucun contrôle, comme l'incertitude entourant la propagation continue de la COVID-19, y compris les variants, ainsi que les mesures qui ont été ou pourront être prises par les autorités gouvernementales en réponse à la COVID-19 qui perturberaient nos activités.

Le comité a examiné attentivement ces facteurs ainsi que les charges connues en 2021 au moment d'établir les fourchettes de rendement et a finalement fixé des valeurs cibles ambitieuses pour 2021 en ce qui concerne nos critères de rendement. Le comité a noté que la valeur cible pour 2021 pour le bénéfice net était inférieure à celle pour 2020 puisque l'année antérieure comprenait des avantages tirés d'opérations de réassurance qui n'étaient pas attendus de nouveau en 2021, alors que la fourchette du rendement du bénéfice net pour 2021 comprenait des charges tenant compte des hypothèses sur la mise à jour des taux de réinvestissement ultime publiées par le Conseil des normes actuarielles canadien ainsi que des charges de restructuration. Compte tenu des ajustements pour ces éléments, la croissance du revenu net ciblée pour 2021 était d'environ 15 %. Le comité a également relevé que le résultat tiré des activités de base, sauf les profits sur les placements réalisés en 2020, a été avantagé par les résultats favorables des titulaires de contrats, ce qui ne devrait pas se reproduire en 2021, et par l'incidence attendue des fluctuations des taux de change et de la baisse de taux d'intérêt sur le rendement des actifs excédentaires en 2021. La croissance ciblée du résultat tiré des activités de base pour 2021 se serait située près de 10 % compte tenu de ces facteurs.

Pour 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, se reporter aux profils de membres de la haute direction visés commençant à la page 68. Dans la conception de notre régime, il est tenu compte d'un rajustement en fonction du rendement individuel pour établir le paiement définitif de chaque membre de la haute direction visé.

Résultat d'entreprise pour 2021

Fourchette de rendement			Réal	Résultat	Résultat pondéré	Réal 2020 ¹	Critères de rendement et pondération
Seuil 0	Cible 100	Maximum 200					
3 735 \$	5 338 \$	7 473 \$	7 105 \$	183 %	46 %	5 871 \$	➤ Bénéfice net attribué aux actionnaires² (M\$) 25 %
4 188 \$	5 585 \$	6 981 \$	6 136 \$	139 %	35 %	5 516 \$	➤ Résultat tiré des activités de base excluant les profits sur les placements liés aux activités de base (M\$) 25 %
1 012 \$	2 024 \$	3 036 \$	2 243 \$	122 %	18 %	1 802 \$	➤ Rentabilité des nouvelles affaires (M\$) 30 % Valeur des nouvelles affaires (15 %) Résultat tiré des activités de base - secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde (15 %)
600 \$	1 200 \$	1 800 \$	1 406 \$	134 %	20 %	1 100 \$	
				115 %	23 %	120 %	➤ Point d'attention stratégique³ Initiatives liées aux clients, aux employés et aux stratégies 20 %
					142 %		➤ Résultat d'entreprise pour 2021

1 Cette colonne présente les résultats réels pour 2020 à titre de référence. Le résultat d'entreprise pour 2020 était de 84.

2 Au rendement seuil, le résultat de rendement est de 25 %. Un rendement inférieur au seuil donne un résultat de rendement de zéro.

3 Le rendement est évalué par rapport à des objectifs prédéfinis multiples établis dans notre plan d'affaires.

Mesures financières

Nos résultats financiers ont été solides en 2021 :

- Bénéfice net record attribué aux actionnaires de 7,1 milliards de dollars, soit une augmentation de 28 % selon un taux de change constant, sous l'impulsion des gains tirés des résultats techniques liés aux placements (comparativement à des pertes au cours de l'année précédente) et de la croissance du résultat tiré des activités de base.
- Résultat tiré des activités de base record de 6,5 milliards de dollars, soit une augmentation de 26 % selon un taux de change constant, sous l'impulsion des gains supérieurs tirés des nouvelles affaires dans le cadre de nos activités d'assurance, d'une augmentation du revenu tiré des frais pour GPA Monde et de la croissance des produits en vigueur.
- VNA de 2,2 milliards de dollars, soit une augmentation de 31 % selon un taux de change constant, sous l'impulsion de volumes supérieurs en Asie, de marges plus solides au Canada et de meilleurs volumes et marges dans le segment américain.
- À la fin de 2021, actifs gérés et administrés de 1,4 billion de dollars, y compris le total des actifs investis de 0,4 billion de dollars et les actifs nets des fonds distincts de 0,4 billion de dollars.

Comprendre le résultat de l'orientation stratégique

Nous avons fait des progrès marqués à l'égard de nos priorités stratégiques. Les faits saillants de 2021 sont les suivants :

Accélération de la croissance :

- Les apports nets de GPA Monde demeurent solides, surtout dans les activités de détail à marge supérieure; a obtenu des apports nets record de 27,9 milliards de dollars en 2021

- La VNA s'établissait à 2,2 milliards de dollars, une hausse de 31 % par rapport à 2020, sous l'impulsion d'une hausse des volumes de ventes et d'une amélioration des marges en Asie, au Canada et aux États-Unis

Chef de file numérique axé sur le client

- Taux net de recommandation relationnel (rNPS) de +21, soit une amélioration de 20 points par rapport au taux de référence de 2017 et de 9 points par rapport à 2020
- Processus de traitement direct de bout en bout (*straight-thru processing*) de 82 %, comparativement à 81 % en 2020
- Augmentation de 15 points de pourcentage du nombre total de nouvelles demandes qui sont présentées par voie numérique pour atteindre 71 %, sous l'impulsion des améliorations continues apportées en Asie par l'adoption de ePOS et de Distribution Toolkit (Hong Kong, Singapour, Chine et Vietnam) et la réalisation de l'intégration de iPipeline dans l'application de courtage de John Hancock

Efficiences sur le plan des dépenses :

- Nous avons réalisé un ratio d'efficacité sur le plan des dépenses de 48,9 % et avons atteint la cible de moins de 50 % en 2021, comparativement à 52,9 % en 2020
- Nous avons obtenu la cible d'efficacité sur le plan des dépenses de 1 milliard de dollars en 2020, soit deux ans avant la date prévue

Optimisation du portefeuille :

- Nous avons atteint la cible de libération de capitaux trois ans avant la date prévue
- Nous avons réalisé des avantages cumulés sur le plan des fonds propres de 6,3 milliards de dollars, y compris 0,4 milliard de dollars en 2021
- Nous avons conclu une entente visant à réassurer plus de 75 % du bloc d'anciennes rentes à capital variable aux États-Unis afin de réduire le risque et de libérer la valeur d'anciens produits. La clôture de l'opération a eu lieu le 1^{er} février 2022

Équipe à haut rendement :

- Nous nous classons dans le 86^e centile parmi les sociétés mondiales comparables de services financiers et d'assurance dans notre étude de 2021 portant sur la mobilisation de employés, soit une amélioration par rapport au classement dans le 80^e centile obtenu en 2020 au milieu d'une pandémie mondiale.
- Nous avons été classés parmi les meilleurs employeurs à l'échelle mondiale de Forbes pour une deuxième année de suite

Pour de plus amples renseignements sur notre résultat tiré des activités de base, les actifs gérés et administrés, la VNA et les apports bruts, se reporter aux « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 57. Vous pouvez consulter de plus amples renseignements sur nos résultats financiers et sur nos progrès quant à nos priorités stratégiques dans notre rapport annuel 2021 à l'adresse manuvie.com.

À propos des primes d'encouragement en actions

Nous accordons chaque année une combinaison concurrentielle de primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres, ce qui peut comprendre des unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT), des unités d'actions liées au rendement (UAR) et des options sur actions selon le poste du membre de la haute direction.

Nous avons augmenté la proportion des primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres qui est attribuée aux unités d'actions liées au rendement et aux unités temporairement inaccessibles en 2021 et nous n'avons pas attribué d'options sur actions pour tenir compte de divers facteurs, y compris des facteurs d'ordre fiscal et commercial et la dilution.

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 des primes d'encouragement en actions pour 2021 et 2022.

	UAR	UAT	Options sur actions
Chef de la direction	60 %	40 %	0 %
Autres membres de la haute direction visés	60 %	40 %	0 %
Chef de la gestion des risques/actuaire en chef	0 %	100 %	0 %
Chef de la conformité à l'échelle mondiale/auditeur en chef	0 %	100 %	0 %

Primes d'encouragement en actions

	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; à compter des attributions de 2019, une tranche de 10 % de l'attribution est remise au membre de la haute direction en actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre</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; à compter des attributions de 2019, une tranche de 10 % de l'attribution est remise au membre de la haute direction en des actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre</p> <p>Le nombre d'unités acquises dépend de notre rendement par rapport à des conditions 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 leur date d'acquisition, multiplié par le nombre d'unités d'actions liées au rendement, le facteur de rendement et à compter des attributions de 2021, le modificateur du RTA relatif</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 de 2015 à 2020 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</p>



Se reporter à la page 63 pour obtenir des précisions sur les conditions de rendement des UAR attribuées pour 2021

**Acquisition et
paiement**
(suite)

Primes d'encouragement en actions

Unités d'actions temporairement inaccessibles	Unités d'actions liées au rendement	Options sur actions
--	--	---------------------

**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

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)

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

**Préavis de
retraite**

Pour les attributions octroyées à partir de 2015, les membres de la haute direction 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 où la
négociation est
interdite**

Les primes d'encouragement en actions ne sont pas octroyées lorsqu'il est interdit à nos initiés de négocier des titres. Les attributions annuelles sont habituellement effectuées au moins 10 jours ouvrables après la fin de la période où la négociation est interdite 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 où la négociation est interdite, l'attribution est reportée jusqu'à la fin de cette période. La société s'est dotée d'un programme d'exercice automatique des options sur actions grâce auquel les initiés peuvent choisir à l'avance d'exercer les options sur actions qui arrivent à échéance par l'intermédiaire du programme, ce qui peut survenir pendant une période où la négociation est interdite

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

Les unités d'actions liées au rendement attribuées en 2021 et 2022 sont acquises et payées selon la formule ci-dessous.

<p>Nombre d'UAR Unités d'actions liées au rendement attribuées et reçues sous forme d'équivalents de dividendes pendant la période de trois ans</p>	×	<p>Facteur de rendement Fourchette de 0 à 150</p> <p>Valeur comptable par action excluant le CAERE</p> <ul style="list-style-type: none"> • pondération : 50 % • seuil : 10 % sous la cible • maximum : 8 % au-dessus de la cible <p>Rendement des capitaux propres tiré des activités de base</p> <ul style="list-style-type: none"> • pondération : 50 % • seuil : 40 % sous la cible • maximum : 32 % au-dessus de la cible 	×	<p>Multiplicateur du RTA relative +/- 20 %</p> <p>Comparativement à la médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement, selon les données du New York Stock Exchange (NYSE)</p> <p>Quartile supérieur = +20 % 2^e ou 3^e quartile = + 0 % Quartile inférieur = -20 %</p>	×	<p>Prix par action au moment de l'acquisition</p>	=	
--	---	---	---	---	---	--	---	--

Le rendement est établi comme une moyenne entre le rendement par rapport aux objectifs seuil, cible et maximum fixés au début de chacune des trois années de la période de rendement. Les objectifs sont liés aux budgets approuvés par le conseil et sont conformes à nos orientations externes.

Le RTA relatif repose sur une période de rendement de trois ans mais est utilisé comme coefficient modifiant le facteur de rendement plutôt que comme condition de rendement distincte. L'emphase est ainsi mise sur des conditions qui peuvent être contrôlées de façon plus directe par la direction tout en ayant le RTA relatif et notre prix par action qui ont une incidence significative sur la valeur de paiement sur une période de trois ans.

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.

Les facteurs de rendement pour les attributions de 2021 et de 2022 sont établis en fonction d'une moyenne du rendement par rapport aux objectifs seuil, cible et maximum fixés au début de chacune des trois années de la période de rendement, plutôt qu'en fonction du rendement rapport aux cibles fixées pour la période cumulative de trois ans. Ce changement a été apporté pour tenir compte des grands facteurs d'incertitude dans le secteur, y compris les changements comptables à venir en 2023 relatifs aux normes IFRS qui a une incidence sur notre capacité à fixer des cibles valables et appropriées trois ans à l'avance. Les cibles sont liées aux budgets approuvés par le conseil et conformes à notre directive externe. Pour le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, il s'agit d'un changement temporaire.

Nous dévoilons les cibles applicables à nos UAR au moment du paiement lorsque nous comparons le rendement cible aux résultats réels. La communication de cette information 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 base (RCP tiré des activités de base) : 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. Le RCP tiré des activités de base est un ratio non conforme aux PCGR. Pour de plus amples renseignements sur les mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières, se reporter à la page 57.

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 au 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 comparables en matière de rendement. .

Paiement des primes d'encouragement en actions qui ont été attribuées en 2019

Les unités d'actions temporairement inaccessibles attribuées en 2019 ont été acquises le 5 mars 2022. Les unités d'actions liées au rendement attribuées en 2019 ont été acquises le 5 mars 2022. Les montants indiqués dans le tableau ci-dessous comprennent les dividendes réinvestis.

	Date d'acquisition	Prix à la date d'octroi	Facteur de rendement	Prix à la date d'acquisition	Paiement en % de la valeur d'octroi
UAT de 2019	5 mars 2022	22,60 \$	-	26,06 \$	132 %
UAR de 2019	5 mars 2022	22,60 \$	84 %	26,02 \$	111 %

Le facteur de rendement pour les UAR de 2019 était de 84 %. Le rendement a été évalué au moyen de conditions et d'objectifs de rendement fixés avant 2019, au moment de l'attribution, conformément à notre plan d'affaires préalablement approuvé par le conseil. Se reporter au tableau ci-après pour une ventilation détaillée du mode de calcul de ce résultat.

Nombre d'UAR Unités d'actions liées au rendement attribuées et reçues sous forme d'équivalents de dividendes pendant la période de trois ans	×	Facteur de rendement 84 %	×	Cours des actions au moment de l'acquisition	=	Paiements des UAR
--	---	-------------------------------------	---	---	---	--------------------------

En pourcentage
de l'attribution
initiale

Roy Gori	188 089	x	84 %	x	26,02 \$	=	4 111 030 \$	111 %
Phil Witherington	55 964	x	84 %	x	26,02 \$	=	1 223 200 \$	111 %
Marianne Harrison	87 327	x	84 %	x	26,02 \$	=	1 908 697 \$	111 %
Anil Wadhvani	67 175	x	84 %	x	26,02 \$	=	1 468 231 \$	111 %
Scott Hartz	50 381	x	84 %	x	26,02 \$	=	1 101 166 \$	111 %

Facteur de rendement

Les octrois d'UAR de 2019 étaient fondés sur une seule période de rendement de trois ans.

Fourchette de rendement

Seuil 0	Cible 100	Maximum 180	Réel	Résultat	Résultat pondéré	Critères de rendement et pondération
20,16 \$	22,40 \$	24,19 \$	22,15 \$	89 %	29 %	➤ Valeur comptable par action excluant le CAERE (M\$) 33 %
7,8 %	13,0 %	17,2 %	12,3 %	86 %	28 %	➤ Rendement des capitaux propres tiré des activités de base (%) 33 %
30 points de pourcentage sous la médiane	médiane	24 points de pourcentage au-dessus la médiane	46,5 % c. 53,1 % (médiane)	78 %	27 %	➤ RTA relative 34 %
					84 %	➤ Facteur de rendement des UAR de 2019

Le facteur de rendement de 84 % est fondé sur notre rendement par rapport aux cibles fixées pour les conditions de rendement pendant toute la période de rendement de trois ans. La valeur comptable par action excluant le CAERE et le rendement des capitaux propres tiré des activités de base étaient inférieures à la cible en raison des répercussions de la COVID-19 sur nos activités.

Pour calculer le facteur de rendement, le conseil n'a pas pris en compte l'incidence de la charge pour 2019 et pour 2021 liée aux hypothèses sur la mise à jour des taux de réinvestissement ultimes publiées par le Conseil des normes actuarielles canadien ni l'incidence de la charge de restructuration prise en 2021. Ces ajustements ont augmenté le résultat de 1,5 %.

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 RCP tiré des activités de base ou sur la valeur comptable par action ou lorsqu'il y a des changements dans la législation ou la réglementation qui sont indépendants de notre volonté.

Le RTA relatif est calculé par comparaison entre le RTA des actions ordinaires de Manuvie négociées au NYSE et le RTA médian 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 comparables en matière de rendement. Le RTA relatif sur la période de trois ans s'est établi à 6,6 points de pourcentage sous le RTA médian du groupe de comparaison en matière de rendement.

Ratio du coût de la direction

Le tableau ci-dessous illustre le ratio du coût de la direction, une autre mesure de la valeur pour les actionnaires. Le ratio du coût de la direction 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. En 2021, le ratio est resté conforme à celui des trois années précédentes.

	2017	2018	2019	2020	2021
Rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés (milliers de dollars)	49 615 \$	35 909 \$	38 492 \$	36 828 \$	41 839 \$
Bénéfice net attribué aux actionnaires (millions de dollars)	2 104 \$ ¹	4 800 \$	5 602 \$	5 871 \$	7 105 \$
Ratio du coût de la direction	2,4 % ¹	0,7 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %

¹ Rajusté pour tenir compte des incidences liées aux changements apportés à nos anciens contrats et à la réforme fiscale américaine en 2017, le bénéfice net utilisé pour la prime d'encouragement annuelle de 2017 était de 4 767 millions de dollars 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

2021 : Roy Gori, Phil Witherington, Marianne Harrison, Anil Wadhvani, Scott Hartz

2020 : Roy Gori, Phil Witherington, Marianne Harrison, Anil Wadhvani, Scott Hartz

2019 : Roy Gori, Phil Witherington, Rahul Joshi, Marianne Harrison, Anil Wadhvani

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

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

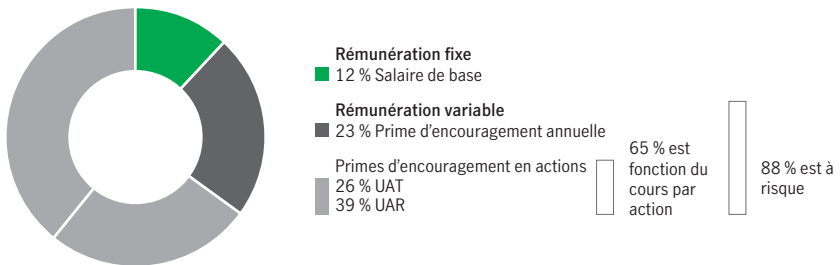
Enveloppe de rémunération cible pour 2021

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.

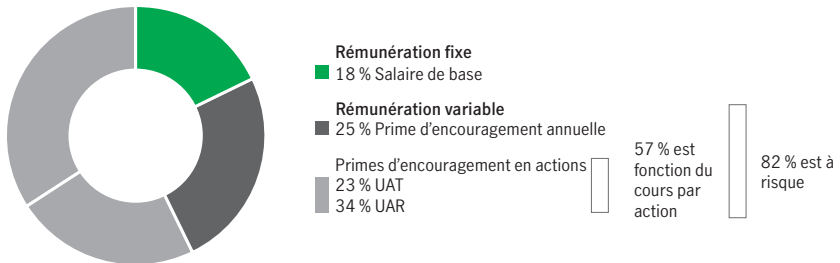
La majeure partie de la rémunération de chaque membre de la haute direction est variable (ou à risque) et une part importante est liée au cours de nos actions. La proportion de la rémunération à risque augmente selon l'échelon, ce qui renforce le lien entre la rémunération et le rendement pour les membres 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.

Chef de la direction



Autres membres de la haute direction visés (moyenne)



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 la stratégie, des activités et du rendement de Manuvie. 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 en 2017.

M. Gori a dirigé Manuvie vers de solides résultats en 2021, accroissant notre capacité à nous adapter et à servir nos clients du monde entier qui cherchent à naviguer dans un contexte très incertain. Sous sa gouverne, nous avons fait avancer nos priorités stratégiques, amélioré notre culture organisationnelle et nos capacités en matière de facteurs ESG, atteint des taux de mobilisation des employés du quartile supérieur et livré des résultats financiers records malgré les perturbations économiques et la COVID-19 qui perdure. Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers de la société et d'autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2021.

MESURES FINANCIÈRES DE 2021

- Nous avons déclaré un résultat net record attribué aux actionnaires de 7,1 milliards de dollars, en hausse de 28 % par rapport à 2020
- Nous avons réalisé un résultat tiré des activités de base de 6,5 milliards de dollars, en hausse de 26 % par rapport à 2020
- Nous avons réalisé un RCP tiré des activités de base¹ de 13,0 % et un RCP de 14,2 %
- Nous avons une VNA de 2,2 milliards de dollars, une hausse de 31 %¹ par rapport à 2020
- Nous avons réalisé des souscriptions d'EPA de 6,1 milliards de dollars, une hausse de 13 %¹ par rapport à 2020
- Les entrées de fonds nettes des activités de GPA Monde se sont établies à 27,9 milliards de dollars, comparativement à des entrées de fonds nettes de 8,9 milliards de dollars en 2020
- Nous avons obtenu un RTA de 11,6 % à la TSX, près du 25^e centile de nos sociétés comparables (se reporter à la page 52 pour une liste de nos sociétés comparables)

PROGRÈS PAR RAPPORT AUX CINQ PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE MANUVIE

Accélération de la croissance :

- Nous avons mené à bien l'acquisition d'Aviva Vietnam et avons débuté notre partenariat de bancassurance d'une durée de 16 ans avec VietinBank, ce qui permettra de répondre aux besoins croissants en matière financière et sur le plan des assurances du peuple vietnamien
- Nous avons poursuivi notre expansion des produits d'assurance comportementale axés sur le bien-être grâce à notre programme Vitalité Manuvie au Canada, notre stratégie « Vitality for All » aux États-Unis et ManulifeMOVE en Asie
- Nous avons dépassé 1 billion de dollars en ce qui concerne les actifs gérés de GPA Monde qui sont gérés et administrés³

1 L'augmentation en pourcentage de la VNA et des souscriptions d'EPA est indiquée selon un taux de change constant.

2 Du 1^{er} janvier 2022 au 16 mars 2022, le RTA de Manuvie était de 7,0 %, dans le quartile supérieur de notre groupe de comparaison et de 5,7 % au-dessus de la médiane de ce groupe.

3 Il s'agit d'une mesure financière non conforme aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 57 pour plus d'information.

Chef de file numérique axé sur le client :

- Amélioration de notre taux net de recommandation relationnel (rNPS) global pour s'établir à +21, soit une amélioration de 20 points par rapport au taux de référence de 2017 et de 9 points par rapport à 2020
- Augmentation de 15 points de pourcentage du nombre total de nouvelles demandes qui sont présentées par voie numérique pour atteindre 71 %, sous l'impulsion des améliorations continues apportées en Asie par l'adoption de ePOS et de Distribution Toolkit (Hong Kong, Singapour, Chine et Vietnam) et la réalisation de l'intégration de iPipeline dans l'application de courtage de John Hancock
- Autosouscription de nouvelles affaires en hausse de 72 %, une hausse de 13 points de pourcentage par rapport à 2019, ce qui reflète l'augmentation de valeur provenant de nos placements numériques au fur et à mesure que nous augmentons notre croissance

Efficiencia sur le plan des dépenses :

- Nous avons réalisé un ratio d'efficiencia sur le plan des dépenses de 48,9 % et avons atteint la cible de moins de 50 % en 2021⁴, comparativement à 52,9 % en 2020
- Nous avons obtenu des économies annuelles de 100 millions de dollars en 2021 du fait de la restructuration effectuée au premier semestre de 2021

Optimisation du portefeuille :

- Nous avons atteint la cible de libération de capitaux trois ans avant la date prévue
- Nous avons réalisé des avantages cumulés sur le plan des fonds propres de 6,3 milliards de dollars, y compris 0,4 milliard de dollars en 2021
- Nous avons conclu une entente visant à réassurer plus de 75 % du bloc d'anciennes rentes à capital variable aux États-Unis, afin de réduire le risque et de libérer la valeur de nos anciens produits. La clôture de l'opération a eu lieu le 1^{er} février 2022

Équipe à rendement élevé :

- Nous nous classons dans le 86^e centile parmi les sociétés mondiales comparables de services financiers et d'assurance dans notre étude de 2021 portant sur la mobilisation de nos employés, soit une amélioration par rapport au classement dans le 80^e centile obtenu en 2020
- Nous avons été classés parmi les meilleurs employeurs à l'échelle mondiale de Forbes pour une deuxième année de suite
- En ce qui concerne les membres de la haute direction, 31 % d'entre eux étaient des femmes; nous avons donc atteint la cible que nous avions fixée 18 mois avant la date prévue

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

La rémunération directe totale cible pour 2022 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 comparables à l'échelle mondiale pour un poste semblable (se reporter à la page 52 pour notre groupe de comparaison en matière de rémunération) ou de la rémunération versée aux autres membres de la haute direction à Manuvie.

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a reçu des conseils de même que d'autres recherches et analyses de son conseiller indépendant dans le cadre de la préparation de l'enveloppe de rémunération versée à M. Gori. Le conseil est d'avis que la rémunération cible de M. Gori devrait être harmonisée de façon appropriée en fonction d'un groupe de comparaison mondial, qu'elle devrait tenir compte de son rendement et que la composition de la rémunération devrait mettre l'accent sur le rendement à long terme de Manuvie et l'alignement sur l'expérience des actionnaires.

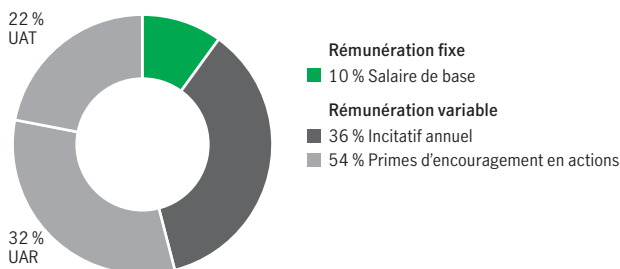
4 Il s'agit d'un ratio non conforme aux PCGR.

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Gori pour 2021 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement en actions pour 2022, suivant la recommandation du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

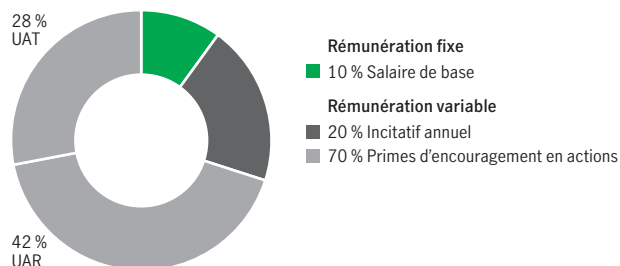
(en \$ US)	2019	2020	2021	2022
Salaire de base	1 100 000 \$	1 200 000 \$	1 200 000 \$	1 200 000 \$
Prime d'encouragement annuelle¹	3 700 000 \$	2 822 400 \$	4 600 800 \$	2 400 000 \$ (cible)
Primes d'encouragement en actions¹				
• UAR	2 800 000 \$	3 162 500 \$	4 095 000 \$	4 920 000 \$
• UAT	1 120 000 \$	1 265 000 \$	2 730 000 \$	3 280 000 \$
• options sur actions	1 680 000 \$	1 897 500 \$	0 \$	0 \$
Rémunération directe totale	10 400 000 \$	10 347 400 \$	12 625 800 \$	11 800 000 \$

¹ Moment des attributions : La colonne pour 2021 comprend la prime d'encouragement attribuée pour 2021 et versée en février 2022 ainsi que les primes d'encouragement en actions attribuées en mars 2021.

Combinaison de rémunération pour 2021



Combinaison de rémunération cible pour 2022



Salaire de base

Le salaire de base de M. Gori pour 2021 n'a pas changé depuis 2020.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2021 de M. Gori a été approuvée et versée en février 2022. Elle correspondait à 192 % de sa cible et dépassait de 63 % son attribution de 2020. Conformément à ses pratiques courantes, le comité a combiné le résultat lié au rendement de l'entreprise annuel de 142 % avec son évaluation du rendement et de l'apport personnels de M. Gori compte tenu des cinq priorités stratégiques (décrites ci-dessus en détail à la page 68). Le comité a établi que le rendement personnel de M. Gori était exceptionnel en 2021, surtout compte tenu des vents contraires avec lesquelles la société a dû composer au début de 2021 et qui se sont maintenus pendant l'année.

Une tranche de 10 % de l'attribution a été remise en actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

Vous pouvez lire sur la prime d'encouragement annuelle et notre rendement pour l'exercice à compter de la page 58.

Primes d'encouragement en actions

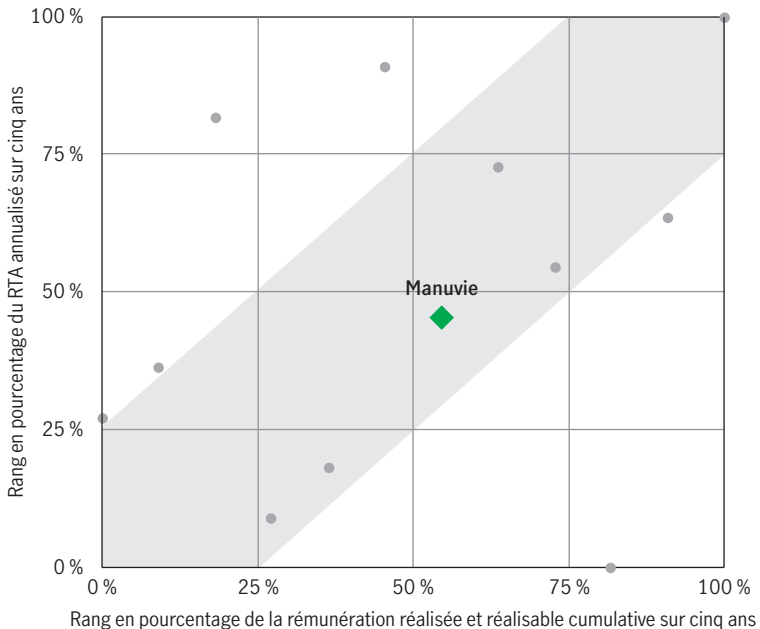
Les primes d'encouragement en actions de 2021 de M. Gori ont totalisé 6 825 000 \$ US. Les attributions effectuées en mars 2021 ont été établies en fonction de son rendement, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe mondial de comparaison en matière de rémunération (se reporter à la page 52) 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 63.

Le conseil a approuvé des primes d'encouragement en actions de 8 200 000 \$ US pour 2022, réparties à 60 % en unités d'actions liées au rendement et à 40 % en unités d'actions temporairement inaccessibles. Ces attributions se veulent prospectives. Le montant réel que M. Gori obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique qui est fonction de notre prix par action au moment de l'acquisition des droits et du rendement financier de Manuvie au cours des trois prochaines années.

RÉTROSPECTIVE DE LA RÉMUNÉRATION LIÉE AU RENDEMENT

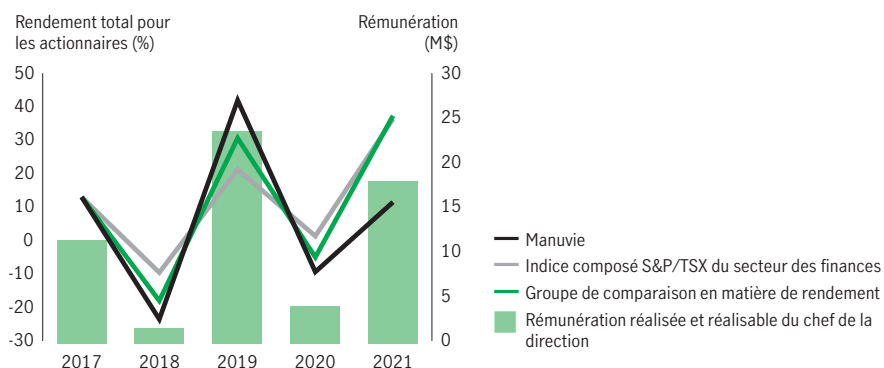
Afin de veiller à l'efficacité de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et à son alignement sur notre principe fondamental de rémunération liée au rendement, nous faisons des analyses s'appuyant sur diverses perspectives. Outre l'analyse figurant dans le sommaire, nous comparons 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 comparables en matière de rémunération sur la période de cinq ans précédente (2016 à 2020, parce que les données de 2021 des sociétés comparables ne sont pas encore disponibles). 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 comparables. 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 comparables. 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.

Se reporter à la page 52 pour obtenir de l'information sur notre groupe de comparaison en matière de rémunération et la page 72 pour obtenir des précisions sur la manière dont nous calculons la rémunération réalisée et réalisable.

Le graphique qui suit présente un autre aspect de la rémunération liée au rendement et compare le RTA de Manuvie par rapport au rendement de l'indice composé S&P/TSX du secteur des finances et à la médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement. Il présente également la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction au cours de la même période et montre que la rémunération concorde avec le cours de nos actions, c'est-à-dire que lorsque le RTA était inférieur, la rémunération du chef de la direction diminuait et lorsque le RTA était supérieur, la rémunération du chef de la direction augmentait. Une telle concordance se produit parce qu'une part importante de la rémunération du chef de la direction est fondée sur les actions.



	2017	2018	2019	2020	2021
RTA de Manuvie (à la TSX)	13,3 %	(23,3 %)	42,0 %	(9,2 %)	11,6 %
Médiane du groupe de comparaison en matière de rendement	13,5 %	(20,1 %)	29,8 %	(5,1 %)	37,3 %
Indice composé S&P/TSX du secteur des finances	13,3 %	(9,3 %)	21,4 %	1,6 %	36,5 %
Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction ¹	11,6 M\$	1,7 M\$	23,8 M\$	4,2 M\$	18,2 M\$

¹ Rémunération réalisée et réalisable de M. Gori. La valeur des titres de capitaux propres est établie en fonction du cours de nos actions à la Bourse de Toronto (TSX) au 31 décembre de chaque année. Pour 2021, la valeur indiquée tient compte de la somme de 10,8 millions de dollars reçue en espèces (rémunération réalisée), et d'une hausse de 7,3 millions de dollars des attributions de titres de capitaux propres en cours qui n'ont pas encore été réalisées (variation de la rémunération réalisable).

Rémunération réalisée et réalisable

- 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 inaccessibles, 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 au 31 décembre de l'exercice précédent, compte tenu du cours de l'action à la TSX à chacune de ces dates.

Rendement total pour les actionnaires (RTA)

Le RTA correspond à 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.



Phil Witherington

Chef des finances

M. Witherington est responsable de la gestion des affaires financières de Manuvie, notamment la comptabilité générale et la communication de l'information financière; la planification et l'analyse; la fiscalité; les relations avec les investisseurs; la trésorerie; la gestion des capitaux et la réglementation financière, ainsi que de la supervision des fonctions liées à la stratégie, à la transformation et à l'évolution de l'entreprise et de nos activités de réassurance IARD. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.

M. Witherington a continué de jouer un rôle essentiel dans la mise en œuvre par la société d'une vaste gamme d'objectifs stratégiques. Les solides résultats financiers obtenus par Manuvie en 2021 en témoignent, dans la mesure où ils montrent que la réalisation des cibles financières et opérationnelles à moyen terme progresse, y compris par le dépassement de nos cibles en matière de résultat tiré des activités de base par action et de RCP tiré des activités de base. Il a contribué à tous les aspects de la planification stratégique à l'échelle de l'entreprise, de la priorisation des ressources et de la gouvernance des initiatives, en visant principalement à soutenir la croissance de nos entreprises ayant le plus grand potentiel ainsi que nos priorités en ce qui concerne le numérique et les clients. Sa participation à nos démarches prioritaires en matière d'efficience sur le plan des dépenses et d'optimisation des portefeuilles a contribué à l'obtention de résultats financiers tangibles et au franchissement de jalons remarquables, y compris l'opération de réassurance du bloc de rentes à capital variable aux États-Unis et la concrétisation de notre cible d'efficience sur le plan des dépenses à moyen terme. En dirigeant notre fonction de finance mondiale, M. Witherington a fait avancer l'état de préparation de la société pour la mise en œuvre de la norme IFRS 17, a établi une série de priorités de transformation ciblées et a soutenu le perfectionnement et l'avancement continus des gens de talent dans l'entreprise. Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers de la société et d'autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2021.

MESURES FINANCIÈRES DE 2021

- a déclaré un résultat net attribué aux actionnaires de 7,1 milliards de dollars en 2021, une hausse de 28 % par rapport à 2020
- a réalisé un résultat tiré des activités de base de 6,5 milliards de dollars, une hausse de 26 % par rapport à 2020
- a obtenu une amélioration du ratio d'efficience sur le plan des dépenses de 4 points de pourcentage pour atteindre 48,9 % en 2021
- a réalisé un solide RCP tiré des activités de base de 13,0 % en 2021, une augmentation de 2,1 points de pourcentage par rapport à 2020
- le ratio total du test de suffisance du capital des sociétés d'assurance vie (« TSAV »)¹ de La Compagnie d'Assurance vie Manufacturers était de 142 % en date du 31 décembre 2021 (31 décembre 2020 : 149 %)
- a amélioré le ratio de levier financier de 0,8 point de pourcentage pour atteindre 25,8 % le 31 décembre 2021

1 Il s'agit d'une divulgation conformément à la ligne directrice sur les exigences relatives à la divulgation publique concernant le Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada.

CONTRIBUTION À L'EXÉCUTION DES CINQ PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE MANUVIE

- a amené les services des finances à faire équipe efficacement avec des collègues et a joué un rôle essentiel dans l'orientation de la stratégie, dans la gouvernance et dans la réalisation de nos priorités stratégiques clés
- a soutenu la croissance dans nos activités à potentiel le plus élevé au moyen d'une affectation ciblée des capitaux et des ressources internes aux initiatives visant nos segments Asie et GPA Monde
- a joué un rôle clé dans l'exécution de l'opération de réassurance visant les anciennes rentes à capital variable aux États-Unis qui vient réduire le risque et libère de la valeur dans nos anciens produits
- a fait preuve d'une rigueur constante en ce qui concerne les dépenses, tout en continuant d'investir dans nos entreprises, pour obtenir un ratio d'efficacité sur le plan des dépenses de 48,9 %, une augmentation de quatre points de pourcentage par rapport à 2020 et atteindre notre cible à moyen terme de moins de 50 %; l'amélioration du ratio par rapport à 2020 s'appuyait sur une hausse de 25 % du résultat tiré des activités de base avant impôts² et une augmentation de 5 % des frais liés aux activités de base². Le total des frais généraux a augmenté de 9 % selon un taux de change constant
- a dirigé la tenue de la première Journée des investisseurs de Manuvie entièrement virtuelle en juin 2021, ce qui comprenait le lancement de rapports financiers supplémentaires pour nos segments Asie et GPA Monde
- a continué de progresser en ce qui concerne la diversification de nos investisseurs en augmentant le nombre d'investisseurs internationaux, qui représentent maintenant 47 % de nos actionnaires qui sont des investisseurs institutionnels
- a continué de progresser en ce qui concerne la préparation de l'adoption de la norme IFRS 17 en 2023, y compris en partageant davantage de conseils portant sur les répercussions de la norme dans le cadre de notre Journée des investisseurs de 2021
- a actualisé le contenu du programme de transformation de la fonction financière afin qu'il prévoie une approche mondiale coordonnée qui est axée à la fois sur le soutien à l'exécution de priorités fonctionnelles, y compris la transition vers la norme IFRS 17, et sur les priorités stratégiques à l'échelle de l'entreprise, y compris la gestion stratégique des coûts
- a concrétisé une vaste gamme de mesures de déploiement du capital, y compris une augmentation de 18 % des dividendes versés sur les actions ordinaires, l'annonce d'un programme de rachat d'actions et la mise en place d'activités liées aux fusions et acquisitions afin de soutenir la croissance inorganique tant pour le segment Asie que le segment GPA Monde
- a continué de faire en sorte que des gens de talent occupent des postes clés et de mettre en place une équipe des finances davantage empreinte de diversité, tant par des nominations à l'interne et à l'externe que par la formation continue des gens de talent; a accru la diversité des genres avec 33 % des postes liés aux finances du niveau de dirigeant étant occupés par des femmes
- augmentation du taux de mobilisation des employés dans le secteur des finances de 0,17 point de pourcentage pour s'établir à 4,48 sur une échelle de 5 points (79^e centile)

2 Il s'agit d'une mesure financière non conforme aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » pour plus d'information.

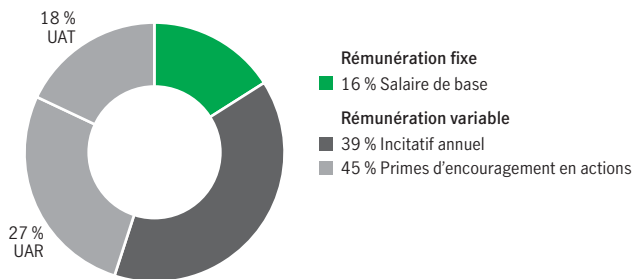
RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Witherington pour 2021 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement en actions pour 2022, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

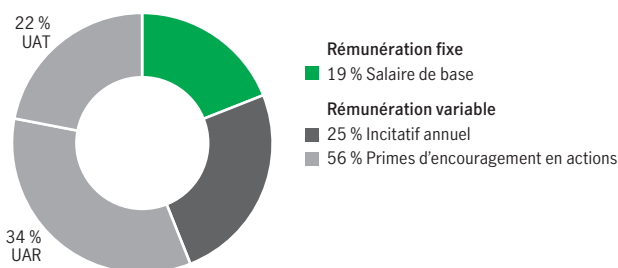
(en \$ CA)	2019	2020	2021	2022
Salaire de base	867 000 \$	915 000 \$	915 000 \$	950 000 \$
Prime d'encouragement annuelle¹	1 770 000 \$	1 453 000 \$	2 280 000 \$	1 282 500 \$ (cible)
Primes d'encouragement en actions¹				
• UAR	1 100 000 \$	1 250 000 \$	1 620 000 \$	1 680 000 \$
• UAT	440 000 \$	500 000 \$	1 080 000 \$	1 120 000 \$
• options sur actions	660 000 \$	750 000 \$	0 \$	0 \$
Rémunération directe totale	4 837 000 \$	4 868 000 \$	5 895 000 \$	5 032 500 \$

¹ Moment des attributions : La colonne pour 2021 comprend la rémunération incitative annuelle attribuée pour 2021 et versée en février 2022 ainsi que les primes d'encouragement en action attribuées en mars 2021.

Combinaison de rémunération pour 2021



Combinaison de rémunération cible pour 2022



Salaire de base

Le salaire de M. Witherington pour 2021 était de 915 000 \$. Il a été augmenté pour atteindre 950 000 \$ pour 2022.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2021 de M. Witherington a été approuvée et versée en février 2022. Elle correspondait à 185 % de sa cible et dépassait de 57 % son attribution en 2020. Une tranche de 10 % de cette attribution a été versée en actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

Primes d'encouragement en actions

Les primes d'encouragement en actions de 2021 de M. Witherington ont totalisé 2 700 000 \$. Les primes, attribuées en mars 2021, étaient établies 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 2022, le conseil a approuvé des primes d'encouragement en actions de 2 800 000 \$ pour M. Witherington, réparties à 60 % en unités d'actions liées au rendement et à 40 % en unités d'actions temporairement incessibles. Ces attributions se veulent prospectives. Le montant réel que M. Witherington obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique en fonction de notre prix par action au moment de l'acquisition et du rendement financier de Manuvie au cours des trois prochaines années.



Marianne Harrison

Présidente et chef de la direction, John Hancock

M^{me} Harrison est responsable de tous les aspects du segment américain de la société, y compris offrir des produits d'assurance vie et administrer des produits de soins de 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.

En 2021, M^{me} Harrison a aidé son équipe à assurer une gestion efficace malgré les défis continus posés par la pandémie, a obtenu de solides résultats financiers à l'égard de multiples mesures et a transformé le fonctionnement du segment américain. Sous sa gouverne, les ventes internationales ont atteint de nouveaux sommets et les ventes liées au courtage ont été très solides et étaient assorties de marges accrues. M^{me} Harrison a continué de favoriser activement des initiatives en matière de diversité et d'inclusion et a mis davantage l'accent sur l'interaction et les échanges avec nos employés ainsi que sur leur perfectionnement. Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers de notre segment américain et les autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2022.

MESURES FINANCIÈRES DE 2021

- a déclaré un bénéfice net du segment américain attribué aux actionnaires de 1 667 millions de dollars américains, comparativement à 987 millions de dollars américains en 2020
- a contribué à hauteur de 29 % au résultat tiré des activités de base des secteurs d'exploitation de la société et, au 31 décembre 2021, représentait 17 % des actifs gérés et administrés de la société
- a réalisé un résultat tiré des activités de base du segment américain de 1,5 milliard de dollars américains, soit une hausse de 4 % comparativement à 2020
- a généré une valeur des nouvelles affaires de 216 millions de dollars américains, une hausse de 80 % par rapport à 2020
- a réalisé des souscriptions d'EPA de 628 millions de dollars américains, une hausse de 38 % par rapport à 2020
- a généré des entrées de fonds nettes de gestion de patrimoine et d'actifs de 15,1 milliards de dollars, comparativement à des sorties de fonds nettes de 9,6 milliards de dollars en 2020
- a généré des apports bruts aux États-Unis de 85,2 milliards de dollars, une hausse de 20 % par rapport à 2020
- avait des actifs sous gestion du segment américain de 193 milliards de dollars américains au 31 décembre 2021, soit une hausse de 2 % par rapport au 31 décembre 2020

CONTRIBUTION À L'EXÉCUTION DES CINQ PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE MANUVIE

- a continué d'avancer en ce qui concerne l'optimisation des anciens contrats, y compris par l'obtention de hausses de taux sur les initiatives de soins de longue durée et sous l'impulsion d'initiatives stratégiques inorganiques comme l'opération de réassurance du bloc de rentes à capital variable aux États-Unis
- a atteint des cibles de gestion des coûts stratégiques en 2021; a relevé des occasions de 122 millions de dollars au cours du premier trimestre de 2021 et est bien placée pour atteindre 135 millions de dollars après 2021
- a transformé le modèle d'exploitation du segment américain par le lancement de Continuous Delivery Organization dont les résultats changeront et amélioreront l'expérience client globale. Ce nouveau mode

d'exploitation s'appuie sur Value Streams, soit des équipes interorganisationnelles qui ont pour raison d'être d'aider les secteurs de courtage américain, des affaires internationales et des affaires en vigueur

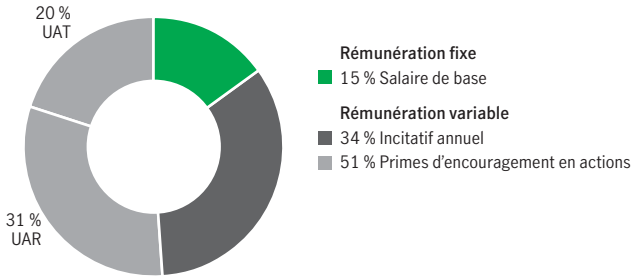
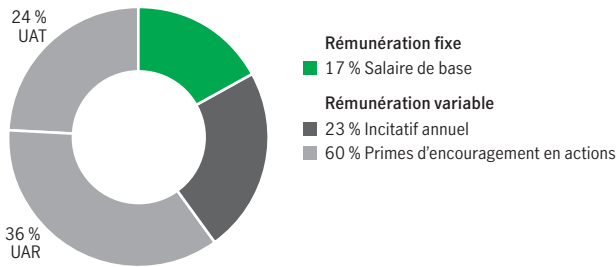
- John Hancock fait de grands progrès pour ce qui est d'améliorer l'efficacité de l'expérience numérique pour nos producteurs, ce qui favorise un meilleur résultat pour le client. Par exemple :
 - a augmenté le pourcentage d'applications de courtage traditionnelles soumises par des voies numériques de 4 % en juillet à 33 % à la fin de l'exercice
 - a réduit la durée des cycles pour toutes les méthodes de soumission, la faisant passer de 59 jours à 42 jours; a réduit la durée des cycles pour les applications de courtage traditionnelles soumises par eApp, la faisant passer de 57 jours à 29 jours
 - a augmenté le pourcentage de demandes admissibles qui sont souscrites au terme d'un processus de traitement direct de bout en bout (*straight-thru processing*), le faisant passer de 37 % à 46 %
- a lancé le programme « Inclusion Boston » qui sous-tend les plans d'action et les pratiques recommandées en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dans l'ensemble du segment américain s'est jointe au CEO Action Governing Committee for Racial Equity qui vise à éradiquer le racisme systémique en s'appuyant sur des politiques publiques, et a nommé un directeur chargé de la diversité, de l'équité et de l'inclusion de John Hancock auprès du Fellowship
- a continué de mettre en place une pépinière de talents issus de la diversité, parrainant l'embauche de plus de 600 adolescents de Boston par John Hancock et par 50 organismes locaux sans but lucratif par l'intermédiaire de ses programmes MLK Scholars, soit le programme d'emplois d'été au sein d'une entreprise le plus étendu de son genre aux États-Unis
- a lancé le programme Executive Leader Communication Training et le programme Underwriting Trainee
- a lancé et a amélioré une série d'avantages sociaux axés sur la santé mentale liée à la diversité, à l'équité et à l'inclusion pour les groupes sous-représentés, y compris les communautés LGBTQ2+ et les communautés des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC)
- le taux de mobilisation des employés dans le segment américain est passé de 4,27 à 4,35 sur une échelle de 5 points

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M^{me} Harrison pour 2021 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement en actions pour 2022, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

(en \$ US)	2019	2020	2021	2022
Salaire de base	725 000 \$	740 000 \$	740 000 \$	755 000 \$
Prime d'encouragement annuelle¹	1 315 000 \$	965 000 \$	1 702 000 \$	1 019 250 \$ (cible)
Primes d'encouragement en actions¹				
• UAR	1 300 000 \$	1 300 000 \$	1 560 000 \$	1 620 000 \$
• UAT	520 000 \$	520 000 \$	1 040 000 \$	1 080 000 \$
• options sur actions	780 000 \$	780 000 \$	0 \$	0 \$
Rémunération directe totale	4 640 000 \$	4 305 000 \$	5 042 000 \$	4 474 250 \$

¹ Moment des attributions : La colonne pour 2021 comprend la rémunération incitative attribuée pour 2021 et versée en février 2022 ainsi que les primes d'encouragement en actions attribuées en mars 2021.

Combinaison de rémunération pour 2021**Combinaison de rémunération cible pour 2022****Salaire de base**

Le salaire de M^{me} Harrison pour 2021 s'est élevé à 740 000 \$ US. Il a été augmenté pour atteindre 755 000 \$ US pour 2022.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2021 de M^{me} Harrison a été approuvée et versée en février 2022. Elle correspondait à 170 % de sa cible et dépassait de 76 % sa cible en 2020, dont une tranche de 10 % de l'attribution a été versée en actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

Primes d'encouragement en actions

Les primes d'encouragement en actions de M^{me} Harrison ont totalisé 2 600 000 \$ US pour 2021. Les primes, attribuées en mars 2021, étaient établies en fonction de son rendement, de son apport futur prévu, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison mondial en matière de rémunération (se reporter à la page 52) 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.

Le conseil a approuvé des primes d'encouragement en actions de 2 700 000 \$ US pour 2022, réparties à 60 % en unités d'actions liées au rendement et à 40 % en unités d'actions temporairement inaccessibles. 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 de notre prix par action au moment de l'acquisition et du rendement financier de Manuvie au cours des trois 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 11 marchés¹ en Asie, y compris au Japon, à Hong Kong, à Macao, à Singapour, en Chine continentale, au Vietnam, en Indonésie, aux Philippines, en Malaisie, au Cambodge et au Myanmar. Il agit aussi en tant que responsable matriciel pour les activités de GPA Monde en Asie, qui relèvent principalement du secteur GPA Monde. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.

En 2021, M. Wadhvani a continué de maintenir l'élan commercial pour la région Asie en démontrant la formidable résilience de Manulife Asia et en soutenant sa capacité d'innovation par la numérisation afin d'assurer des services à nos clients malgré une conjoncture de marché difficile dans l'ensemble de la région Asie. Sous sa gouverne, la société a continué d'afficher de solides résultats de rendement pour la région Asie grâce à l'innovation, à la numérisation et à la mise en place de moyens élargis de mobilisation des clients. Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers pour le segment asiatique et les autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2021.

MESURES FINANCIÈRES DE 2021

- a déclaré un résultat net attribué aux actionnaires de 2 437 millions de dollars américains, comparativement à 1 322 millions de dollars américains en 2020
- a contribué à hauteur de 32 % au résultat tiré des activités de base des secteurs d'exploitation de la société et, au 31 décembre 2021, représentait 11 % des actifs gérés et administrés de la société
- a généré un résultat tiré des activités de base² du segment Asie de 1 736 millions de dollars américains en 2021, comparativement à 1 576 millions de dollars américains en 2020
- a réalisé une valeur des nouvelles affaires de 1 329 millions de dollars américains, une hausse de 27 % par rapport à 2020
- a réalisé des souscriptions d'EPA de 3 229 millions de dollars américains, une hausse de 11 % par rapport à 2020
- a généré des entrées de fonds nettes de GPA de 2,0 milliards de dollars américains en Asie dans le cadre de la gestion de patrimoine et d'actifs comparativement à des entrées de fonds nettes de 3,9 milliards de dollars en 2020

CONTRIBUTION À L'EXÉCUTION DES CINQ PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE MANUVIE

- a lancé un partenariat de bancassurance de 16 ans avec VietinBank, ce qui nous permet d'offrir des services à 14 millions de clients acquis par l'intermédiaire d'Aviva Vietnam et d'asseoir davantage notre position de chef de file au Vietnam
- a redéfini le modèle de bancassurance par une gouvernance structurée et des capacités numériques, ce qui a permis d'augmenter les souscriptions d'EPA de 30 %
- a continué de faire croître notre clientèle et notre part de marché, lesquelles ont nettement dépassé celles de nos concurrents en Asie dans des marchés essentiels avec 16,4 millions de clients en 2021
- a maintenu le classement au 1^{er} rang des assureurs au Vietnam et au Cambodge et a amélioré notre classement à Singapour et aux Philippines d'1 place au cours du troisième trimestre de 2021 et du 1^{er} semestre de 2021³, respectivement

1 Sauf l'Inde et Taiwan qui n'offrent que les services de Manulife Investment Management

2 Sauf les résultats tirés des activités de base de la gestion de patrimoine et d'actifs en Asie

3 Dernières données disponibles auprès des autorités de réglementation.

- a fait avancer la feuille de route en matière de numérisation et de transformation et a amélioré l'expérience client en atteignant un rNPS record de 46 points en 2021 pour nos clients des assurances et une augmentation de 7,4 % par rapport à l'année précédente ainsi qu'un résultat global de 84 % en décembre 2021 au titre du processus de traitement direct de bout en bout (*straight-through-processing*)
- a accru la gamme de produits des régimes liés à des placements pour atteindre 27,5 % comparativement à 15,9 % il y a un an dans un contexte de faibles taux d'intérêt
- a amélioré le ratio d'efficacité sur le plan des dépenses de 0,6 point de pourcentage par rapport au dernier exercice
- a atteint les cibles de gestion des capitaux plus tôt que prévu en remettant 741 millions de dollars américains⁴
- a continué de renforcer la pépinière de dirigeants et de faire avancer l'initiative de diversité et d'inclusion; les femmes représentaient 34 % au niveau de la direction, dépassant de 29 % la cible pour la représentation dans les postes de vice-président
- le taux de mobilisation des employés dans le segment Asie a atteint un nouveau record de 4,39 sur une échelle de 5 points, ce qui nous place au 92^e centile de l'analyse comparative Gallup pour les sociétés des secteurs financier et d'assurance et au 73^e centile de l'analyse comparative Gallup pour tous les secteurs

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

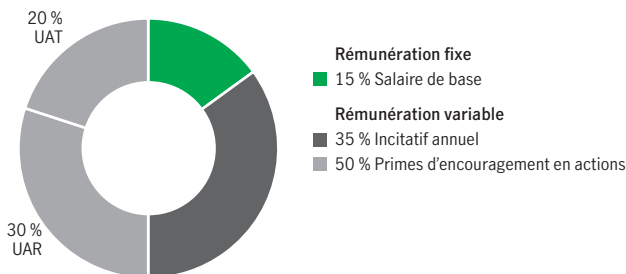
Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Wadhvani pour 2020 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement en actions pour 2021, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

(en \$ US)	2019	2020	2021	2022
Salaire de base	660 000 \$	690 000 \$	690 000 \$	710 000 \$
Prime d'encouragement annuelle¹	1 198 000 \$	1 017 000 \$	1 587 000 \$	958 500 \$ (cible)
Primes d'encouragement en actions¹				
• UAR	1 000 000 \$	1 100 000 \$	1 350 000 \$	1 440 000 \$
• UAT	400 000 \$	440 000 \$	900 000 \$	960 000 \$
• options sur actions	600 000 \$	660 000 \$	0 \$	0 \$
Rémunération directe totale	3 858 000 \$	3 907 000 \$	4 527 000 \$	4 068 500 \$

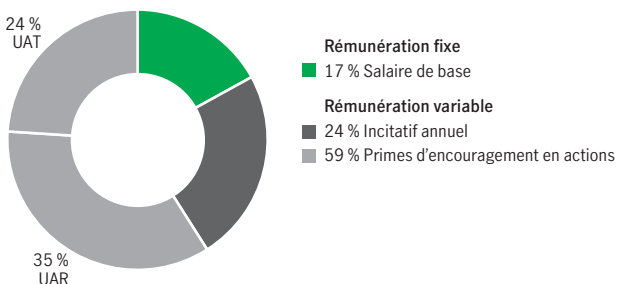
1 Moment des attributions : La colonne pour 2021 comprend la rémunération incitative attribuée pour 2021 et versée en février 2022 ainsi que les primes d'encouragement en actions attribuées en mars 2021.

4 Pour de plus amples renseignements sur les remises, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 57.

Combinaison de rémunération pour 2021



Combinaison de rémunération cible pour 2022



Salaire de base

Le salaire de M. Wadhvani pour 2021 s'est élevé à 690 000 \$ US. Il a été augmenté pour atteindre 710 000 \$ US pour 2022.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2021 de M. Wadhvani a été approuvée et versée en février 2022. Elle correspondait à 170 % de sa cible et dépassait de 56 % son attribution pour 2020. Une tranche de 10 % de son attribution a été versée sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

Primes d'encouragement en actions

Les primes d'encouragement en actions de 2021 de M. Wadhvani ont totalisé 2 250 000 \$ US. Les attributions effectuées en mars 2021 étaient établies en fonction de son rendement, de son apport futur prévu, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport à notre 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.

Le conseil a approuvé des primes d'encouragement en actions de 2 400 000 \$ US pour 2022, réparties à 60 % en unités d'actions liées au rendement et à 40 % en unités d'actions temporairement inaccessibles. 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 de notre prix par action au moment de l'acquisition et du rendement financier de Manuvie au cours des trois prochaines années.



Scott Hartz

Chef des placements

M. Hartz est chef des placements de Manuvie. Il supervise tous les placements du fonds général américain, canadien, asiatique et du fonds européen récemment élargi de Manuvie. M. Hartz est aussi chef des placements de John Hancock Life Insurance Company (U.S.A), filiale en propriété exclusive de Manuvie. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.

En 2021, grâce à la grande acuité et à la vaste expérience que possède M. Hartz en matière de placement, nous avons pu prendre rapidement des mesures déterminantes dans un contexte changeant. Il a su maintenir un équilibre entre les considérations à court terme et les besoins et attentes à long terme. Sous son leadership, notre équipe de placement a toujours cherché à faire ce qui était dans l'intérêt de la société, de nos clients et de nos investisseurs, et elle a obtenu de solides gains actuariels sur les placements en 2021. Les renseignements qui suivent portent sur les résultats financiers, le rendement du fonds général et les autres facteurs concernant la société ayant permis d'établir sa rémunération pour 2021.

MESURES FINANCIÈRES DE 2021

- les placements du fonds général de 427,1 milliards de dollars au 31 décembre 2021 représentent une augmentation de 4 % par rapport au 31 décembre 2020
- a maintenu des notes moyennes dans l'ensemble de notre portefeuille de titres à revenu fixe en 2021, avec une tranche de 97 % de grande qualité et une tranche de 72 % assortie d'une note de A ou plus
- les actifs du fonds général investis dans des projets d'énergie renouvelable et des projets d'efficacité énergétique avaient une valeur comptable de 13,1 milliards de dollars au 31 décembre 2021
- a généré un gain au titre des résultats techniques liés aux placements de 2 042 millions de dollars, propulsé par des rendements supérieurs aux attentes des actifs non traditionnels de longue durée, par des résultats solides en matière de crédit et par l'incidence favorable des activités de réinvestissements de titres à revenu fixe
- a déclaré une charge nette de 817 millions de dollars du fait de l'incidence directe des marchés des actions et des taux d'intérêt ainsi que des obligations au titre de garanties de rente variable, sous l'impact de changements apportés au taux de réinvestissement ultimes, de la hausse des taux d'intérêt sans risque, de la perte subie sur la vente d'obligations disponibles à la vente et de changements dans la pente de la courbe de rendement, avec une compensation partielle par le rendement solide des marchés boursiers
- a généré des revenus de placement nets de 11,6 milliards de dollars en 2021

CONTRIBUTION À L'EXÉCUTION DES CINQ PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE MANUVIE

- a joué un rôle dans l'exécution de l'opération de réassurance du bloc de rentes à capital variable aux États-Unis, réduisant le volume du programme de couverture et le profil de risque
- a géré efficacement nos actifs et nos programmes de couverture dans un contexte de marchés volatils, ce qui a permis de réaliser des gains de placement vigoureux et d'obtenir des antécédents de crédit favorables
- a continué d'élargir nos capacités pour ce qui est du bilan asiatique et de procurer des rendements ajustés en fonction du risque supérieurs à nos clients
- a soutenu GPA Monde lorsqu'elle a élargi les occasions pour les investisseurs tiers d'avoir accès aux placements des marchés privés et à un certain nombre de nouveaux fonds privés axés sur les infrastructures et les titres de capitaux propres

- a poursuivi la transformation et la numérisation sur plusieurs années de l'infrastructure qui sous-tend les opérations de placement
- le taux de mobilisation des employés dans le fonds général a augmenté de 0,26 point de pourcentage par rapport à l'année dernière pour s'établir à 4,57 sur une échelle de 5 points, ce qui correspond à des résultats du quartile supérieur
- a soutenu l'évaluation faite et les décisions stratégiques prises en ce qui concerne la mise en œuvre de la norme IFRS 17

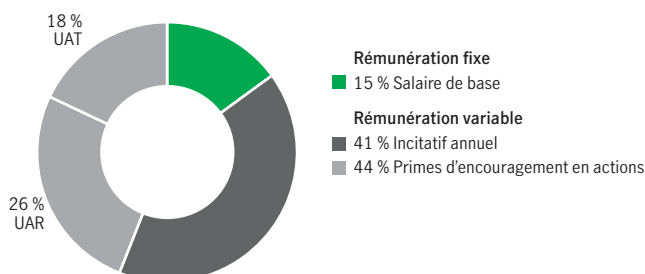
RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Hartz pour 2021 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement en actions pour 2022, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

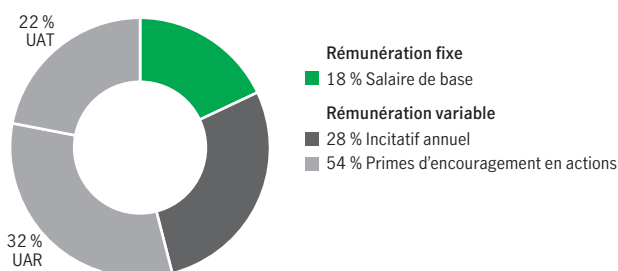
(en \$ US)	2019	2020	2021	2022
Salaire de base	686 800 \$	700 000 \$	700 000 \$	715 000 \$
Prime d'encouragement annuelle¹	1 558 000 \$	1 191 000 \$	1 864 000 \$	1 072 500 \$ (cible)
Primes d'encouragement en actions¹				
• UAR	750 000 \$	1 000 000 \$	1 200 000 \$	1 260 000 \$
• UAT	300 000 \$	400 000 \$	800 000 \$	840 000 \$
• options sur actions	450 000 \$	600 000 \$	0 \$	0 \$
Rémunération directe totale	3 744 800 \$	3 891 000 \$	4 564 000 \$	3 887 500 \$

¹ Moment des attributions : La colonne pour 2021 comprend la rémunération incitative attribuée pour 2021 et versée en février 2022 ainsi que les primes d'encouragement en actions attribuées en mars 2021.

Combinaison de rémunération pour 2021



Combinaison de rémunération cible pour 2022



Salaire de base

Le salaire de M. Hartz pour 2021 a été établi à 700 000 \$ US. Il a été augmenté pour atteindre 715 000 \$ US pour 2022.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2021 de M. Hartz a été approuvée et versée en février 2022. Elle correspondait à 178 % de sa cible et dépassait de 57 % son attribution de 2020. Une tranche de 10 % de l'attribution a été versée sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

Primes d'encouragement en actions

Les primes d'encouragement en actions de 2021 de M. Hartz ont totalisé 2 000 000 \$ US. Les attributions effectuées en mars 2021 ont été établies 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.

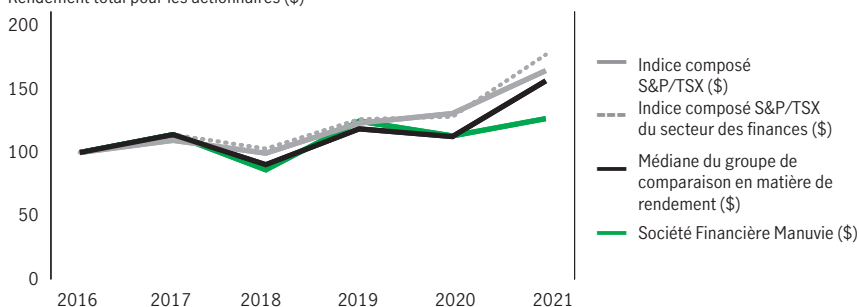
Le conseil a approuvé des primes d'encouragement en actions de 2 100 000 \$ US pour 2022, réparties à 60 % en unités d'actions liées au rendement et à 40 % en unités d'actions temporairement inaccessibles. Ces attributions se veulent tournées vers l'avenir. Le montant réel que M. Hartz obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique fondé sur notre prix par action au moment de l'acquisition et sur le rendement financier de Manuvie au cours des trois prochaines années.

Rendement des actions

Le graphique suivant compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de Manuvie le 31 décembre 2016 à la valeur d'un placement de 100 \$ dans deux importants indices boursiers et dans un « indice » de sociétés du groupe de comparaison en matière de rendement pour la même période de cinq ans en fonction du rendement médian, en supposant que les dividendes sont réinvestis.

Le rendement du cours des actions de Manuvie comparativement à celui des sociétés du groupe de comparaison et les autres indices pertinents est l'un des éléments pris en compte par le conseil pour établir le niveau de rémunération de ses hauts dirigeants.

Rendement total pour les actionnaires (\$)



(au 31 décembre)	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Manuvie	100,00 \$	113,32 \$	86,97 \$	123,51 \$	112,14 \$	125,15 \$
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	109,08 \$	99,39 \$	122,09 \$	128,93 \$	161,28 \$
Indice composé S&P/TSX du secteur des finances	100,00 \$	113,32 \$	102,76 \$	124,70 \$	126,72 \$	172,98 \$
Médiane du groupe de comparaison en matière de rendement (se reporter à la page 52)	100,00 \$	113,54 \$	90,73 \$	117,76 \$	111,82 \$	153,58 \$ ¹

1 Ce chiffre représente la valeur d'un placement de 100 \$ après cinq ans s'il atteint la valeur médiane annuelle du rendement du cours des actions du groupe de comparaison en matière de rendement chaque année (se reporter à la page 52 pour une liste des membres de ce groupe de comparaison). Ce chiffre est différent de la médiane pour le RTA sur cinq ans du groupe de comparaison en matière de rendement qui figure à la page 52 puisque cette page est fondée sur une période cumulative de cinq ans.

Détail de la rémunération des membres de la haute direction

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. Pour chaque membre de la haute direction visé, la rangée pour 2021 comprend la rémunération incitative versée en février 2022 ainsi que les incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres attribués en mars 2021. 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	Salaire	Attributions fondées sur des actions	Attributions fondées sur des options	Prime d'encouragement annuelle	Rémunération en vertu de régimes incitatifs non fondés sur des titres de capitaux propres		Rémunération totale
					Valeur des régimes de retraite	Autre rémunération	
Roy Gori							
Président et chef de la direction	2021 1 518 805 \$	8 622 705 \$	0 \$	5 836 575 \$	747 457 \$	134 644 \$	16 860 186 \$
	2020 1 584 887 \$	5 887 690 \$	2 523 296 \$	3 580 497 \$	951 902 \$	168 816 \$	14 697 088 \$
	2019 1 461 167 \$	5 175 576 \$	2 218 104 \$	4 902 130 \$	813 100 \$	125 472 \$	14 695 549 \$
Phil Witherington							
Chef des finances	2021 915 000 \$	2 700 000 \$	0 \$	2 280 000 \$	226 284 \$	53 627 \$	6 174 912 \$
	2020 907 000 \$	1 750 000 \$	750 000 \$	1 453 000 \$	258 281 \$	53 532 \$	5 171 813 \$
	2019 864 167 \$	1 540 000 \$	660 000 \$	1 770 000 \$	226 000 \$	51 955 \$	5 112 122 \$
Marianne Harrison							
Présidente et chef de la direction, John Hancock	2021 931 232 \$	3 284 840 \$	0 \$	2 159 157 \$	177 510 \$	7 416 \$	6 560 155 \$
	2020 989 024 \$	2 420 236 \$	1 037 244 \$	1 224 199 \$	226 444 \$	7 416 \$	5 904 563 \$
	2019 960 012 \$	2 402 946 \$	1 029 834 \$	1 742 244 \$	199 500 \$	13 129 \$	6 347 665 \$
Anil Wadhvani							
Président et chef de la direction, Manulife Asia	2021 867 450 \$	2 842 650 \$	0 \$	2 013 268 \$	43 295 \$	512 757 \$	6 279 419 \$
	2020 921 524 \$	2 047 892 \$	877 668 \$	1 290 166 \$	46 053 \$	517 689 \$	5 700 992 \$
	2019 865 468 \$	1 848 420 \$	792 180 \$	1 587 230 \$	43 300 \$	511 046 \$	5 647 644 \$
Scott Hartz							
Chef des placements	2021 877 520 \$	2 526 800 \$	0 \$	2 364 670 \$	195 812 \$	0 \$	5 964 803 \$
	2020 935 767 \$	1 861 720 \$	797 880 \$	1 510 903 \$	247 359 \$	0 \$	5 353 629 \$
	2019 911 454 \$	1 386 315 \$	594 135 \$	2 064 194 \$	247 467 \$	3 320 \$	5 206 885 \$

Salaire de base

Le salaire de M. Gori est 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. Le salaire de M. Witherington est établi et versé en dollars canadiens. Les salaires de M. Hartz et de M^{me} Harrison sont établis et versés en dollars américains. Le salaire de M. Wadhvani est établi en dollars américains mais versé en dollars de Hong Kong. Pour les membres de la haute direction qui sont payés en dollars américains ou en dollars de Hong Kong, nous avons utilisé les taux de change annuels moyens indiqués dans le tableau ci-dessous pour la conversion en dollars canadiens.

	Taux de change pour les dollars américains	Taux de change pour les dollars de Hong Kong
2021	1,00 \$ US = 1,254 \$	1,00 \$ HK = 0,1613 \$
2020	1,00 \$ US = 1,341 \$	1,00 \$ HK = 0,1729 \$
2019	1,00 \$ US = 1,327 \$	1,00 \$ HK = 0,1694 \$

Tableau supplémentaire : Rémunération totale en dollars américains

Ce tableau indique, à des fins de commodité, la rémunération totale des membres de la haute direction visés en dollars américains. Les montants payés dans d'autres devises ont été convertis en dollars américains conformément à nos états financiers.

		(\$ US)
Roy Gori	2021	13 341 009 \$
	2020	11 165 453 \$
	2019	11 107 342 \$
Phil Witherington	2021	4 887 531 \$
	2020	3 934 427 \$
	2019	3 862 983 \$
Marianne Harrison	2021	5 192 362 \$
	2020	4 477 124 \$
	2019	4 798 745 \$
Anil Wadhvani	2021	4 972 530 \$
	2020	4 324 828 \$
	2019	4 274 109 \$
Scott Hartz	2021	4 720 200 \$
	2020	4 073 469 \$
	2019	3 934 725 \$

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 est présentée dans le tableau ci-contre. La juste valeur à la date d'octroi correspond

	Date d'octroi	Cours des actions	Taux de change pour les attributions en dollars américains
2021	2 mars	25,15 \$	1,00 \$US = 1,2634 \$
2020	3 mars	24,38 \$	1,00 \$US = 1,3298 \$
2019	5 mars	22,60 \$	1,00 \$US = 1,3203 \$

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 précédant la date d'octroi (selon le plus élevé des deux).

Attributions fondées sur des options

Nous n'avons pas attribué d'options sur actions en 2021. 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
2020	3 mars	24,38 \$	15,0 %	1,00 \$US = 1,3298 \$
2019	5 mars	22,60 \$	20,2 %	1,00 \$US = 1,3203 \$

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
2020	8,0	23,0 %	1,50 %	3,50 %
2019	6,3	28,0 %	2,50 %	3,50 %

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 ont été convertis en dollars canadiens à l'aide des taux de change qui s'appliquaient aux dates de paiement précédentes.

	Taux de change pour les attributions en dollars américains
2021	1,00 \$US = 1,2686 \$
2020	1,00 \$US = 1,2686 \$
2019	1,00 \$US = 1,3249 \$

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 95 et 96.

Autre rémunération

Le montant indiqué pour M. Gori comprend :

- 2021 : des frais d'adhésion à des clubs de 31 139 \$ et une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$
- 2020 : des frais d'adhésion à des clubs de 23 249 \$, un remboursement pour un crédit d'impôt refusé par suite de son déménagement au Canada en 2017 de 43 557 \$ et une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$
- 2019 : des frais d'adhésion à des clubs de 21 940 \$ et une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$

Le montant indiqué pour M. Witherington comprend :

- 2021 : une allocation de compte de dépenses flexible de 50 000 \$
- 2020 : une allocation de compte de dépenses flexible de 50 000 \$
- 2019 : une allocation de compte de dépenses flexible de 50 000 \$

Le montant indiqué pour M^{me} Harrison comprend :

- 2021 : des avantages indirects totalisant 7 416 \$
- 2020 : des avantages indirects totalisant 7 416 \$
- 2019 : des avantages indirects totalisant 13 129 \$

Le montant indiqué pour M. Wadhvani comprend :

- 2021 : une allocation de logement de 2 328 000 \$ HK, des frais d'adhésion à des clubs de 5 415 \$ HK et une allocation de 845 487 \$ HK pour les dépenses associées à son chauffeur privé
- 2020 : une allocation de logement de 2 328 000 \$ HK, des frais d'adhésion à des clubs de 67 480 \$ HK et une allocation de 598 675 \$ HK pour les dépenses associées à son chauffeur privé
- 2019 : une allocation de logement de 2 328 000 \$ HK, des frais d'adhésion à des clubs de 82 960 \$ HK et une allocation de 605 842 \$ HK pour les dépenses associées à son chauffeur privé

Le montant indiqué pour M. Hartz comprend :

- 2019 : des avantages indirects totalisant 3 320 \$

Rémunération sous forme de titres de capitaux propres

Attributions fondées sur des actions et sur des options en circulation (au 31 décembre 2021)

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	600 141 \$
	23 févr. 2016	436 301	17,59 \$	23 févr. 2026	2 844 683 \$
	28 févr. 2017	243 473	24,61 \$	28 févr. 2027	0 \$
	8 juin 2017	167 872	23,51 \$	8 juin 2027	100 723 \$
	27 févr. 2018	395 962	24,73 \$	27 févr. 2028	0 \$
	5 mars 2019	485 894	22,60 \$	5 mars 2029	733 700 \$
	3 mars 2020	689 991	24,38 \$	3 mars 2030	0 \$
	Phil Witherington	24 févr. 2015	30 896	22,02 \$	24 févr. 2025
23 févr. 2016		43 462	17,59 \$	23 févr. 2026	283 372 \$
28 févr. 2017		34 315	24,61 \$	28 févr. 2027	0 \$
27 févr. 2018		120 707	24,73 \$	27 févr. 2028	0 \$
5 mars 2019		144 572	22,60 \$	5 mars 2029	218 304 \$
3 mars 2020		205 086	24,38 \$	3 mars 2030	0 \$
Marianne Harrison	21 févr. 2012	19 270	12,64 \$	21 févr. 2022	221 027 \$
	19 févr. 2013	147 980	15,52 \$	19 févr. 2023	1 271 148 \$
	25 févr. 2014	124 131	21,20 \$	25 févr. 2024	361 221 \$
	24 févr. 2015	140 368	22,02 \$	24 févr. 2025	293 369 \$
	23 févr. 2016	290 867	17,59 \$	23 févr. 2026	1 896 453 \$
	28 févr. 2017	197 822	24,61 \$	28 févr. 2027	0 \$
	27 févr. 2018	197 981	24,73 \$	27 févr. 2028	0 \$
	5 mars 2019	225 594	22,60 \$	5 mars 2029	340 647 \$
	3 mars 2020	283 632	24,38 \$	3 mars 2030	0 \$
Anil Wadhvani	27 févr. 2018	137 064	24,73 \$	27 févr. 2028	0 \$
	5 mars 2019	173 534	22,60 \$	5 mars 2029	262 036 \$
	3 mars 2020	239 997	24,38 \$	3 mars 2030	0 \$
Scott Hartz	21 févr. 2012	38 541	12,64 \$	21 févr. 2022	442 065 \$
	19 févr. 2013	102 123	15,52 \$	19 févr. 2023	877 237 \$
	25 févr. 2014	75 495	21,20 \$	25 févr. 2024	219 690 \$
	24 févr. 2015	85 054	22,02 \$	24 févr. 2025	177 763 \$
	23 févr. 2016	119 983	17,59 \$	23 févr. 2026	782 289 \$
	28 févr. 2017	98 911	24,61 \$	28 févr. 2027	0 \$
	27 févr. 2018	102 798	24,73 \$	27 févr. 2028	0 \$
	5 mars 2019	130 150	22,60 \$	5 mars 2029	196 527 \$
	3 mars 2020	218 179	24,38 \$	3 mars 2030	0 \$

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	5 mars 2019	UAR	188 089	4 534 830 \$	
		UAT	75 236	1 813 943 \$	
	3 mars 2020	UAR	188 746	4 550 660 \$	
		UAT	75 498	1 820 259 \$	
	2 mars 2021	UAR	213 542	5 148 486 \$	
		UAT	142 360	3 432 307 \$	
		Actions de SFM ¹ (2015)	131 930		3 180 832 \$
Phil Witherington	5 mars 2019	UAR	55 964	1 349 299 \$	
		UAT	22 385	539 714 \$	
	3 mars 2020	UAR	56 101	1 352 604 \$	
		UAT	22 441	541 047 \$	
	2 mars 2021	UAR	66 866	1 612 138 \$	
		UAT	44 577	1 074 742 \$	
Marianne Harrison	5 mars 2019	UAR	87 327	2 105 464 \$	
		UAT	34 931	842 186 \$	
	3 mars 2020	UAR	77 587	1 870 620 \$	
		UAT	31 035	748 243 \$	
	2 mars 2021	UAR	81 349	1 961 326 \$	
		UAT	54 233	1 307 550 \$	
		DSU			158 661 \$
Anil Wadhvani	5 mars 2019	UAR	67 175	1 619 586 \$	
		UAT	26 870	647 829 \$	
	3 mars 2020	UAR	65 650	1 582 830 \$	
		UAT	26 261	633 143 \$	
	2 mars 2021	UAR	70 398	1 697 308 \$	
		UAT	46 932	1 131 530 \$	
Scott Hartz	5 mars 2019	UAR	50 381	1 214 683 \$	
		UAT	20 153	485 879 \$	
	3 mars 2020	UAR	59 683	1 438 948 \$	
		UAT	23 873	575 579 \$	
	2 mars 2021	UAR	62 577	1 508 724 \$	
		UAT	41 718	1 005 816 \$	

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. Se reporter à la page 90 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2018, qui peut être consultée à l'adresse manuvie.com. Le terme « Actions de SFM » désigne les 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.

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 24,11 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2021. 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 2021, soit 24,11 \$
- 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. À compter des attributions pour 2019, une tranche de 10 % des paiements au titre des UAT et des UAR sera versée sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

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 2021 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 2021 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 dont les droits ont été acquis et qui ont été réglées en 2021
- la prime en espèces annuelle gagnée en 2021.

	Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	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 gagnée au cours de l'exercice
Roy Gori	1 087 679 \$	0 \$	3 491 907 \$	5 836 575 \$
Phil Witherington	290 263 \$	0 \$	1 064 478 \$	2 280 000 \$
Marianne Harrison	490 860 \$	1 020 633 \$	1 745 966 \$	2 159 157 \$
Anil Wadhvani	328 834 \$	0 \$	1 208 726 \$	2 013 268 \$
Scott Hartz	297 663 \$	2 071 722 \$	634 570 \$	2 364 670 \$

Options sur actions exercées en 2021

En 2021, M^{me} Harrison et M. Hartz ont exercé le nombre d'options suivantes dans le cadre de notre programme d'exercice automatique des options sur actions (se reporter au tableau ci-après) :

	Date d'octroi	Nombre d'options	Prix d'exercice (\$)	Gain (\$)
Marianne Harrison	22 février 2011	48 370	18,91 \$	289 480 \$
	21 février 2012	57 813	12,64 \$	731 153 \$
Scott Hartz	22 février 2011	101 831	18,91 \$	609 428 \$
	21 février 2012	115 625	12,64 \$	1 462 294 \$

Programme d'exercice automatique des options sur actions

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 2021, les membres de la haute direction au Canada et aux États-Unis se sont vu accorder la possibilité d'échanger la totalité ou une partie de leurs primes d'encouragement annuelles, de leurs unités d'actions temporairement incessibles acquises ou de leurs unités d'actions liées au rendement acquises contre des unités d'actions différées, sous réserve des règles et règlements fiscaux locaux. Nous pouvons aussi octroyer des unités d'actions différées 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 plus échanger d'unités d'actions temporairement incessibles et d'unités d'actions liées au rendement attribuées après 2015 en raison de modifications apportées aux règles fiscales canadiennes. Ils peuvent plutôt, afin de favoriser un actionnariat à plus long terme, choisir de recevoir des unités d'actions différées au lieu d'unités d'actions temporairement incessibles, 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 incessibles acquises en les versant dans un compte de rémunération différée. L'argent doit demeurer dans le compte pendant au moins trois ans et les montants reportés sont ajustés comme si les fonds avaient été investis dans une ou plusieurs options de placement désignées par Manuvie et sélectionnées par le membre de la haute direction. 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 2021 :

	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	21 630 763	22,09 \$	6 250 306

Ce tableau vous renseigne sur nos régimes et leur situation au 31 décembre 2021 :

Régime d'options sur actions des dirigeants

Le régime d'options sur actions des dirigeants a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2000. Des unités d'actions différées, des droits à la plus-value des actions, des actions temporairement inaccessibles et des primes liées au rendement peuvent également être 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	3,8 %
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	45 990 616
• en pourcentage des actions ordinaires en circulation	2,4 %

Régime d'actionnariat des administrateurs externes

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

Nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises	1 000 000
• en pourcentage des actions ordinaires en circulation moins de	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	728 316
• en pourcentage des actions ordinaires en circulation	moins de 0,05 %

Nous n'avons pas octroyé d'options sur actions aux membres de la haute direction en 2021. 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 2021)	Options sur actions/UAD en cours		Titres disponibles à des fins d'émission future	
	Nombre	En pourcentage des actions ordinaires diluées	Nombre	En pourcentage des actions ordinaires diluées
Régime d'actionariat des administrateurs externes	271 684	0,01 %	6 250 306	0,32 %
Options sur actions	21 171 325	1,09 %		
Unités d'actions différées	187 754	0,01 %		
Total	21 630 763	1,11 %	6 250 306	0,32 %

Dilution éventuelle totale, dilution et taux d'absorption

(au 31 décembre)	2019	2020	2021
Dilution éventuelle totale	1,63 %	1,56 %	1,44 %
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	1,09 %	1,24 %	1,15 %
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 d'options sur actions des dirigeants	0,19 %	0,25 %	0,00 %
• Régime d'actionariat 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 direction participant à des régimes supplémentaires à prestations définies traditionnels

- de 12 à 24 mois pour les cadres supérieurs 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 2021.

TABLEAU DES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES

M^{me} Harrison et M. Hartz participent au régime à prestations définies de John Hancock. M^{me} Harrison a accumulé des prestations sous forme d'encaisse pour les périodes pendant lesquelles elle a travaillé aux États-Unis, soit de mars 2008 à décembre 2012 et depuis son retour en octobre 2017. M. Hartz a accumulé sa prestation salariale de fin de carrière jusqu'au 31 décembre 2011 et des prestations sous forme d'encaisse par la suite.

Le tableau suivant indique :

- leurs années de service décomptées à la fin de 2021 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 2021 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 2020 au 31 décembre 2021.

	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, 2021	À 65 ans	31 déc, 2021	À 65 ans		Coût des services rendus	Autre		
Marianne Harrison	91,1	16,1	16 600 \$	27 600 \$	199 300 \$	20 700 \$	0 \$	3 500 \$	223 400 \$
Scott Hartz	38,5	42,7	683 000 \$	689 400 \$	10 968 200 \$	20 400 \$	0 \$	(561 100 \$)	10 427 500 \$

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 2020 et au 31 décembre 2021, 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 15 de nos états financiers consolidés de 2021.

Coût des services rendus

La valeur projetée des prestations gagnées au titre des services rendus en 2021, d'après les hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations définies en date du 31 décembre 2021, comme il est indiqué à la note 15 de nos états financiers consolidés de 2021.

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^{me} Harrison et M. Hartz en fin d'exercice ont été convertis selon le taux de change en date du 31 décembre, soit 1,00 \$ US = 1,2678 \$ pour 2021 et 1,00 \$ US = 1,2732 \$ pour 2020. Les autres montants ont été convertis selon le taux de change moyen de 2021, soit 1,00 \$ US = 1,2536 \$.

TABLEAU DES RÉGIMES DE RETRAITE À COTISATIONS DÉFINIES

MM. Gori et Witherington participent au régime à cotisations définies et au régime supplémentaire de Manuvie au Canada. M^{me} Harrison et M. Hartz participent au régime 401(k) et au régime supplémentaire à cotisations définies de John Hancock aux États-Unis. 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^{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 2020 au 31 décembre 2021 :

	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	3 425 800 \$	747 500 \$	0 \$	690 200 \$	4 863 500 \$
Phil Witherington	1 308 700 \$	226 300 \$	0 \$	213 400 \$	1 748 400 \$
Marianne Harrison	3 566 400 \$	156 700 \$	0 \$	511 300 \$	4 234 400 \$
Anil Wadhvani	304 300 \$	43 300 \$	0 \$	67 500 \$	415 100 \$
Scott Hartz	3 421 900 \$	175 100 \$	0 \$	567 600 \$	4 164 600 \$

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 2021 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 M. Gori, M. Witherington et M. 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 = 0,1626 \$ pour 2021 de 1,00 \$ HK = 0,1642 \$ pour 2020. Les autres montants à l'égard du régime à Hong Kong ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2021, soit 1,00 \$ HK = 0,1613 \$.

Les montants en fin d'exercice indiqués pour M^{me} Harrison et M. Hartz à l'égard du régime américain ont été convertis à l'aide du taux de change du 31 décembre de 1,00 \$ US = 1,2678 \$ pour 2021 et de 1,00 \$ US = 1,2732 \$ pour 2020. Les autres montants à l'égard du régime américain ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2021 de 1,00 \$ US = 1,2536 \$.

Canada

	Régime de retraite à prestations définies fermé	Régime de retraite à cotisations définies
Qui participe >	Régime de retraite à prestations définies fermé 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 employés 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 233 680 \$ pour 2021 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> (29 210 \$ en 2021) 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	Régime supplémentaire à cotisations définies
<p>➤ Ces conventions ne sont plus offertes depuis le 1^{er} janvier 1999</p> <p>Aucun des membres de la haute direction visés actuels n'est assujetti à ces conventions</p> <p>Aucun employé n'est assujetti à ces conventions</p>	<p>➤ 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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>Les crédits au titre des revenus de placement sont basés sur les options de placement choisies par le participant</p> <p>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</p>

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 (19 500 \$ US en 2021)</p> <p>Le salaire admissible est limité au plafond fixé par l'IRS (290 000 \$ US en 2021)</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 (290 000 \$ US en 2021) 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 (58 000 \$ US en 2021)</p> <p>Nos cotisations sont acquises immédiatement</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 (salaire moyen de fin de carrière) et arrangements supplémentaires relatifs aux prestations définies	➤	Régime supplémentaire à cotisations définies
---	--	---	--

➤	<p>M. Hartz a accumulé des prestations salariales de fin de carrière au titre de ces régimes jusqu'au 31 décembre 2011. Aucun autre membre de la haute direction visé ne participe à ces régimes.</p> <p>La prestation salariale de fin de carrière correspond à la somme de ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none">i) 1,43 % de la rémunération moyenne (trois années les plus élevées) jusqu'à concurrence de la base salariale imposable de la sécurité sociale (SSWB) pour chaque année de service avant 2012 pour une période maximale de 30 ans;ii) 1,80 % de la rémunération moyenne en sus de la SSWB moyenne pour chaque année de service avant 2012 pour une période maximale de 30 ans;iii) 1,00 % de la somme des points i) et ii) pour chaque année de service avant 2012 au-delà de 30 ans.	➤	<p>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</p> <p>La rémunération admissible comprend le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle encaissée sous forme d'unités d'actions différées</p> <p>Nos cotisations théoriques sont acquises après trois ans de service.</p> <p>Les crédits au titre des revenus de placement sont basés sur les options de placement choisies par le participant</p> <p>Les participants reçoivent la valeur de leur compte en 18 mensualités commençant le septième mois après avoir quitté leur emploi</p>
---	--	---	---

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 2021) 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

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 2021.

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 2021 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	-	-	-	9 028 800 \$	11 396 419 \$
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	-	-	-	21 182 366 \$	21 667 334 \$
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	-	-	30 211 166 \$	33 063 753 \$
Phil Witherington	Indemnité	-	-	-	3 225 375 \$	-
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	-	-	-	3 736 305 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	-	-	6 961 680 \$	-
Marianne Harrison	Indemnité	-	-	-	3 271 059 \$	-
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	8 468 363 \$	-	-	8 468 363 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	8 468 363 \$	-	-	11 739 422 \$	-
Anil Wadhvani	Indemnité	-	-	-	3 050 042 \$	-
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	-	-	-	4 339 778 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	-	-	7 389 820 \$	-
Scott Hartz	Indemnité	-	-	-	-	-
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	5 914 542 \$	-	-	5 914 542 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	5 914 542 \$	-	-	5 914 542 \$	-

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 ce qui est indiqué ci-après pour en savoir plus sur la convention en matière de changement de contrôle et la convention d'emploi de M. Gori.

Le montant indiqué pour l'acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions correspond à la valeur estimative qui serait payée selon chacun des scénarios de cessation d'emploi et est fondé sur le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2021, soit 24,11 \$. 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^{me} Harrison et M. Hartz étaient admissibles 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 incessibles, 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, sauf M. Hartz, 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 ci-dessous 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 (24 mois pour M. Gori, M. Witherington, M^{me} Harrison et M. Wadhvani)
- la non-concurrence (12 mois pour M. Gori et M. Wadhvani; 24 mois pour M^{me} Harrison; 18 mois pour M. Witherington)
- le non-dénigrement (24 mois pour M. Gori, M^{me} Harrison et M. Wadhvani; indéfiniment pour M. Witherington).

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

- M. Gori a droit à ce qui suit :
- 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)

S'il commence un nouvel emploi pendant la période de cessation d'emploi :

- il ne participera plus au régime d'assurance collective

Si, après le 5 juin 2023, lui et Manuvie conviennent mutuellement de sa cessation d'emploi :

- 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

- M. Witherington a droit à ce qui suit :
- 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

S'il commence un nouvel emploi ou commence à travailler à son compte pendant la période de cessation d'emploi :

- 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

- M^{me} Harrison a droit à ce qui suit :
- 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)

Si elle commence un nouvel emploi ou commence à travailler à son compte pendant la période de cessation d'emploi :

- 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

M. Wadhvani a droit à ce qui suit :

- 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

S'il commence un nouvel emploi ou commence à travailler à son compte pendant la période de cessation d'emploi :

- 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 reliés à son emploi en cas de changement de contrôle. Il a conclu une convention en matière de changement de contrôle lorsqu'il a été nommé président.

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 en actions existantes de 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 ci-après 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 (se reporter aux pages 104 et 105)
- 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 anticipée^{1,2} 55 ans et un total d'au moins 65 pour l'âge et les années de service continu	Retraite normale^{1,2} 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 paiement est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement	Le nombre est établi proportionnellement dans le cas des octrois effectués avant le premier anniversaire de la date d'octroi Sont entièrement acquises dans le cas des octrois faits après le premier anniversaire de la date d'octroi Le paiement est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement	Sont annulées au moment de la démission Le nombre est établi proportionnellement en fonction du service à compter de la date d'octroi à la cessation d'emploi sans motif valable	Sont entièrement acquises 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 ➔	Les membres de la haute direction canadiens doivent racheter les attributions acquises au plus tard le 15 décembre de l'année suivante Les membres de la haute direction américains peuvent racheter les attributions acquises à la date qu'ils ont désignée sur leur formulaire de report			

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).

2 Avec prise d'effet le 27 janvier 2020, nous avons modifié notre définition de la retraite normale et de la retraite anticipée pour faire en sorte que les modalités relatives aux attributions reçues par les employés en milieu de carrière et en fin de carrière soient concurrentielles :

- Retraite anticipée : 55 ans et un total d'au moins 60 pour l'âge et les années de service continu
- Retraite normale : 55 ans et un total d'au moins 65 pour l'âge et les années de service continu

Surveillance de la rémunération

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

Le tableau présenté à la page suivante explique le rôle respectif du conseil, de la direction et des conseillers externes de Manuvie 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 sur 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 Korn Ferry, société d'experts-conseils qui fournit des conseils indépendants sur la rémunération des membres de la haute direction. 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 comité a entamé une collaboration avec Korn Ferry en novembre 2019. Le tableau ci-dessous indique les honoraires payés à Korn Ferry pour ses travaux auprès du comité au cours des deux dernières années :

	2020	2021
Honoraires reliés à la rémunération des membres de la haute direction	803 795 \$	272 710 \$
Autres honoraires	354 910 \$	1 801 806 \$

Korn Ferry se conforme aux exigences relatives aux conseillers indépendants et ne travaille pas directement avec la direction sans l'approbation préalable du comité. En 2021, Korn Ferry a conseillé le comité en ce qui concerne nos régimes d'intéressement, y compris leur conception, leurs mesures et leur compétitivité sur le marché, et relativement aux décisions portant sur la rémunération. Pour 2021, les *autres honoraires* comprennent les études comparatives sur le marketing, la recherche de personnes de talent en Asie et la mise en place d'un programme de gestion des talents en Asie ainsi que d'un programme de perfectionnement des dirigeants pour les membres de la haute direction qui siègent à notre équipe de haute direction mondiale.

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



Se reporter à la page 134 pour obtenir de plus amples renseignements sur l'indépendance des administrateurs

Vous trouverez des précisions sur les membres des comités et leurs responsabilités à partir de la page 32

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 avertis et ont une vaste expérience 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 comparables
- 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 sorte 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



Se reporter à 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. Nous tenons compte également 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 et le long terme
- les régimes incitatifs comprennent plusieurs objectifs 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 à l'échelle mondiale, 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 primes d'encouragement 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 7 mars 2022.

Nous avons calculé la valeur en fonction du cours de l'action le plus élevé entre 24,78 \$, le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX au 7 mars 2022 et le prix d'octroi. Les salaires ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,00 \$ US pour 1,2773 \$ CA à cette date.

	Temps à ce poste	Exigence en matière d'actionnariat exprimée en multiple du salaire de base	Actionnariat			Total des avoirs	Actionnariat exprimé en multiple du salaire de base	
			UAT	UAR	UAD			
Roy Gori	4,4 ans	7,0	9 625 988 \$	16 309 864 \$	0 \$	11 912 072 \$	37 847 925 \$	24,7
Phil Witherington	4,2 ans	4,0	2 797 184 \$	4 751 870 \$	0 \$	583 867 \$	8 132 921 \$	8,6
Marianne Harrison	9,2 ans	4,0	3 507 612 \$	6 030 468 \$	238 848 \$	342 807 \$	10 119 734 \$	10,5
Anil Wadhvani	4,3 ans	4,0	3 052 965 \$	5 230 170 \$	0 \$	518 966 \$	8 802 101 \$	9,7
Scott Hartz	3,0 ans	4,0	2 709 928 \$	4 656 467 \$	0 \$	1 591 383 \$	8 957 779 \$	9,8

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 additionnelle 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. Se reporter à la page 90 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2018, qui peut être consultée à l'adresse manuvie.ca. La valeur totale de son actionnariat personnel, y compris les actions qui demeurent entières, était de 11 912 072 \$ selon le cours de l'action de 24,78 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 7 mars 2022.

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 est composée de nos cadres aux échelons les plus élevés qui sont chargés d'établir notre stratégie. Les augmentations du salaire de base et les primes d'encouragement en actions sont attribuées au début de chaque exercice. Les primes d'encouragement annuelles sont approuvées après la fin de chaque exercice.

Examen de la conception du programme



Se reporter à la page 54, 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



Se reporter aux pages 59 et 63, 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



Se reporter à la page 51 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



Se reporter aux pages 59 et 65 pour consulter 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



Se reporter aux profils des membres de la haute direction visés présentés à partir de la page 68 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

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 2021 et a confirmé que nous continuions à nous conformer aux principes et aux normes du CSF. Se reporter à la page 108 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 114

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 2021 aux employés qui ont une incidence considérable sur notre exposition aux risques (employés clés). Le terme employés clés désigne :

- tous les membres de la haute direction qui étaient membres de l'équipe de haute direction à un moment donné en 2021, 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 (se reporter à la page 87).

Rémunération en 2021

(en milliers de dollars)

Nombre d'employés clés	Rémunération		Rémunération		Rémunération variable différée	Indemnités de départ
	totale	fixe	Rémunération fixe	non différée		
43	134 754 \$	28 591 \$	RIA	49 933 \$	78 635 \$	0 \$
			Attributions spéciales	111 \$		
			UAT	26 624 \$		
			UAR	26 991 \$		
			Autres incitatifs à moyen terme	2 864 \$		
			Options sur actions	0 \$		
			Total	106 163 \$		

Manuvie n'a pas versé de primes à la signature à des employés clés en 2021. Si elles sont versées, 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 et des options sur actions attribués pour 2021. À l'exception d'un employé à la retraite et de deux employés qui ont quitté la société, tous les employés clés ont reçu des attributions incitatives pour 2021.

Rémunération variable différée

La valeur totale des unités d'actions temporairement inaccessibles, des unités d'actions liées au rendement, des unités d'actions différées et des options sur actions attribuées pour 2021.

Indemnités de départ

En 2021, aucune indemnité de départ n'a été payée ni fait l'objet d'une entente pour des employés importants. 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		Options sur actions		Valeur totale de la rémunération différée impayée à la fin de l'exercice	Rémunération différée versée en 2021	Valeur de la rémunération différée octroyée en 2021	Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée
	En cours acquises	En cours non acquises	En cours acquises	En cours non acquises				
43	10 870 \$	143 464 \$	24 860 \$	1 865 \$	181 060 \$	32 170 \$	56 118 \$	20 681 \$

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

Les montants sont fondés sur une valeur de 24,11 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2021.

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 24,11 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2021.

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 2021

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 2021. En 2021, aucun ajustement discrétionnaire n'a été apporté à la rémunération différée ou 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, notamment :

- la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada)
- les lignes directrices sur la gouvernance établies par le BSIF et par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières
- les règles et règlements de la Securities and Exchange Commission des États-Unis
- les lignes directrices sur la gouvernance 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	121	Perfectionnement des administrateurs	139
Comités du conseil	123	Évaluation	140
Rôles et responsabilités du conseil	123	Gouvernance des filiales	141
Agir à titre d'administrateur	133	Autres renseignements	142
Appartenance à d'autres conseils	133	Durabilité et facteurs ESG	142
Intégrité	134	Assurance responsabilité civile	144
Participation en actions	134	Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants	144
Limites de mandat	134	Approbation des administrateurs	144
Indépendance	134		
Diversité	136		
Compétences et expérience	137		

Ce que nous faisons



Indépendance

- Tous nos administrateurs sont indépendants, à l'exception du chef de la direction, et 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



Éthique et intégrité

- Nous promovons une forte culture d'intégrité et un comportement éthique et nous disposons d'un Centre d'éthique où toute personne, y compris les tiers, peut déposer un rapport confidentiel portant sur des questions d'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 qui comporte de la rétroaction par les pairs et la direction.
- Nous contrôlons continuellement les besoins en matière de relève du conseil et de candidats et maintenons une grille de compétences pour les administrateurs et, s'il y a lieu, nous utilisons une entreprise de recrutement indépendante aux fins du recrutement d'administrateurs,



Diversité et relève

- Nous avons adopté une politique en matière de diversité au sein du conseil qui prévoit la diversité selon le sexe, l'âge, la race, l'ethnie, la culture, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la région géographique, ainsi que selon d'autres caractéristiques qui peuvent être utilisées à l'occasion.
- Le conseil s'efforce de maintenir la parité hommes-femmes parmi les administrateurs et a fixé un objectif particulier selon lequel au moins 40 % des postes d'administrateur indépendant sont occupés par des femmes
- Nous avons intégré la diversité à nos programmes mondiaux de gestion des talents, d'acquisition de talents et de leadership
- 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 et, en 2021, nous avons retenu les services d'une entreprise de recrutement indépendante pour qu'elle nous aide à rechercher un groupe diversifié de candidats à la relève des membres du conseil
- 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 (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 des actionnaires et alignement des intérêts

- Nous offrons un programme dynamique en vue de susciter l'engagement des actionnaires s'appuyant sur des principes d'engagement des actionnaires qui sont de nature publique ainsi qu'un programme annuel d'engagement des actionnaires auquel participent le président du conseil et au moins un autre administrateur
- Nous exigeons que les administrateurs et les membres de la haute direction respectent les lignes directrices en matière d'actionariat et que les administrateurs reçoivent au moins 50 % de leur rémunération forfaitaire annuelle sous forme de titres de capitaux propres afin d'aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires
- Nous avons une politique en matière d'accès au processus de mise en candidature des administrateurs



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

✘ Pas d'options sur actions, d'avantages indirects, d'indemnités de départ, de prestations de retraite ou de participation à un régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres, à l'exception de l'obtention d'unités d'actions différées, 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
-

✘ 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 32.

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, expériences 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 136.

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 conseil organise chaque mois des appels afin que les administrateurs puissent recevoir des mises à jour entre les réunions prévues au calendrier.

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.

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.

Survol de l'année

Cette année, le conseil a apporté les améliorations suivantes à la gouvernance :

- a réalisé un examen stratégique de la relève au sein du conseil, y compris le repérage, la nomination et l'intégration de deux nouveaux administrateurs ayant une grande expertise dans le financement des entreprises, les services bancaires et les marchés financiers en Asie ainsi qu'une expertise dans le financement des sociétés ouvertes et une grande expérience en matière de leadership, autant d'aspects essentiels à la croissance soutenue de Manuvie et aux ambitions qu'elle souhaite réaliser dans l'avenir
- a continué d'améliorer le programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs
- a accru la surveillance des facteurs ESG exercée par le conseil
- a mis à jour la politique en matière de diversité du conseil afin de tenir compte de l'engagement voulant que le pourcentage d'administrateurs indépendants qui sont des femmes soit accru et s'établisse à au moins 40 % (sous réserve de variations en période de transition)
- a mis à jour le processus d'autoévaluation des administrateurs avec l'aide d'un consultant indépendant
- a élaboré un calendrier de réunions hybrides (en personne et en ligne) afin de garantir une participation optimale de tous les administrateurs compte tenu de la portée mondiale du conseil et de faciliter le recrutement d'administrateurs de talent provenant du monde entier

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, y compris en matière de diversité
- élabore et surveille le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et de ses administrateurs
- surveille la rémunération des administrateurs
- surveille le cadre environnemental, social et de gouvernance de la société, y compris les enjeux liés aux changements climatiques

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 2021 à partir de la page 32.

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.

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 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.

Le conseil et les facteurs ESG

Les facteurs ESG interviennent dans plusieurs aspects des fonctions du conseil, y compris la culture d'entreprise, la planification stratégique, l'encadrement des risques, le leadership et la rémunération, la diversité et la communication des renseignements.

Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet dans les pages qui suivent ainsi que dans notre Rapport sur le développement durable et déclaration de contribution à la collectivité de 2021.

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 un comportement contraire à l'éthique ou autre acte répréhensible, 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.

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)

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 examinent la stratégie de Manuvie et 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 réunion de planification stratégique prévoit des séances sur chaque secteur d'exploitation clé de même que sur les domaines d'intérêt pour la stratégie de la société, comme les entreprises clés et les secteurs de croissance qui font une percée, la gestion stratégique des coûts, la culture et la gestion des talents, la technologie ainsi que les initiatives de numérisation et de transformation. En 2021, le conseil a continué d'exercer une surveillance efficace et de fournir des conseils à la direction sur les questions touchant la planification stratégique dans un contexte de pandémie, dont tirer parti de l'avantage qu'offrent les horaires flexibles pour peaufiner le calendrier des réunions, permettre des discussions plus étoffées et des séances distinctes sur des sujets d'importance stratégique.

La direction élabore les plans stratégiques et financiers et le plan des dépenses en immobilisations, notre appétence au risque 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, l'appétence au risque et l'affectation des ressources, effectue d'autres consultations avec la direction et étudie les autres questions importantes avant de les approuver.

Tout au long de l'année, le conseil contrôle les progrès de la direction par rapport aux plans stratégiques. 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 stratégique a régulièrement lieu à tour de rôle dans les différents pays dans lesquels la société exerce des activités afin de donner au conseil l'occasion de visiter nos exploitations et de rencontrer les employés locaux. La réunion de 2021 a eu lieu en mode virtuel en raison de la pandémie de COVID-19 et des directives émises par la santé publique et les instances gouvernementales concernant les rassemblements et la distanciation sociale.

3 — SURVEILLANCE DES RISQUES

De manière générale, notre appétence au risque repose sur l'orientation stratégique de la société, qui détermine l'ampleur et la nature des risques que nous sommes prêts à accepter pour atteindre nos objectifs. Toutes les activités comportant des risques sont gérées selon le cadre d'appétence au risque de la société.

Globalement, l'appétence au risque de la société repose sur trois éléments : la philosophie de prise de risque, les énoncés à l'égard de l'appétence au risque et les limites de risque et la tolérance au risque.

Les activités nécessaires pour mettre en œuvre notre stratégie sont régies par nos valeurs et comportent des éléments de prise de risque. Au moment de prendre des décisions concernant la prise de risque et la gestion des risques, nous accordons la priorité aux objectifs de gestion des risques suivants :

- Respecter les engagements envers nos clients, nos créanciers, nos actionnaires et nos employés, et répondre à leurs attentes
- Appuyer la conception et la prestation réussies de solutions client
- Déployer prudemment et efficacement le capital que les actionnaires ont investi dans notre entreprise en utilisant des profils risque-rendement appropriés
- Investir les actifs des clients dans le secteur de la gestion de patrimoine et d'actifs en fonction de leurs objectifs, notamment les risques de placement et le rendement recherché
- Atteindre et maintenir un haut niveau de résilience opérationnelle
- Protéger le bien-être de nos employés et faire la promotion d'un environnement de travail empreint de diversité et équitable et inclusif
- Protéger et/ou améliorer notre réputation et notre marque
- Conserver notre cote de solidité financière cible.

Nous n'acceptons que les risques que nous pouvons analyser et surveiller adéquatement. La gestion des risques stimule notre réussite en offrant un cadre pour atténuer l'exposition en fonction de notre appétence au risque et en déployant efficacement nos capitaux dans des profils risque-rendement appropriés. À titre d'élément intégré de notre modèle d'affaires, la gestion des risques contribue à la réalisation de nos objectifs et favorise l'apprentissage organisationnel.

Nous classons les risques auxquels nous sommes confrontés en cinq catégories principales dans le but d'identifier, de mesurer, d'évaluer et de gérer notre profil de risques : les risques liés à la stratégie, au marché, au crédit, aux produits et à l'exploitation.

Gestion du risque lié au climat

Le comité de gestion des risques examine les risques et les opportunités liés au climat par la surveillance constante des risques émergents et la rédaction de rapports sur ceux-ci.

La définition et l'évaluation des risques liés au climat se font au moyen d'une politique relative aux risques environnementaux, qui expose un cadre établi à l'échelle de l'entreprise pour la gestion des risques environnementaux auxquels nous sommes exposés dans le cadre de nos activités commerciales. Notre rapport de gestion de 2021 comprend des renseignements sur nos risques liés au climat, la gouvernance, la gestion des risques, la stratégie et les paramètres.

En 2021, nous avons continué le processus de définition des risques liés au climat en fonction de nos activités, de nos régions géographiques et de nos horizons temporels. Nous avons également réalisé un certain nombre d'essais de contrainte liés aux changements climatiques afin de mieux comprendre les incidences des risques liés au climat sur nos portefeuilles de placement et d'en informer la gestion des capitaux.

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 liés à la communication de l'information financière
 - 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 appétence 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 appétence au risque.

Chaque administrateur, sauf le président du conseil, siège à deux comités. Certains membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre sont également membres du comité de gestion des risques, et certains membres du comité de gouvernance et des candidatures sont également membres du comité d'audit, 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.

En 2021, le conseil a continué à exercer une surveillance efficace des questions liées aux risques dans un contexte de COVID-19, avec l'augmentation de la fréquence et l'importance de la participation du conseil et de ses interactions avec la direction.

Le conseil rencontre le BSIF, notre autorité de réglementation principale, directement chaque année et, pendant l'année, le président du conseil et le BSIF tiennent plusieurs réunions périodiques.

Cadre de gestion des risques d'entreprise

Notre cadre de gestion des risques d'entreprise fournit une approche structurée pour les 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 l'établissement et l'exécution uniformes de stratégies au sein de l'organisation. Dans ce cadre, nous avons des approches adaptées pour la gestion des différents risques auxquels nous sommes exposés et pour l'évaluation des éventuels rendements rajustés en fonction du risque comparables des activités commerciales prévues.

Nous sommes assujettis à des facteurs de risque internes et externes (comme la conjoncture économique, le contexte politique, la technologie et la culture du risque) qui peuvent exercer une grande influence sur les niveaux et les types de risques auxquels nous pouvons être exposés dans le cadre de la mise en œuvre de nos stratégies. Notre cadre de gestion des risques d'entreprise tient compte des répercussions et des mesures d'atténuation pertinentes, le cas échéant.

Notre cadre de gestion des risques d'entreprise comprend un cadre de gestion des risques en matière de rémunération pour soutenir la gouvernance et la conception des contrôles touchant les risques associés aux programmes de rémunération. Nos programmes de rémunération sont évalués par rapport à ce cadre chaque année.

Le programme de sécurité de l'information à l'échelle de l'entreprise, qui est supervisé par le chef de la gestion des risques liés aux systèmes d'information et dans le cadre duquel des rapports périodiques sont remis au comité de gestion des risques, cherche à atténuer les risques liés à la sécurité de l'information. Ce

programme établit notre cadre d'information et de cybersécurité, y compris la gouvernance, les politiques et les normes, et les contrôles appropriés pour la protection de l'information et des systèmes informatiques.

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 et de PANDC dans des postes de haute direction.

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 visant à rendre compte des mesures prises pour promouvoir une plus grande diversité au sein de notre personnel.

Nous redoublons d'efforts pour embaucher et soutenir les personnes handicapées et accroître la sensibilisation à leur égard dans le cadre de diverses initiatives mondiales visant à recruter et à embaucher des personnes handicapées. En 2022, nous organiserons une formation de sensibilisation supplémentaire pour nos recruteurs et gestionnaires d'embauche et nous ferons davantage d'efforts pour améliorer notre accessibilité par des accommodements visant nos lieux physiques et nos systèmes.

En 2020, nous avons annoncé des objectifs relatifs au leadership et au recrutement afin d'accroître la représentation des employés qui sont des PANDC au sein de nos entreprises nord-américaines. Il s'agit, entre autres, d'augmenter de 30 % la représentation des PANDC dans les postes de direction (dirigeants ou échelon supérieur) d'ici 2025 et d'embaucher chaque année au moins 25 % de diplômés qui sont des PANDC pour occuper des postes dans l'ensemble de nos entreprises et de nos fonctions. En plus de ces engagements, nous avons signé l'Initiative BlackNorth au Canada, de même que la promesse *CEO Action for Diversity and Inclusion* aux États-Unis. Ces deux initiatives cadrent avec notre objectif de favoriser la cause de la diversité et de l'inclusion au travail.

Les guides de notre conseil de diversité, d'équité et d'inclusion à l'intention des dirigeants à l'échelle mondiale appuient et facilitent la mise en œuvre de notre stratégie en matière de diversité, d'inclusion et d'équité. Présidé par notre chef de la direction, le conseil de diversité, d'équité et d'inclusion se compose

de dirigeants accordant une grande priorité à la diversité, à l'inclusion et à l'équité. Nous comptons 13 groupes de ressources à l'intention des employés, dont 39 sections régionales et plus de 13 000 membres. Destinés à tous les employés, nos groupes de ressources à l'intention des employés soutiennent l'engagement local auprès des employés, chapeautent nos initiatives importantes en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et offrent des opportunités de développement personnel et professionnel.

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 2022)

Femmes dans des postes de haute direction (vice-présidente et échelons supérieurs)	157 sur 500	31 %
Femmes dans des postes de cadres supérieurs (vice-présidente et échelons supérieurs)	24 sur 98	24 %
Membres de l'équipe de haute direction qui sont des femmes	3 sur 15	20 %

L'accroissement de la représentation des femmes et des PANDC dans les postes de haute direction est une priorité dans notre stratégie d'entreprise et nous avons accompli des progrès tangibles :

- en intégrant des pratiques en matière de diversité dans nos programmes de gestion des talents mondiaux et en incluant des résultats liés à la diversité dans les relations entre l'effectif et la haute direction et le conseil
- en mettant en œuvre des plans annuels en matière de diversité, d'équité 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 augmentant la représentation des professionnels PANDC grâce à des efforts de recrutement ciblés dans divers établissements postsecondaires en Amérique du Nord
- en accélérant les occasions de perfectionnement pour les dirigeants PANDC à mi-carrière et les dirigeants de nos groupes de ressources à l'intention des employés
- en intégrant la diversité dans le processus continu d'examen et d'analyse des candidats à la relève
- en offrant des programmes de formation et de perfectionnement internes et externes à ceux qui appartiennent à des groupes d'employés issus de la diversité
- en offrant une formation sur les notions de préjugés inconscients à tous les employés
- en offrant des programmes conçus pour sensibiliser et former tous les employés qui vont au-delà de la formation obligatoire sur les préjugés inconscients, dont des forums d'échange réguliers pour favoriser le dialogue et l'inclusion à notre équipe mondiale, des ressources pour les alliés et une formation ciblée pour tous les gestionnaires sur un leadership inclusif. Nous avons conclu un partenariat avec Accenture pour lancer deux plateformes d'apprentissage à l'intention de tous les dirigeants à la fin de 2020 : All Against Racism (Amérique du Nord) et Inclusive Leadership (Asie)
- en continuant à fournir un soutien constant et à développer à nos groupes d'employées internes pour les femmes et les PANDC se concentrant sur le perfectionnement professionnel et le réseautage. Cela comprend nos groupes de ressources à l'intention des employés : l'alliance mondiale des femmes (GWA), la valorisation de l'inclusion de l'expérience noire (VIBE), la collectivité autochtone et ses alliés (IPTA), l'association des professionnels multiculturels (AMP), la collectivité panasiatique pour le succès des employés (PACES), le réseau accessibilité (Disabilities) et le réseau pour le mieux-être (axé sur la santé mentale). 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 l'histoire, la culture et l'apport de diverses collectivités, dont les célébrations annuelles de la Journée internationale de la femme, le Mois de

l'histoire des Noirs, la journée Martin Luther King, le Juneteenth, la Journée nationale des peuples autochtones, la Journée du chandail orange, le mois du patrimoine du Pacifique, la célébration du patrimoine sud-asiatique, la Journée internationale en rose, la Fierté, la semaine des alliés, le Mois de la sensibilisation à la santé mentale, le Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, la Journée mondiale de sensibilisation à l'autisme, la Journée internationale des personnes handicapées et beaucoup d'autres

- 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 à accroître les congés familiaux dans le but de mieux répondre aux besoins des employés et de les retenir. Nous avons augmenté les prestations de maternité et de paternité au Canada pour occuper une position de chef de file sur le marché en 2021
- en ajoutant davantage de partenariats externes avec des réseaux de premier plan soutenant la condition féminine et les employés qui sont des PANDC, en faisant de la sensibilisation autour des communautés LGBTQ+ et des personnes handicapées 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, Catalyst, Women in Capital Markets et Career Edge, ICON Talent Partners, Onyx, Sensational Foundation, The Women's Foundation, Community Business, Pink Dot et plusieurs autres
- 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. 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. Tous les recruteurs sont formés pour des pratiques d'embauche inclusive
- en rehaussant la collecte des données sur la diversité des candidats et des employés à l'échelle de l'entreprise

Nous pouvons 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 mobilisant nos talents et en favorisant un rendement élevé, y compris par un examen par le conseil des résultats du sondage sur la mobilisation des employés de 2021 et par l'encadrement des mesures prises par la direction afin d'améliorer sans cesse la mobilisation des employés
- 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.

Nous avons adapté nos pratiques d'embauche et d'intégration pour soutenir tous les employés dans un environnement de travail entièrement à distance en raison de la pandémie. Nous avons également augmenté les communications personnelles des cadres supérieurs (y compris une note de Roy Gori) à l'intention des nouveaux employés pour rehausser les liens avec l'organisation dans un contexte difficile. Alors que la pandémie continue de sévir dans le monde, surtout dans nos marchés en Asie, la mise en œuvre des lignes directrices Working Better en partenariat avec nos équipes technologiques a permis à nos employés de travailler à distance, tout en étant en mesure de passer plus de temps avec leurs êtres chers. Ces démarches ont permis à Manuvie de gagner, dans différents pays, un certain nombre de récompenses en tant que meilleur employeur en 2021. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter notre rapport annuel 2021 qui est disponible au www.manuvie.com.

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 des collectivités où nous exerçons nos activités 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 et 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 obtenir 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 qui est mené à bien par notre groupe des relations avec les investisseurs 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 pour discuter avec les actionnaires et répondre à leurs questions
- le fait d'encourager les actionnaires à participer à l'assemblée annuelle parce qu'elle constitue une occasion précieuse de discuter de Manuvie, de nos pratiques de gouvernance et d'autres sujets.

Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction

Cette année, les actionnaires auront de nouveau l'occasion de se prononcer sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. Étant donné que ce vote est consultatif, les résultats de celui-ci ne seront pas contraignants. Le conseil tiendra cependant compte des résultats du vote, s'il y a lieu, ainsi que des commentaires reçus dans le cadre des autres activités d'engagement auprès des actionnaires aux fins de la prise de décisions en ce qui concerne les politiques et les procédures en matière de rémunération et la rémunération des cadres supérieurs dans l'avenir. Se reporter à la page 13 pour obtenir des précisions.

Propositions des actionnaires

Les actionnaires peuvent présenter des propositions qui seront examinées à une assemblée annuelle et incluses dans notre circulaire. Le comité de gouvernance et des candidatures supervise ce processus. Se reporter à la page 14 pour de plus amples enseignements.

Dans le cadre du programme annuel d'engagement auprès des actionnaires, John Cassaday, président du conseil, et Andrea Rosen, présidente du comité de gouvernance et des candidatures et membre du comité d'audit, et Guy Bainbridge, président du comité d'audit et membre du comité de gouvernance et des candidatures ont rencontré des investisseurs qui, ensemble, étaient propriétaires d'environ 43 % de la quote-part institutionnelle de Manuvie en circulation*. Un grand nombre de questions ont été abordées, notamment :

- gouvernance – approche en matière de gouvernance de Manuvie, y compris la composition du conseil, la planification de la relève et l'indépendance des auditeurs
- comptabilité – sujets liés à la mise en application de la norme IFRS 17, y compris l'encadrement, l'état de préparation et les incidences éventuelles
- enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) – stratégie et approche de Manuvie à l'égard des facteurs ESG, y compris notre plan d'initiatives climatiques et les cibles en matière d'émissions, et l'intégration par nos actionnaires des facteurs ESG dans la prise de décisions d'investissement
- gestion du risque – points de vue sur les risques émergents et l'approche de Manuvie en matière de gestion des risques, y compris les risques géopolitiques
- rémunération des membres de la haute direction – éventuelles améliorations de la conception de notre régime de rémunération et fixation d'objectifs ainsi que rétroaction des actionnaires
- priorités stratégiques – progrès accomplis par Manuvie à l'égard de ses priorités, y compris la croissance des entreprises ayant le plus grand potentiel, l'optimisation des anciens contrats et le déploiement du capital

Nous n'avons reçu aucune proposition à examiner à l'assemblée annuelle de 2022.

* En date du 31 décembre 2021

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. Se reporter à la page 14 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 (se reporter à la page 38 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 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.

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. Se reporter à la page 17 pour obtenir des précisions sur notre politique de vote majoritaire.

APPARTENANCE À D'AUTRES CONSEILS

Nous n'avons pas fixé de limite quant au 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.

Deux de nos administrateurs, Andrea Rosen et Leigh Turner, siègent actuellement au conseil de Ceridian HCM Holding Inc.

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 de contribuer à harmoniser leurs intérêts avec 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. Après s'être joints au conseil, les administrateurs ont six ans pour respecter leurs exigences en matière d'actionnariat. Afin de faciliter la participation en actions, tous les administrateurs reçoivent au moins 50 % de la rémunération forfaitaire annuelle à titre de membres du conseil sous forme d'unités d'actions différées. En tant que président et chef de la direction, M. Gori est lié par des exigences en matière d'actionnariat distinctes, qu'il respecte. Se reporter aux pages 17 et 112 pour obtenir des précisions.

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.

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 à ce titre pendant le mandat complet de cinq ans sans égard au nombre d'années pendant lesquelles il a siégé au conseil. Le mandat de M. Cassaday à titre de président du conseil prendra fin à l'assemblée de 2023 et un vaste processus de relève pour désigner le nouveau président du conseil sera mis en place pour garantir une transition ordonnée.

INDÉPENDANCE

Nous avons adopté une politique en matière d'indépendance qui respecte toutes les exigences juridiques, réglementaires et boursières applicables et qui est disponible à l'adresse manuvie.com. La politique est utilisée chaque année pour établir l'indépendance des administrateurs de la société.

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, qui doit siéger au conseil en vertu de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), 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. 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. Conformément à notre politique relative à la limitation des mandats, le mandat de président du conseil de M. Cassaday prendra fin à l'assemblée de 2023 et un vaste processus de relève pour désigner le nouveau président du conseil sera mis en place pour garantir une transition ordonnée.

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 et des rencontres individuelles avec les membres du conseil, 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, les chefs de nos fonctions de contrôle et d'autres membres de la direction.

RELÈVE DU CONSEIL ET DIVERSITÉ

Le comité de gouvernance et des candidatures supervise le processus de relèvement du conseil et gère la relève du conseil en fonction des besoins généraux du conseil, des limites de mandat et des départs à la retraite. Ce faisant, le comité adopte une vision stratégique et à long terme de la relève du conseil et la diversité constitue un facteur important. Conformément à la politique en matière de diversité du conseil, le comité examinera les éléments suivants lorsqu'il cherche des candidats pour siéger au conseil :

- les qualifications, y compris les aptitudes, le savoir-faire, les compétences et l'expérience ainsi que les autres qualités que le conseil qualifie à l'occasion de nécessaires pour assurer une surveillance efficace, compte tenu de la portée mondiale des activités et de la stratégie de la société et du contexte économique mondial qui évolue rapidement
- les caractéristiques qui favoriseront une culture au sein du conseil qui accueille favorablement les perspectives multiples et qui est exempte de préjugés conscients et inconscients et de discrimination
- les caractéristiques qui contribuent à la diversité du conseil, y compris le genre, l'âge, la race, l'ethnicité, la culture, le handicap, l'orientation sexuelle et la représentation géographique, ainsi que d'autres caractéristiques qui peuvent être relevées à l'occasion
- les exigences légales et réglementaires, notamment en matière de résidence et d'indépendance

Le comité de gouvernance et des candidatures fait appel aux services de conseillers indépendants pour qu'ils l'aident à trouver des candidats et qu'ils lui présentent aux fins d'examen une liste de candidats empreints de diversité qui répondent aux critères de sélection mis de l'avant par le conseil. Il établit également une liste de candidats prospectifs qui répondent aux critères établis et aux objectifs fixés en matière de diversité. En 2021, le comité a collaboré avec un conseiller stratégique indépendant dans le cadre de l'établissement d'un plan de relève à long terme pour le conseil.

Diversité

Le conseil reconnaît l'importance de la diversité et a pris l'engagement de favoriser la diversité à tous les niveaux de l'organisation, y compris dans ses propres rangs. Le conseil fait de longue date la promotion de la diversité et estime qu'un conseil composé d'administrateurs hautement qualifiés provenant de divers milieux permet d'amener des perspectives et des expériences différentes au conseil, ce qui favorise une saine discussion et un bon débat ainsi qu'une prise de décisions plus efficace.

Cet engagement envers la diversité est inscrit dans la politique de longue date en matière de diversité du conseil (que vous pouvez consulter au manuvie.com) ainsi que dans les pratiques de planification de la relève du conseil, lesquelles prévoient la prise en compte des caractéristiques qui permettent de favoriser la diversité et l'inclusivité du conseil.

En ce qui concerne plus particulièrement le genre, le conseil s'efforce à maintenir la parité hommes-femmes parmi les administrateurs indépendants et s'est fixé comme objectif précis qu'au moins 40 % des administrateurs indépendants soient des femmes, tout en reconnaissant que la composition du conseil peut varier pendant les périodes de transition.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de femmes siégeant actuellement au conseil qui appartiennent à un groupe de diversité ethnique ou raciale. Pour en savoir plus sur la diversité au sein de la direction, se reporter à la page 127.

(Candidats à un poste d'administrateur au 28 février 2022)

Administratrices (en pourcentage du nombre total d'administrateurs)	7 sur 14	50 %
Administratrices (en pourcentage du nombre d'administrateurs indépendants)	7 sur 13	54 %
Administrateurs appartenant à un groupe de diversité ethnique ou raciale (en pourcentage du nombre total d'administrateurs)	3 sur 14	21 %
Administrateurs appartenant à un groupe de diversité ethnique ou raciale (en pourcentage du nombre d'administrateurs indépendants)	3 sur 13	23 %

Le comité de gouvernance et des candidatures examine chaque année la politique ainsi que ses objectifs spécifiques et peut recommander que des changements soient apportés à la politique et à ses objectifs, selon le cas. L'efficacité du conseil et du comité au moment de la mise en œuvre de la politique est prise en compte lors des évaluations du rendement réalisées chaque année.

Le président du conseil, les présidents de comité et d'autres administrateurs ont des entretiens avec des candidats appropriés et une firme indépendante effectue une vérification des antécédents. Le comité tient compte de la rétroaction de toutes ces sources avant de recommander au conseil qu'il évalue un candidat et qu'il l'approuve aux fins de mise en candidature ou de nomination au conseil.

Changements dans la composition du conseil :

- Sheila Fraser a démissionné à titre d'administratrice en juin 2021
- John Palmer ne se présente pas pour être réélu et a atteint la durée maximale de 12 ans de son mandat
- May Tan et Vanessa Kanu ont été nommées après un long processus de recherche. M^{me} Tan et M^{me} Kanu sont des dirigeantes chevronnées qui ont une connaissance approfondie des secteurs qui sont essentiels pour pouvoir réaliser une croissance continue et les ambitions de Manuvie pour l'avenir dans leurs marchés nationaux que sont Hong Kong et le Canada, respectivement. Vous pouvez en apprendre plus sur ces nouvelles administratrices en vous reportant aux profils des administrateurs, à partir de la page 18.

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 :

- jouir d'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 applicables.

Le tableau figurant sur la page suivante 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.

Afin d'appuyer le conseil dans son rôle de surveillance du cadre des facteurs ESG de Manuvie, l'expérience en matière d'enjeux liés aux facteurs ESG et la compréhension de ces enjeux sont également considérées comme des caractéristiques essentielles. Les administrateurs doivent bien connaître et comprendre les facteurs ESG qui ont été pertinents dans l'expérience qu'ils ont eue dans leur carrière professionnelle ou en tant qu'administrateur de société et qui étaient fondés sur cette expérience. En plus de tenir compte de l'expérience appropriée en matière de facteurs ESG que possèdent les éventuels candidats au poste d'administrateur, les administrateurs en apprennent plus sur les facteurs ESG au terme de sessions de formation continue et à l'aide de rapports sur la stratégie, les tendances, les risques et les opportunités liés aux facteurs ESG et tous les administrateurs sont invités à participer à des sessions portant sur les facteurs ESG aux réunions du comité de gouvernance et des candidatures.

	Nicole Arnaboldi	Guy Bainbridge	Joseph Caron	John Cassaday	Susan Dabarno	Julie Dickson	Roy Gori	Tsun-yan Hsieh	Vanessa Kanu	Donald Lindsay	James Prieur	Andrea Rosen	May Tan	Leagh Turner
Compétences clés														
Finances/comptabilité Nous exerçons nos activités dans un environnement financier comportant des aspects complexes 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 participent à un vaste programme d'orientation en vue d'accroître leurs connaissances sur Manuvie et les aspects importants de nos activités. Le programme est adapté pour tenir compte des connaissances, des compétences et de l'expérience de chaque administrateur. Des améliorations ont été apportées en 2020 et de nouveau en 2021 pour profiter de l'environnement virtuel et mettre sur pied un programme sur mesure plus souple qui répond aux besoins des administrateurs.

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 priorités stratégiques, activités et défis.

Tous les administrateurs peuvent assister aux réunions des comités, qu'ils soient ou non membres du comité, 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 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.

Habituellement, 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. En raison des préoccupations liées à la COVID-19 et des restrictions connexes, les membres du conseil ont eu des échanges avec des employés de Manuvie dans le cadre d'un nombre d'événements virtuels.

Les présidents de comité peuvent également coordonner 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 2021 à l'intention des administrateurs :

Sujet	Date	Invité
Activités et exploitation		
Aperçu de l'Asie	Janvier/mai 2021	conseil
Aperçu des États-Unis	Février 2021	conseil
Modèles d'affaires agiles	Avril 2021	conseil
Expérience client et stratégie numérique	Mai 2021	conseil
Diversité, équité et inclusion	Mai 2021	conseil
Séance approfondie sur la cybersécurité	Mai 2021	conseil
Aperçu du Canada	Juin 2021	conseil
Tendances du marché et faits récents en réglementation		
Aperçu de l'abandon du LIBOR	Juin 2021	comité d'audit et comité de gestion des risques
Modèles d'affaires perturbateurs	Août 2021	conseil
Aperçu de l'environnement macroéconomique et de l'inflation	Août 2021	conseil
Accélération numérique	Octobre 2021	conseil
Chaîne numérique et cryptomonnaie	Novembre 2021	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 conformément à des procédures établies.

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. Ils profitent également d'adhésions à certaines publications pertinentes au secteur d'activité.

ÉVALUATION

En 2021, le comité de gouvernance et des candidatures a fait appel à un consultant indépendant pour qu'il l'aide à effectuer une auto-évaluation du conseil, des comités, du président du conseil et des présidents des comités.

Les administrateurs ont participé à des entrevues répétées avec le consultant indépendant pour évaluer le rendement et l'efficacité de ce qui suit :

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

Les membres de la haute direction ont également été invités à participer au processus d'évaluation, une autre occasion d'offrir une rétroaction à la direction.

Les résultats des évaluations sont compilés et un rapport est présenté au président du conseil et au président du comité de gouvernance et des candidatures. Le comité de gouvernance et des candidatures examine les résultats obtenus et soumet un rapport définitif à l'ensemble du conseil, qui est utilisé 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 ensuite les membres du conseil pour discuter des recommandations et planifier la mise en œuvre des priorités du conseil pour l'année à venir.

GOVERNANCE DES FILIALES

Le comité de gouvernance et des candidatures est chargé d'examiner le caractère approprié et efficace des politiques, des pratiques et des procédures en matière de gouvernance du conseil, ce qui signifie notamment qu'il apporte son soutien au conseil dans le cadre de la surveillance des activités de nos filiales dans le monde entier. Nos politiques et normes de gouvernance des filiales à l'échelle mondiale établissent un cadre de gouvernance des filiales qui appuie davantage le conseil dans ses fonctions de surveillance des filiales. Nous avons adopté une approche fondée sur le risque en ce qui concerne la gouvernance des filiales (c'est-à-dire que nous classons nos filiales en fonction de divers facteurs, y compris la taille, le statut réglementaire et les participations minoritaires, et faisons en sorte que les pratiques de gouvernance correspondent à la catégorisation du risque de la filiale). Les conseils de nos filiales importantes sont composés à la fois d'administrateurs internes (soit des employés) et d'administrateurs externes (soit des personnes qui ne sont pas des employés). Les administrateurs internes apportent leur expérience et leurs connaissances du secteur et les administrateurs externes peuvent apporter une expérience, un savoir-faire et une indépendance qui sont différents et présenter des points de vue divers aux conseils de nos filiales. Faire en sorte que les conseils de nos filiales soient davantage empreints de diversité est une priorité absolue pour le conseil et nos filiales. Avant la fin de 2022, chaque conseil de nos filiales importantes aura adopté une politique en matière de diversité du conseil.

Nous nous sommes dotés d'un modèle d'exploitation mondial qui s'appuie (i) sur une équipe centrale cherchant à favoriser les pratiques exemplaires et la cohérence en matière de gouvernance (si possible) ainsi qu'à soutenir la vision à l'échelle de l'entreprise de la gouvernance des filiales et (ii) sur des centres d'excellence locaux chargés de la reddition de comptes quotidienne en matière d'enjeux liés à la gouvernance. Cette approche hybride en matière de gouvernance des filiales nous permet de trouver un équilibre entre la surveillance et la transparence mondiales et l'exécution locale.

Autres renseignements

Durabilité et facteurs ESG

Nous présentons les aspects économiques, environnementaux et sociaux de nos produits et services, de l'exploitation et de nos activités au sein des collectivités dans le Rapport sur le développement durable et Déclaration de contribution à la collectivité que nous publions chaque année. Ce rapport fournit de l'information sur nos priorités et notre performance sur le plan environnemental, social et de la gouvernance, y compris sur notre approche en ce qui concerne les changements climatiques. Vous pouvez en télécharger une copie à la section intitulée Durabilité de notre site Web au <https://www.manulife.com/fr/about/sustainability.html>.

Guidés par nos valeurs d'entreprise, nous avons pris une approche avant-gardiste à l'égard de notre programme de développement durable; une approche qui nous pousse à agir dans l'intérêt de nos parties intéressées. Afin de nous assurer que nos efforts de développement durable portent leurs fruits au-delà de notre entreprise, nous participons activement à divers projets et organisations reconnues mondialement pour assurer l'avancement des travaux dans l'ensemble des secteurs et des pays.

Depuis 2017, Manuvie appuie les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*) (GIFCC). En harmonie avec les recommandations du GIFCC, notre rapport de gestion de 2021 comprend de l'information liée à la gestion des risques climatiques, à la gestion, à la stratégie et aux mesures des risques à la rubrique « Risque stratégique », sous la rubrique « Risques liés aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance ».

Notre stratégie en matière de durabilité

Notre stratégie en matière de durabilité sous-tend notre mission de faciliter la prise de décisions et d'améliorer nos vies. En nous appuyant sur notre histoire à titre d'assureur de confiance, d'investisseur à long terme et de bonne entreprise citoyenne, nous avons intégré dans notre stratégie les points de vue de parties prenantes internes et externes, les apprentissages que nous avons acquis au terme d'un dialogue continu avec des associations externes axées sur la durabilité et l'expérience que nous avons accumulée au cours des années à ce sujet. Notre stratégie en matière de durabilité repose sur quatre piliers :

- **Notre environnement** : Réduire les répercussions de nos activités sur l'environnement physique et investir pour soutenir la transition vers une économie à émissions de carbone réduites
- **Nos gens** : Investir dans la santé et le bien-être de nos employés et continuer de mettre en place un lieu de travail empreint de diversité et inclusif
- **Nos clients et nos actionnaires** : Gérer nos risques et occasions liés aux facteurs ESG de façon à avantager nos clients, nos actionnaires et nos employés et exercer ses activités de façon éthique
- **Nos collectivités** : Créer un impact social mesurable en investissant dans la santé et le bien-être de nos collectivités

Engagement en matière de carboneutralité

Nous reconnaissons que la gouvernance environnementale et la gouvernance financière sont liées et, en 2021, nous avons annoncé notre engagement envers la carboneutralité dans le but de favoriser la réalisation des objectifs climatiques à l'échelle mondiale. Nous tenons activement compte de questions liées aux changements climatiques dans toutes les décisions que nous prenons, y compris la façon dont nous gérons nos activités, nous prenons nos décisions en matière de placement et nous mettons au point nos produits et services financiers :

- **Exploitation** : Réduire considérablement nos émissions pour diminuer notre empreinte écologique
- **Placements** : Investir activement pour un avenir durable
- **Produits et services** : Élaborer des solutions novatrices qui contribuent à l'atténuation des changements climatiques et à la résilience

Vous pouvez en apprendre plus sur nos engagements au www.manulife.com/fr/abot/sustainability.html.

Depuis 2021, les membres de l'équipe de haute direction ont des objectifs de rendement liés à notre plan d'initiatives climatiques (se reporter à la page 56).

Encadrement des initiatives en matière de durabilité

Le comité de gouvernance et des candidatures a pour mandat de superviser le cadre de gouvernance des facteurs ESG de la société. Le comité examine l'état d'avancement de notre stratégie de durabilité et continue de s'informer sur les tendances, les risques et les occasions en ce qui concerne les facteurs ESG grâce aux rapports de la direction.

La surveillance par le comité de notre cadre des facteurs ESG vient compléter la démarche du Comité de direction sur le développement durable (CDDD). Le CDDD, auquel siègent huit membres de notre équipe de haute direction, est chargé d'établir les ambitions en matière de durabilité de l'entreprise, de guider l'élaboration d'une stratégie en matière de durabilité et de formuler des recommandations et orientations sur des enjeux de durabilité. Outre le CDDD, nous avons un certain nombre de comités propres aux filiales qui encadrent et favorisent la mise en œuvre d'objectifs de durabilité précis.

Vous pouvez en apprendre plus sur l'encadrement par le conseil des initiatives en matière de durabilité et de facteurs ESG à la page 32.

Faits saillants en matière de durabilité

La pandémie a mis en lumière les disparités et les fragilités qui existent dans notre monde. Elle a constitué une menace pour l'économie, la santé publique et les moyens de subsistance des collectivités dans lesquelles nous vivons, travaillons et élevons nos familles. Le changement climatique constitue également une grave menace et les événements de la dernière année ont accru la nécessité pour les entreprises de se concentrer davantage sur un avenir plus vert et meilleur pour tous. Manulife a pris l'engagement de remplir son rôle.

Environnement et changement climatique

- Nous avons récemment annoncé des engagements pour aider à combattre le changement climatique
- Nous sommes fiers que nos vastes avoirs en ressources naturelles nous ont permis de réaliser des émissions net zéro pour ce qui est des émissions de carbone du niveau 1 et du niveau 2 depuis 2019 et nous sommes dans une position unique dans notre secteur pour accélérer l'utilisation de solutions naturelles dans la lutte contre le changement climatique
- Nous avons pris l'engagement de réduire davantage les émissions de carbone de niveau 1 et de niveau 2 de 35 % d'ici 2035
- Nous reconnaissons le rôle important de l'avancement des émissions financées sur notre impact global sur le climat en tant qu'entreprise. Nous avons pris l'engagement d'avoir d'ici 2050 un portefeuille de placements qui soit carboneutre
- Nous nous sommes engagés dans le cadre de l'initiative Science Based Targets Initiative (SBTi) afin d'orienter et de valider les objectifs que nous avons fixés, de les mesurer et d'en évaluer la progression

Employés : diversité, équité et inclusion

- Notre stratégie est menée de front par notre chef de la diversité et notre conseil de diversité, d'équité et d'inclusion à l'échelle mondiale guide, appuie et facilite sa mise en œuvre
- Conformément avec notre annonce faite en 2020 voulant que nous investirions plus de 3,5 millions de dollars au cours des deux prochaines années afin de promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion dans le lieu de travail et dans nos collectivités, nous sommes résolus à accroître la représentation de gens de talent issus de la diversité à tous les niveaux de l'organisation, à favoriser une plus grande inclusion dans l'ensemble de l'entreprise par des formations améliorées et à soutenir les collectivités de PANDC
- Nous avons fixé deux objectifs en matière de leadership et de recrutement pour appuyer ces démarches : augmenter de 30 % la représentation des PANDC dans les postes de direction d'ici 2025 et embaucher chaque année au moins 25 % de diplômés qui sont des PANDC
- Nous avons dépassé notre objectif d'embaucher 25 % de diplômés qui sont des PANDC en 2020, avec des chiffres qui s'établissent à 37 % aux États-Unis et à 40 % au Canada

Déclarations et engagements en matière de durabilité

Pour de plus amples renseignements sur nos initiatives en matière de durabilité, veuillez consulter le Rapport sur le développement durable et Déclaration de contribution à la collectivité de 2020 ainsi que notre site Web sur la durabilité (www.manulife.com/fr/about/sustainability.html). Les renseignements qui

y figurent sont conformes à des cadres de présentation de l'information populaires, y compris le Global Reporting Initiative (GRI), le Sustainability Accounting Standards Board (SASB) et le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC).

Le rapport porte également sur notre adhésion à plusieurs réseaux mondiaux axés sur la durabilité, y compris les Principes de l'investissement responsable (PIR) et Climate Action 100+.

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 sera revue en septembre 2022 et comporte une protection d'environ 500 millions de dollars américains.

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 2022, les prêts consentis par Manuvie et nos filiales à l'ensemble des dirigeants, administrateurs, employés et anciens dirigeants, administrateurs et employés de Manuvie ou de ses filiales, à l'exclusion des prêts courants, au sens de la législation canadienne en valeurs mobilières, totalisaient 720 986 \$.

Nom et poste principal	Participation de la société ou de la filiale	En cours le plus élevé durant	En cours au
		31 décembre 2021 (\$) ¹	28 février 2022 (\$) ¹
Paul Lorentz, Président et chef de la direction, Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde	Banque Manuvie à titre de créancier hypothécaire	1 032 665 \$	720 986 \$

¹ Ce montant représente un compte Manuvie Un garanti par une résidence secondaire de l'emprunteur.

Au 31 décembre 2021, la facilité de crédit affichait un solde 802 194 \$ dans un sous-compte assorti d'un taux fixe de 2,04 % par année et d'une durée de 5 ans et un solde du crédit renouvelable de 89 228 \$ au taux de base variable de Manuvie Un de 3,05 % par année. Au 28 février 2022, la facilité de crédit affichait un solde de 574 137 \$ dans le sous-compte et un solde du crédit renouvelable de 146 849 \$.

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 16 mars 2022

Notre siège social

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

IR3833F

