

Circulaire de sollicitation de procurations

ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE – LE 6 MAI 2010

Invitation s'adressant aux actionnaires

Madame, Monsieur,

Au nom du conseil d'administration, de la direction et des employés, nous vous invitons à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la Société Financière Manuvie qui aura lieu le 6 mai 2010 à 11 heures, heure de l'Est. Cette assemblée se tiendra conjointement avec l'assemblée annuelle et extraordinaire des titulaires de contrats et de l'actionnaire de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturiers.

Vous aurez alors l'occasion de voter sur un certain nombre de questions importantes décrites dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire et la circulaire de sollicitation de procurations. L'assemblée annuelle comprendra une présentation des résultats financiers de la Société en 2009 et des points saillants des résultats du premier trimestre de 2010.

Nous espérons que vous serez en mesure d'assister en personne à l'assemblée. Ce sera pour nous l'occasion de vous entretenir de la Société et, pour vous, de rencontrer les administrateurs et les membres de la haute direction. Si vous ne pouvez pas assister en personne à l'assemblée, nous vous invitons à voter en suivant les instructions figurant sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. L'assemblée sera diffusée en direct sur le site Web www.manuvie.com à compter de 11 heures, heure de l'Est.

Dans l'espoir de vous rencontrer à notre assemblée, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

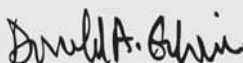
La présidente du conseil d'administration,



Gail C.A. Cook-Bennett

Le 16 mars 2010

Le président et chef de la direction,



Donald A. Guloien

RENSEIGNEMENTS IMPORTANTS À L'INTENTION DES ACTIONNAIRES. VOTRE PARTICIPATION EST IMPORTANTE. PRENEZ LE TEMPS DE VOTER.

SOCIÉTÉ FINANCIÈRE MANUVIE

LE PRÉSENT DOCUMENT CONTIENT CE QUI SUIT :

- AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE
- CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

Table des matières

- 1 Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie

Circulaire de sollicitation de procurations

- 2 Renseignements sur le vote
- 5 Ordre du jour de l'assemblée annuelle et extraordinaire
- 7 Renouvellement du conseil et sélection des administrateurs
- 8 Candidats aux postes d'administrateur
- 17 Rémunération des administrateurs
- 20 Rapport du comité de gouvernance et des candidatures
- 22 Rapport du comité de vérification et de gestion des risques
- 24 Rapport du comité de révision et d'éthique
- 25 Rapport du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre
- 27 Message à nos actionnaires
- 29 Analyse de la rémunération
- 41 Rémunération du président et chef de la direction
- 43 Rémunération des autres membres de la haute direction visés
- 45 Rémunération des membres de la haute direction visés et rendement de la Société
- 45 Graphique de rendement
- 46 Renseignements supplémentaires sur le rendement pour les actionnaires
- 47 Tableau sommaire de la rémunération
- 49 Attributions à base d'actions et attributions à base d'options en cours
- 50 Valeur globale de la participation en actions des membres de la haute direction visés de 2007 à 2009
- 50 Attributions en vertu d'un régime d'encouragement – valeur à l'acquisition des droits ou gagnée au cours de l'exercice
- 51 Régimes de retraite
- 57 Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle
- 59 Titres pouvant être émis dans le cadre de régimes de rémunération à base d'actions
- 59 Prêts consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction
- 60 Assurance des administrateurs et des membres de la direction
- 60 Approbation des administrateurs
- 60 Information supplémentaire
- 60 Rapport annuel 2009
- 60 Rendement et mesures non conformes aux PCGR
- 60 Propositions d'actionnaires retirées
- 61 Annexe A – Énoncé des pratiques de gouvernance de la Société
- 67 Annexe B – Mandat du conseil d'administration

NOTE : Les renseignements que renferment les sites Web cités dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire et la circulaire de sollicitation de procurations, ou qui sont accessibles depuis ces sites, ne font pas partie du présent document.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie (la « Société »)

Date : Le jeudi 6 mai 2010

Heure : 11 heures, heure de l'Est

Lieu : Siège social de la
Société Financière Manuvie
200 Bloor Street East
Salon International
Toronto (Ontario)
Canada

Ordre du jour de l'assemblée annuelle et extraordinaire (l'« assemblée »)

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à :

1. Recevoir les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2009 ainsi que les rapports des vérificateurs et de l'actuaire y afférents.
2. Élire les administrateurs de la Société.
3. Nommer les vérificateurs de la Société pour 2010.
4. Se prononcer sur une résolution spéciale ratifiant une modification apportée au règlement administratif n° 1 de la Société en vue d'augmenter la rémunération annuelle globale payable au conseil d'administration.
5. Approuver la résolution consultative en vue d'accepter l'approche de la Société en matière de rémunération de la haute direction.
6. Traiter toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Par ordre du conseil d'administration.
La secrétaire générale



Angela K. Shaffer

Le 16 mars 2010

Avis important

En date du 16 mars 2010, date de clôture des registres, le nombre d'actions ordinaires en circulation et conférant un droit de vote à l'assemblée s'élevait à 1 757 792 901.

Le texte complet de la résolution spéciale visant à ratifier la modification apportée au règlement administratif n° 1 de la Société en vue d'augmenter la rémunération annuelle globale payable au conseil d'administration se trouve à la page 5 de la circulaire de sollicitation de procurations qui accompagne le présent avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire.

Les actionnaires qui ne peuvent pas assister à l'assemblée peuvent voter par procuration. Des instructions indiquant la façon de remplir et de renvoyer le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote sont données sur ces formulaires et dans la circulaire de sollicitation de procurations. Pour que les procurations soient valides, l'un des agents des transferts de la Société, Compagnie Trust CIBC Mellon ou BNY Mellon Shareowner Services, doit les recevoir au plus tard à 17 heures, heure de l'Est, le 4 mai 2010 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 heures, heure de l'Est, deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.

Circulaire de sollicitation de procurations

Renseignements sur le vote

Qui a le droit de voter?

Vous avez le droit de voter si vous étiez un porteur d'actions ordinaires (les « actions ordinaires ») de la Société Financière Manuvie (la « Société » ou « Manuvie ») à la fermeture des bureaux le 16 mars 2010. Chaque action ordinaire donne droit à un vote, sous réserve des restrictions énoncées ci-dessous.

Restrictions quant au vote

Les actions ordinaires qui sont la propriété effective de l'une des parties suivantes ne confèrent aucun droit de vote, ni en personne, ni par procuration :

- le gouvernement du Canada, un gouvernement provincial ou un de leurs organismes;
- le gouvernement d'un pays étranger, une subdivision politique de celui-ci, ou un de ses organismes;
- toute personne ayant acquis plus de 10 % de toute catégorie d'actions de la Société sans avoir obtenu l'approbation du ministre des Finances du Canada.

De plus, aucune personne ni aucune entité contrôlée par toute personne ne peuvent exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires dont elles sont les propriétaires véritables et dont le nombre totalise plus de 20 % des droits de vote pouvant être exercés.

Comment voter

La façon dont vous exercerez vos droits de vote dépend de votre statut d'actionnaire (inscrit ou non inscrit).

Vous êtes un **actionnaire inscrit** si vos actions ordinaires sont immatriculées à votre nom et si :

1. vous détenez un certificat d'actions; ou
2. vous détenez vos actions ordinaires par l'entremise d'une inscription directe aux États-Unis.

Vous êtes un **actionnaire non inscrit** si :

1. vous avez reçu (et détenez) une attestation de la propriété des actions au moment de la démutualisation de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers (« Manufacturers ») et vous n'avez pas demandé de certificat d'actions; ou
2. vos actions ordinaires sont inscrites au nom d'un intermédiaire (par ex. : une banque, une société de fiducie ou un courtier en valeurs mobilières) ou d'un dépositaire duquel l'intermédiaire est un adhérent.

Se reporter à la rubrique appropriée pour consulter les directives concernant le mode d'exercice de vos droits de vote.

Vote par des actionnaires inscrits

En tant qu'actionnaire inscrit, vous pouvez voter en personne à l'assemblée annuelle et extraordinaire (l'« assemblée ») ou par procuration.

1. **Vote en personne à l'assemblée** – Vous pouvez assister à l'assemblée et y exercer vos droits de vote en personne. Si vous souhaitez exercer les droits de vote rattachés à des actions ordinaires inscrites au nom d'une société, celle-ci doit soumettre à l'un de nos agents des transferts, Compagnie Trust CIBC Mellon (« CIBC Mellon ») ou BNY Mellon Shareowner Services (« BNY Mellon »), une procuration dûment signée vous autorisant à le faire.

2. **Vote par procuration** – Si vous ne prévoyez pas assister à l'assemblée, vous pourrez voter par procuration de l'une ou l'autre des façons suivantes :

a) Vous pouvez autoriser les représentants de la direction de la Société nommés dans le formulaire de procuration à exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires. Vous pouvez acheminer vos directives :

- par Internet (dans le monde entier) – allez au site Web dont l'adresse est indiquée sur le formulaire de procuration et suivez les instructions qui y figurent;
- par téléphone (en Amérique du Nord) – composez le numéro sans frais indiqué sur le formulaire de procuration et suivez les instructions vocales;
- par la poste (dans le monde entier) – remplissez le formulaire de procuration en entier, signez-le et renvoyez-le dans l'enveloppe-réponse fournie.

b) **Vous avez le droit de nommer une autre personne physique ou morale pour qu'elle assiste à l'assemblée en votre nom et qu'elle exerce les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires.** Vous disposez de deux façons de nommer cette autre personne :

- par Internet (dans le monde entier) – allez au site Web dont l'adresse est indiquée sur le formulaire de procuration et suivez les instructions qui y figurent;
- par la poste (dans le monde entier) – inscrivez en caractères d'imprimerie le nom de votre fondé de pouvoir dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration et indiquez la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires soient exercés. Remplissez le formulaire de procuration en entier, signez-le et renvoyez-le dans l'enveloppe-réponse fournie.

Votre fondé de pouvoir devra assister à l'assemblée et y voter en votre nom pour que vos votes soient pris en compte.

Vote par des actionnaires non inscrits

Si vous avez demandé à recevoir les documents relatifs à l'assemblée en tant qu'actionnaire non inscrit, vous recevrez de l'intermédiaire qui détient vos actions ordinaires une trousse qui comprendra l'un ou l'autre des documents suivants :

- un formulaire de procuration sur lequel figure le nombre d'actions ordinaires dont vous avez la propriété effective mais qui, pour le reste n'a pas été rempli (il est possible que

l'intermédiaire ait signé le formulaire de procuration, mais si vous détenez une attestation de la propriété des actions, le formulaire de procuration ne portera aucune signature); ou

- un formulaire d'instructions de vote.

Veillez suivre attentivement les instructions qui accompagnent le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit à Hong Kong ou aux Philippines et que vos actions ordinaires sont détenues par un courtier, il est possible que vous ne receviez ni procuration ni formulaire d'instructions de vote. Le cas échéant, vous devriez communiquer avec votre courtier pour pouvoir voter.

En tant qu'actionnaire non inscrit, vous pouvez voter en personne à l'assemblée ou par procuration.

1. Vote en personne à l'assemblée

- a) Si vous détenez une attestation de la propriété des actions, vous n'avez qu'à vous présenter à l'assemblée et à exercer vos droits de vote;
- b) Si vous avez reçu un formulaire de procuration de votre intermédiaire, vous devez y inscrire votre nom dans l'espace prévu à cette fin. Signez le formulaire de procuration s'il n'a pas été signé par l'intermédiaire. Renvoyez le formulaire de procuration dûment rempli dans l'enveloppe-réponse fournie. À votre arrivée à l'assemblée, vous devrez informer un préposé du fait que vous êtes un fondé de pouvoir; ou
- c) Si vous avez reçu un formulaire d'instructions de vote, suivez les instructions qui y figurent.

2. Vote par procuration

- a) Si vous détenez une attestation de la propriété des actions et ne prévoyez pas assister à l'assemblée, vous pouvez autoriser les représentants de la direction de la Société nommés dans le formulaire de procuration, **ou une personne physique ou morale de votre choix**, à exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires. Dans ce cas, veuillez vous reporter aux paragraphes 2a) ou 2b), selon le cas, sous la rubrique « Vote par procuration » sous le titre « Vote par des actionnaires inscrits »;
- b) Si vous avez reçu un formulaire de procuration de votre intermédiaire et ne prévoyez pas assister à l'assemblée, vous pouvez autoriser les représentants de la direction de la Société nommés dans le formulaire de procuration, **ou une personne physique ou morale de votre choix**, à exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires. Si vous désignez une autre personne que les représentants de la direction pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires, ces votes ne pourront être pris en compte que si votre fondé de pouvoir assiste à l'assemblée et vote en votre nom. Si vous choisissez cette option, vous devrez remplir le formulaire de procuration en entier, le signer (s'il n'a pas été signé par l'intermédiaire) et le renvoyer selon les instructions qui y figurent; ou
- c) Si vous avez reçu un formulaire d'instructions de vote, suivez les instructions qui y figurent.

Pour que votre vote soit comptabilisé, CIBC Mellon ou BNY Mellon doit recevoir votre formulaire de procuration au plus tard à 17 heures, heure de l'Est, le mardi 4 mai 2010 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 heures, heure de l'Est, deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.

Désignation d'un fondé de pouvoir

En renvoyant le formulaire de procuration ou d'instructions de vote dûment rempli, vous autorisez la personne qui y est nommée à assister à l'assemblée et à exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires.

Dans le cadre de tout scrutin pouvant être tenu, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote seront exercés ou feront l'objet d'une abstention conformément aux directives que vous aurez données sur le formulaire. Si vous n'avez pas fourni de directives concernant un point en particulier, si des modifications sont proposées à un point ou si d'autres points sont dûment soulevés durant l'assemblée, votre fondé de pouvoir exercera les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires selon son jugement. Si vous renvoyez le formulaire de procuration ou d'instructions de vote dûment rempli et y désignez la direction comme fondé de pouvoir mais ne donnez pas de directives, les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires seront exercés **POUR** l'élection des administrateurs désignés par la direction, **POUR** la nomination des vérificateurs, **POUR** la résolution spéciale ratifiant la modification apportée au règlement administratif n° 1 de la Société, **POUR** la résolution consultative en vue d'accepter l'approche de la Société en matière de rémunération de la haute direction, de même que pour ou contre tout autre point dûment soumis à l'assemblée, selon le choix de la direction.

Révocation de la procuration

Si vous désirez révoquer votre vote, il vous suffit de voter à nouveau, au plus tard le 4 mai 2010. Pour révoquer votre vote après cette date, vous devrez déposer un avis écrit, signé par vous ou votre fondé de pouvoir autorisé :

- a) auprès de la secrétaire générale de la Société, au 200 Bloor Street East, NT-10, Toronto (Ontario), Canada M4W 1E5, au plus tard le 5 mai 2010 ou le jour ouvrable précédant la reprise de l'assemblée en cas d'ajournement; ou
- b) auprès du président de l'assemblée avant le début de l'assemblée le jour de l'assemblée, ou le jour de la reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Sollicitation des procurations

Votre procuration est sollicitée au nom de la direction de la Société. La sollicitation se fait principalement par la poste, mais peut aussi se faire par téléphone ou par écrit. La Société pourra demander à une agence de sollicitation de procurations externe de solliciter des procurations. Le cas échéant, la Société prendra en charge les coûts y afférents, qui sont estimés à 100 000 \$.

Nombre d'actions ordinaires en circulation

En date du 16 mars 2010, date de clôture des registres, il y avait 1 757 792 901 actions ordinaires en circulation.

Sous réserve des restrictions quant au vote énoncées précédemment, le nombre d'actions ordinaires en circulation correspond au nombre de votes admissibles.

On ne connaît aucune personne physique ou morale qui ait la propriété effective, directement ou indirectement, de titres avec droit de vote comportant plus de 5 % des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la Société, ou qui exerce un contrôle sur de tels titres.

Confidentialité

Votre vote est confidentiel. Les agents des transferts de la Société assurent la confidentialité des votes et ne communiquent pas à la Société les votes ou les procurations d'actionnaires individuels, à moins qu'un actionnaire n'ait inscrit des commentaires qui s'adressent clairement à la direction ou à moins que la loi ne les y oblige. Les agents des transferts de la Société peuvent toutefois remettre à la Société un rapport d'étape sur le nombre total de procurations reçues et sur les voix exprimées à l'égard de chacun des points à l'ordre du jour de l'assemblée.

Marche à suivre pour soumettre une proposition d'actionnaire devant être étudiée à l'assemblée annuelle de la Société qui se tiendra en 2011

La date limite pour présenter des propositions d'actionnaires à la Société est le 16 décembre 2010.

La loi qui régit la Société, la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada) (la « Loi »), traite du droit des actionnaires de soumettre une proposition ainsi que des obligations de la Société à l'égard des propositions ainsi soumises.

Le droit d'un actionnaire de soumettre une proposition est assujéti à certaines conditions énoncées dans la Loi. La Société est tenue de joindre à l'avis de convocation à l'assemblée toute proposition soumise par un actionnaire conformément aux exigences de la Loi, ainsi qu'une déclaration à l'appui de la proposition, si l'actionnaire le demande. En vertu de la Loi, une proposition soumise par un actionnaire doit être reçue au moins 90 jours avant la date anniversaire de l'envoi aux actionnaires de l'avis de convocation à l'assemblée annuelle précédente de la Société.

Toutes les propositions doivent être envoyées à l'adresse suivante :

Secrétaire générale
Société Financière Manuvie
200 Bloor Street East, NT-10
Toronto (Ontario) M4W 1E5
Télécopieur : 416-926-3041

Des questions?

Si vous avez des questions sur l'assemblée, veuillez communiquer avec CIBC Mellon, BNY Mellon ou l'agent autorisé le plus proche :

Au Canada : CIBC Mellon, au 1-800-783-9495

Aux États-Unis : BNY Mellon Shareowner Services, au 1-800-249-7702

À Hong Kong : Actionnaires inscrits :
Computershare Hong Kong Investor Services Limited, au 852-2862-8555

Porteurs d'une attestation de la propriété des actions :

The Hongkong and Shanghai Banking Corporation, au 852-2288-8346

Aux Philippines : The Hongkong and Shanghai Banking Corporation Limited

PLDT : 632-581-7595

GLOBE : 632-976-7595

Ordre du jour de l'assemblée annuelle et extraordinaire

1. Réception des états financiers consolidés

Réception des états financiers consolidés de la Société Financière Manuvie (la « Société » ou « Manuvie ») pour l'exercice terminé le 31 décembre 2009 ainsi que des rapports des vérificateurs et de l'actuaire y afférents.

2. Élection des administrateurs

Le nom des 16 candidats souhaitant être élus au conseil d'administration (le « conseil ») de la Société et leur notice biographique respective figurent sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur ». Tous ces candidats sont déjà des administrateurs de la Société.

Chaque candidat élu remplira un mandat de un an au conseil, ce mandat prenant fin à la date de l'assemblée annuelle de la Société en 2011.

Un relevé des présences aux réunions du conseil et des comités tenues en 2009 est inclus dans le tableau afférent à chaque candidat, sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur ».

3. Nomination des vérificateurs

Le conseil propose de nommer le cabinet Ernst & Young s.r.l. (« Ernst & Young ») à titre de vérificateurs pour l'exercice 2010. Ernst & Young exerce cette fonction pour la Société depuis plus de cinq ans. En 2009, les honoraires exigés par Ernst & Young de la Société et de ses filiales ont été de 24,6 millions de dollars, comparativement à 21,9 millions de dollars en 2008.

	Exercice terminé le 31 décembre 2009 (en millions de dollars)	Exercice terminé le 31 décembre 2008 (en millions de dollars)
Services de vérification ¹	23,6 \$	21,1 \$
Services liés à la vérification ²	0,3	0,7
Services fiscaux ³	0,7	0,1
Autres services	–	–
Total	24,6 \$	21,9 \$

¹ Comprennent la vérification annuelle, l'attestation des vérificateurs au titre de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (la « loi Sarbanes-Oxley »), l'examen des rapports trimestriels, les vérifications réglementaires et le dépôt des documents réglementaires.

² Comprennent une analyse des prospectus, des énoncés sur le dépôt et l'inscription des produits et les vérifications liées aux acquisitions proposées ou conclues.

³ Comprennent la conformité fiscale, la planification fiscale et les services-conseils en matière de fiscalité.

La Société s'est conformée aux règles en vigueur en ce qui concerne la prestation de services non liés à la vérification par son vérificateur externe. Tous les services de vérification et non liés à la vérification fournis à la Société par le cabinet Ernst & Young ont été approuvés au préalable par le comité de vérification et de gestion des risques (le « comité de vérification »). Le comité de vérification a vérifié que l'étendue et la nature de ces services étaient compatibles avec le maintien de l'indépendance du vérificateur externe.

4. Ratification d'une modification apportée au règlement administratif n° 1 de la Société

Le 10 février 2010, afin de tenir compte du nombre plus élevé d'administrateurs et du plus grand nombre de réunions tenues et de rémunérer convenablement les administrateurs pour les services qu'ils rendent à ce titre, le conseil a approuvé une modification apportée au règlement administratif n° 1 de la Société (appelée « Société » dans le règlement administratif n° 1) en vue de faire passer la rémunération annuelle globale payable au conseil de 1 500 000 \$ à 2 000 000 \$. Comme il est indiqué à la page 17, sous la rubrique « Rémunération des administrateurs », les sommes sont versées en contrepartie des services rendus par les administrateurs à la Société et à La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers (« Manufacturers »), qui se partagent les coûts également. Toutes les réunions des conseils de la Société et de Manufacturers ont lieu simultanément, tout comme les réunions de chacun de leurs comités.

Le conseil a approuvé la modification suivante :

- « 1. L'article 2.4 du règlement administratif n° 1 de la Société est par les présentes supprimé et remplacé par le paragraphe suivant :
« La rémunération globale payable chaque année aux administrateurs en contrepartie des services qu'ils rendent à ce titre ne doit pas excéder 2 000 000 \$. Les administrateurs décideront de la répartition de cette somme, de même que de tout autre montant qui pourrait être nécessaire pour rembourser les administrateurs des dépenses raisonnables faites dans le cadre de la prestation de leurs services envers la Société. »
2. La soumission de la modification susmentionnée devant être apportée au règlement administratif n° 1 de la Société aux actionnaires de la Société autorisés à voter à cet égard aux fins d'approbation à la prochaine assemblée des actionnaires de la Société est par les présentes autorisée et approuvée.
3. Les membres de la direction concernés de la Société sont par les présentes autorisés à prendre toutes les mesures, pour le compte de la Société ou au nom de celle-ci, et à signer tous les documents nécessaires ou souhaitables pour donner effet aux résolutions susmentionnées. »

Afin d'entrer en vigueur, cette modification doit être ratifiée par les actionnaires par voie de résolution spéciale. Cette résolution spéciale nécessite le vote affirmatif d'au moins les deux tiers des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires présents en personne ou représentés par procuration. Le conseil recommande aux actionnaires de voter en faveur de cette résolution spéciale.

Résolution spéciale des porteurs d'actions ordinaires ratifiant la modification apportée au règlement administratif n° 1 de la Société en vue d'augmenter la rémunération annuelle globale payable aux administrateurs

IL EST RÉSOLU QUE :

1. La modification apportée au règlement n° 1 de la Société en vue de faire passer la rémunération globale payable chaque

année aux administrateurs pour les services qu'ils rendent à ce titre de 1 500 000 \$ à 2 000 000 \$ est confirmée par les présentes.

5. Vote consultatif des actionnaires sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction

Le conseil estime que les actionnaires devraient avoir la possibilité de bien comprendre les objectifs, le principe et les fondements sur lesquels le conseil s'est appuyé pour prendre ses décisions en matière de rémunération de la haute direction et tenir un vote consultatif sur son approche à cet égard. Par conséquent, le conseil a annoncé en 2009 qu'il permettrait aux actionnaires de s'exprimer au moyen d'un vote consultatif non contraignant sur la politique de rémunération de la haute direction de la Société à compter de son assemblée annuelle 2010.

Pour vous aider à prendre votre décision relative à ce vote, vous êtes invité à consulter l'Analyse de la rémunération commençant à la page 29. Cette analyse décrit l'approche du conseil en matière de rémunération des membres de la haute direction, les détails du programme de rémunération et les décisions prises par le conseil en 2009 à cet égard. Ces renseignements ont été approuvés par le conseil sur la recommandation du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre (le « comité de rémunération »). Pour toute question particulière, vous pouvez communiquer avec le conseil en écrivant au président du conseil, aux soins de la secrétaire générale de la Société, à l'adresse indiquée ci-dessous ou à l'adresse électronique indiquée sur notre site Web, corporate_governance@manuvie.com :

Président du conseil
a/s de la secrétaire générale de la
Société Financière Manuvie
200 Bloor Street East
North Tower 10
Toronto (Ontario)
M4W 1E5

En 2009, le conseil et la direction ont travaillé de concert avec d'autres émetteurs, des actionnaires et la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance en vue de mettre en œuvre le vote consultatif d'une manière significative pour nos actionnaires et uniforme parmi les émetteurs.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution consultative suivante :

« Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction énoncée dans la circulaire de sollicitation de procurations transmise en vue de l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2010 des détenteurs d'actions ordinaires. »

Étant donné que ce vote est consultatif, les résultats de celui-ci ne seront pas contraignants. Toutefois, le conseil en tiendra compte, s'il y a lieu, ainsi que des commentaires des actionnaires dans le cadre de ses autres mandats aux fins de l'examen des politiques, des procédures et des décisions en matière de rémunération dans le futur.

Note : Toutes les sommes indiquées dans la présente circulaire de sollicitation de procurations sont exprimées en monnaie canadienne, à moins d'indication contraire.

Renouvellement du conseil et sélection des administrateurs

Au cours des deux dernières années, le conseil a procédé à son renouvellement, trouvant des candidats pour remplacer plusieurs administrateurs sortants qui atteindront l'âge de la retraite obligatoire (72 ans) au cours des prochaines années. Le comité de gouvernance et des candidatures (le « comité de gouvernance »), qui gère activement ce renouvellement, a mené un examen approfondi des critères de sélection des administrateurs en vue de définir la taille idéale d'un conseil d'administration d'une grande entreprise mondiale de services financiers ainsi que les compétences que ce conseil devrait réunir. Pour assurer une transition harmonieuse durant la période qui viendra ainsi que le maintien de compétences essentielles, la taille du conseil sera accrue temporairement, pour permettre l'élection de nouveaux administrateurs avant le départ à la retraite de ceux qui doivent nous quitter.

Étant donné les postes à combler prochainement, la complexité croissante des activités de la Société et le renforcement de l'accent mis sur la surveillance des risques et la gestion du capital, le conseil a élaboré de nouveaux critères de sélection de candidats pour un poste d'administrateur, ce qui lui permettra :

- i) d'agir avec rapidité et souplesse si d'excellents candidats répondant à certaines des exigences se présentent;
- ii) de faire du recrutement en fonction des exigences définies; et
- iii) de se servir de ces critères pour sélectionner d'éventuels candidats se joignant à la Société à la suite de fusions et d'acquisitions et de leur attribuer un ordre de priorité.

Outre les qualités de base que constituent l'intégrité, le jugement, les compétences financières et la disponibilité, le comité de gouvernance recommande de désigner des candidats possédant de l'expérience dans des domaines comme la gestion des risques, les placements ou encore l'exploitation ou la gouvernance dans la région panasiatique. (Voir « Énoncé des pratiques de gouvernance de la Société » – « Mise en candidature des administrateurs ») Le comité de gouvernance a retenu les services de Spencer Stuart, agence de recrutement de cadres, pour l'aider à trouver des candidats qualifiés qui satisfont aux critères de sélection révisés. En 2009, le conseil a nommé deux administrateurs additionnels, Linda B. Bammann et John R.V. Palmer, qui possèdent une expertise de la gestion des risques et de l'exploitation dans la région panasiatique.

Lino Celeste ne sollicitera pas de nouveau mandat puisqu'il a atteint l'âge de la retraite obligatoire. Le conseil tient à remercier M. Celeste de son apport constructif au cours des 16 années qu'il a passé au sein du conseil.

La grille de compétences du conseil d'administration indique les critères de sélection des administrateurs et fait ressortir les points forts actuels du conseil dans son ensemble.

Grille de compétences du conseil d'administration

Compétences et expérience	Linda Bammann	John Cassaday	Gail Cook-Bennett	Donald Gulboien	Thomas d'Aquino	Richard DeWolfe	Robert Dineen	Pierre Ducros	Scott Hand	Robert Harding	Luther Helms	Thomas Kierans	Lorna Marsden	John Palmer	Hugh Sloan	Gordon Thiessen
Cadre supérieur ¹	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Poste d'administrateur auprès d'autres organismes ²	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Secteur public ³			✓		✓							✓	✓	✓	✓	✓
Finances	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion des risques	✓		✓			✓			✓	✓		✓		✓		
Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale, connaissance de la gestion des placements	✓		✓	✓						✓	✓	✓				✓
Exploitation / gouvernance ailleurs qu'au Canada (Asie, États-Unis)	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	
Technologies de l'information						✓		✓								
Marketing		✓		✓		✓					✓				✓	

¹ Membre de la haute direction ou président du conseil d'une grande entreprise.


² Administrateur d'une grande entreprise (ouverte, fermée ou sans but lucratif).


³ Y compris une société d'État, un établissement d'enseignement ou une entreprise qui n'est pas ouverte ni fermée.

Candidats aux postes d'administrateur

Les personnes qui suivent sont les candidats aux postes d'administrateur. Chaque tableau ci-après contient des renseignements importants sur le candidat, à savoir les comités dont il est membre, sa présence aux réunions, les sociétés ouvertes dont il est administrateur et sa participation en actions. Chacun des administrateurs est élu au conseil d'administration pour un mandat de un an, qui prend fin à l'assemblée annuelle suivante.

Renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur

 <p>Gail C.A. Cook-Bennett Âge : 69 ans Toronto (Ontario) Canada Administratrice depuis¹ : 1978 Indépendante²</p>	<p>Gail Cook-Bennett est présidente du conseil. Elle a présidé, de 1998 à 2008, le conseil de l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada, organisme de gestion de placements chargé d'investir l'actif du fonds de ce régime, fonds qui contribue au financement des prestations à payer aux 17 millions de Canadiens participant au régime. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec distinction) de l'Université Carleton ainsi que d'un doctorat en économie de l'Université du Michigan. M^{me} Cook-Bennett est membre de l'Ordre du Canada. Elle est titulaire de doctorats <i>honoris causa</i> en sciences juridiques de l'Université Carleton et de l'Université York et elle est Fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés.</p>																						
	<p>Principaux domaines d'expérience et de compétence :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Secteur public ▪ Finances et gestion des risques ▪ Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale/ connaissance de la gestion des placements 																						
	<p>Conseil et comités du conseil :</p> <p>Conseil d'administration Comité de gouvernance et des candidatures (présidente)⁴</p>		<p>Total des présences³ : 100 %</p> <p>13 sur 13 5 sur 5⁴</p>		<p>Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :</p> <p>Emera Inc. Petro-Canada</p>	<p>de 2004 à ce jour de 1991 à 2009</p>																	
	<p>Titres détenus :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Actions ordinaires⁵</th> <th>UAD⁶</th> <th>Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD</th> <th>Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD⁷</th> <th>Participation minimale atteinte⁸</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2010</td> <td>15 000</td> <td>9 203</td> <td>24 203</td> <td>499 066 \$</td> <td rowspan="2">330 000 \$</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>15 000</td> <td>8 831</td> <td>23 831</td> <td>328 868 \$</td> </tr> </tbody> </table>						Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte ⁸	2010	15 000	9 203	24 203	499 066 \$	330 000 \$	2009	15 000	8 831	23 831	328 868 \$
	Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte ⁸																	
2010	15 000	9 203	24 203	499 066 \$	330 000 \$																		
2009	15 000	8 831	23 831	328 868 \$																			
<p>Options détenues (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) : voir le tableau « Attributions à base d'actions en cours »</p>																							

 <p>Donald A. Guloien Âge : 52 ans Toronto (Ontario) Canada Administrateur depuis¹ : 2009 Non indépendant – membre de la direction</p>	<p>Donald Guloien est président et chef de la direction de Manuvie. Au cours de sa carrière de 29 ans chez Manuvie, M. Guloien a d'abord occupé un poste d'analyste de recherche principal, Planification de l'entreprise, puis plusieurs postes de direction dans les secteurs de l'assurance et des placements ainsi que des regroupements et de l'expansion à l'échelle mondiale. Avant d'occuper ses fonctions actuelles, il était vice-président directeur principal et chef des placements; il était alors reconnu à l'échelle mondiale comme l'un des meilleurs dirigeants du secteur des placements. M. Guloien est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Toronto. Il est membre du Conseil canadien des chefs d'entreprise, administrateur de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes et membre de conseil de la campagne de financement de la Rotman School of Management de l'Université de Toronto et a été membre de LIMRA International.</p>																						
	<p>Principaux domaines d'expérience et de compétence :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cadre supérieur ▪ Finances et gestion des risques ▪ Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale/ connaissance de la gestion des placements ▪ Exploitation/gouvernance ailleurs qu'au Canada (Asie, États-Unis) 																						
	<p>Conseil et comités du conseil⁹ :</p> <p>Conseil d'administration</p>		<p>Total des présences³ : 100 %</p> <p>8 sur 8 100 %</p>		<p>Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :</p> <p>Seamark Asset Management Ltd.</p>	<p>de 2001 à 2006</p>																	
	<p>Titres détenus :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Actions ordinaires⁵</th> <th>UAD⁶</th> <th>Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD</th> <th>Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD⁷</th> <th>Participation minimale atteinte⁸</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2010</td> <td>123 720</td> <td>167 453</td> <td>291 173</td> <td>6 003 987 \$</td> <td rowspan="2">Se reporter aux lignes directrices en matière d'actionnariat des membres de la haute direction (page 36)</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>123 720</td> <td>160 686</td> <td>284 406</td> <td>3 924 803 \$</td> </tr> </tbody> </table>						Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte ⁸	2010	123 720	167 453	291 173	6 003 987 \$	Se reporter aux lignes directrices en matière d'actionnariat des membres de la haute direction (page 36)	2009	123 720	160 686	284 406	3 924 803 \$
	Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte ⁸																	
2010	123 720	167 453	291 173	6 003 987 \$	Se reporter aux lignes directrices en matière d'actionnariat des membres de la haute direction (page 36)																		
2009	123 720	160 686	284 406	3 924 803 \$																			
<p>Options détenues : voir « Analyse de la rémunération »</p>																							



Linda B. Bammann

Âge : 53 ans
Ocala (Floride)
États-Unis

Administratrice depuis¹ :
2009
Indépendante²

Linda Bammann a été vice-présidente directrice et chef adjointe de la gestion des risques auprès de JPMorgan Chase & Co. avant de prendre sa retraite en 2005. Elle a également occupé plusieurs postes chez Bank One Corporation, dont ceux de vice-présidente directrice et chef de la gestion des risques de 2001 jusqu'à l'acquisition de Bank One Corporation par JP Morgan en 2004. Auparavant, M^{me} Bammann a été directrice générale de UBS Warburg de 1992 à 2000. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences de l'Université Stanford et d'une maîtrise ès arts de l'Université du Michigan. M^{me} Bammann a aussi été membre du conseil d'administration de la Risk Management Association et présidente de la Loan Syndications and Trading Association.

Principaux domaines d'expérience et de compétence :

- **Cadre supérieur**
- **Finances et gestion des risques**
- **Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale/ connaissance de la gestion des placements**
- **Exploitation/gouvernance ailleurs qu'au Canada (Asie, États-Unis)**

Conseil et comités du conseil :	Total des présences ³ : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration	5 sur 5 ¹⁰	100 %	Federal Home Loan Mortgage Corporation	de 2008 à ce jour
Comité de vérification et de gestion des risques	3 sur 3 ¹⁰	100 %		
Comité de révision et d'éthique	2 sur 2 ¹⁰	100 %		

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte d'ici 2014 ⁸
2010	0	1 907	1 907	39 322 \$	330 000 \$

Options détenues (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) : aucune



John M. Cassaday

Âge : 56 ans
Toronto (Ontario)
Canada

Administrateur depuis¹ :
1993
Indépendant²

John Cassaday est président et chef de la direction de Corus Entertainment Inc. depuis sa création en 1999. Corus est un chef de file canadien de la télévision spécialisée et de la télévision payante ainsi que de la radio au Canada et un chef de file mondial dans le domaine de la programmation et des licences relatives aux émissions pour enfants. Avant de se joindre à Corus, M. Cassaday a été vice-président directeur de Shaw Communications et président et chef de la direction de CTV Television Network et président de Campbell Soup Company au Canada et au Royaume-Uni. M. Cassaday a obtenu un MBA (tableau d'honneur) de la Rotman School of Management de l'Université de Toronto. Il est actif dans la collectivité, notamment auprès de l'hôpital St. Michael's.

Principaux domaines d'expérience et de compétence :

- **Cadre supérieur**
- **Finances et gestion des risques**
- **Exploitation/gouvernance ailleurs qu'au Canada (Asie, États-Unis)**
- **Marketing**

Conseil et comités du conseil :	Total des présences ³ : 92 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration	11 sur 13	85 %	Corus Entertainment Inc.	de 1999 à ce jour
Comité de gouvernance et des candidatures	5 sur 5	100 %	Sysco Corporation	de 2004 à ce jour
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	7 sur 7	100 %	Masonite International Corporation	de 1992 à 2005

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte ⁸
2010	20 000	45 208	65 208	1 344 589 \$	330 000 \$
2009	40 000	34 751	74 751	1 031 564 \$	

Options détenues (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) : voir le tableau « Attributions à base d'actions en cours »



Thomas P. d'Aquino

Âge : 69 ans

Ottawa (Ontario),

Canada

Administrateur depuis¹ :
2005

Indépendant²

Thomas d'Aquino est président et chef de la direction d'Intercounsel Ltd. ainsi que chef du groupe Stratégie d'affaires et politique gouvernementale de Gowling Lafleur Henderson S.E.N.C.R.L., l'un des plus importants cabinets d'avocats du Canada ayant des bureaux partout au Canada et affichant une présence internationale. Il est membre d'honneur à vie du Conseil canadien des chefs d'entreprise, organisme dont il a été chef de la direction de 1981 à 2009. M. d'Aquino possède un baccalauréat ès arts de l'Université de la Colombie-Britannique, un baccalauréat en droit de l'Université Queen's et de l'Université de la Colombie-Britannique, une maîtrise en droit de l'Université de London de même que de doctorats *honoris causa* en sciences juridiques des universités Queen's et Wilfrid Laurier. M. d'Aquino a été adjoint spécial au premier ministre du Canada et est actuellement professeur distingué invité en commerce international et politiques publiques à la Norman Paterson School of International Affairs de l'Université Carleton, professeur honoraire à la Richard Ivey School of Business de même que président de la Fondation du Musée des beaux-arts du Canada.

Principaux domaines d'expérience et de compétence :

- Cadre supérieur
- Secteur public
- Finances
- Exploitation/gouvernance ailleurs qu'au Canada (Asie, États-Unis)

Conseil et comités du conseil :	Total des présences ³ : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration	13 sur 13	100 %	CGI Inc.	de 2006 à ce jour
Comité de vérification et de gestion des risques	5 sur 5	100 %		
Comité de révision et d'éthique	3 sur 3	100 %		

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte ⁸
2010	6 190	27 248	33 438	689 492 \$	330 000 \$
2009	6 190	17 330	23 520	324 576 \$	

Options détenues (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) : aucune



Richard B. DeWolfe¹¹

Âge : 66 ans

Westwood

(Massachusetts),

États-Unis

Administrateur depuis¹ :
2004

Indépendant²

Richard DeWolfe est associé directeur de DeWolfe & Company, LLC, société d'experts-conseils en gestion immobilière et en placements. M. DeWolfe est titulaire d'un B.Sc.A. en marketing et en finances de l'Université de Boston. Il est aussi membre du conseil d'administration de The Boston Foundation, fiduciaire de l'Université de Boston et administrateur honoraire du Boston Center for Community and Justice. Il était président du conseil et chef de la direction de The DeWolfe Companies, Inc., la plus importante entreprise d'accès à la propriété de Nouvelle-Angleterre, qui était inscrite à l'American Stock Exchange et a été achetée par Cendant Corporation en 2002. M. DeWolfe est fondateur et ancien président du conseil de Reliance Relocation Services, Inc. et ancien président du conseil d'administration de l'Université de Boston.

Principaux domaines d'expérience et de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances et gestion des risques
- Exploitation/gouvernance ailleurs qu'au Canada (Asie, États-Unis)
- Marketing

Conseil et comités du conseil :	Total des présences ³ : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration	13 sur 13	100 %	Avantair, Inc.	de 2009 à ce jour
Comité de vérification et de gestion des risques (président)	5 sur 5	100 %		
Comité de révision et d'éthique	3 sur 3	100 %		
Comité de gouvernance et des candidatures	5 sur 5	100 %		

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte ⁸
2010	14 000	45 219	59 219	1 221 096 \$	330 000 \$
2009	14 000	29 992	43 992	607 090 \$	

Options (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) : aucune



Robert E. Dineen, Jr.
 Âge : 69 ans
 New York (New York)
 États-Unis
 Administrateur depuis¹ :
 1999
 Indépendant²

Robert Dineen est actuellement avocat. Pendant 34 ans, il a été conseiller juridique auprès de Shearman & Sterling LLP, important cabinet d'avocats d'envergure internationale situé à New York, dont il a été associé de 1974 jusqu'à sa retraite en décembre 2005. M. Dineen est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université Brown de même que d'un baccalauréat en droit de l'Université Syracuse. Il a dirigé plusieurs des divisions de Shearman & Sterling LLP, notamment en Amérique latine et en Asie, de même que ses activités de financement de projets à l'échelle mondiale. Il possède une vaste expérience des opérations de financement public dans le secteur des pipelines d'hydrocarbures et est spécialiste des opérations bancaires et financières privées aux États-Unis et à l'étranger.

Principaux domaines d'expérience et de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances
- Exploitation/gouvernance ailleurs qu'au Canada (Asie, États-Unis)

Conseil et comités du conseil :	Total des présences ³ : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration	13 sur 13	100 %	Nova Chemicals Corporation	de 1998 à 2009
Comité de vérification et de gestion des risques	5 sur 5	100 %		
Comité de révision et d'éthique	3 sur 3	100 %		

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte ⁸
2010	29 000	34 924	63 924	1 318 113 \$	330 000 \$
2009	29 000	33 513	62 513	862 679 \$	

Options détenues (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) : voir le tableau « Attributions à base d'actions en cours »



Pierre Y. Ducros
 Âge : 70 ans
 Montréal (Québec)
 Canada
 Administrateur depuis¹ :
 1999
 Indépendant²

Pierre Ducros est président de P. Ducros & Associés Inc. à Montréal. Il a auparavant été président du conseil, président et chef de la direction du Groupe DMR Inc., qu'il a contribué à fonder en 1973, et vice-président du conseil du Groupe de travail sur l'avenir du secteur des services financiers canadien (groupe de travail MacKay). M. Ducros a reçu un baccalauréat ès arts de l'Université de Paris au Collège Stanislas de Montréal ainsi qu'un baccalauréat en génie (communications) de l'Université McGill.

Principaux domaines d'expérience et de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances
- Technologie de l'information

Conseil et comités du conseil :	Total des présences ³ : 80 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration	11 sur 13	85 %	Telus	de 2005 à ce jour
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	5 sur 7	71 %	Cognos Incorporated ¹²	de 1986 à 2008
			Emergis Inc.	de 1998 à 2008
			eNGENUITY Technologies Inc.	de 2002 à 2005
			Nstein Technologies Inc.	de 2002 à 2006
			Rona Inc.	de 2005 à 2009

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte ⁸
2010	55 600	37 457	93 057	1 918 835 \$	330 000 \$
2009	55 600	31 920	87 520	1 207 776 \$	

Options détenues (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) : voir le tableau « Attributions à base d'actions en cours »



Scott M. Hand

Âge : 67 ans
 Toronto (Ontario)
 Canada
 Administrateur depuis¹ :
 2007
 Indépendant²

Scott Hand est président du conseil de Royal Nickel Corporation. Auparavant, il a occupé le poste de président du conseil et chef de la direction d'Inco Limitée (« Inco ») d'avril 2002 jusqu'à son départ à la retraite en janvier 2007. Auparavant, M. Hand a été président d'Inco et il a occupé des postes dans les secteurs de la planification stratégique, de l'expansion des affaires et des services juridiques. Inco est une importante société d'exploitation de ressources naturelles établie au Canada, chef de file dans la production et la distribution de nickel et d'autres métaux. En outre, M. Hand est administrateur de Juno Special Situations Corporation (société de placements miniers), de Boyd Technologies LLC (société de papier et de matériaux non tissés), de CDR Minerals Inc. (société productrice de charbon), de Canada Potash Corp. (président du conseil) et du Fonds mondial pour la nature (Canada). M. Hand est titulaire d'un baccalauréat du Collège Hamilton et d'un diplôme Juris Doctor de l'Université Cornell.

Principaux domaines d'expérience et de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances et gestion des risques
- Exploitation/gouvernance ailleurs qu'au Canada (Asie, États-Unis)

Conseil et comités du conseil :	Total des présences ³ : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	13 sur 13 7 sur 7	100 % 100 %	Fronteer Development Group Inc. Inco Limitée Independence Community Bank Corp.	de 2007 à ce jour de 1991 à 2007 de 1987 à 2006

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte ⁸
2010	30 000	8 355	38 355	790 880 \$	330 000 \$
2009	30 000	3 918	33 918	468 068 \$	

Options détenues (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) : aucune



Robert J. Harding, FCA

Âge : 52 ans
 Toronto (Ontario)
 Canada
 Administrateur depuis¹ :
 2008
 Indépendant²

Robert Harding, président du conseil de Brookfield Asset Management Inc. (« Brookfield »), remplit cette fonction depuis 1997. Il a occupé divers postes de dirigeant auprès de Brookfield (et des sociétés qu'elle a remplacées) depuis 1984, dont ceux de chef des finances et de président et chef de la direction. En tant que président du conseil, M. Harding représente les intérêts de Brookfield en tant qu'administrateur et président du conseil de Norbord Inc., société affiliée à Brookfield. Brookfield est une société de gestion d'actifs ciblant principalement l'immobilier, la production d'électricité et d'autres infrastructures. M. Harding est titulaire d'un baccalauréat en mathématiques et d'un doctorat *honoris causa* en sciences juridiques de l'Université de Waterloo et est Fellow de l'Ordre des comptables agréés. Il est président du conseil des gouverneurs de l'Université de Waterloo et membre du conseil de fiduciaires de Centraide du Grand Toronto, du Hospital for Sick Children et du Musée des beaux-arts de l'Ontario.

Principaux domaines d'expérience et de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances et gestion des risques
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale/ connaissance de la gestion des placements
- Exploitation/gouvernance ailleurs qu'au Canada (Asie, États-Unis)

Conseil et comités du conseil :	Total des présences ³ : 90 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration Comité de vérification et de gestion des risques Comité de révision et d'éthique	11 sur 13 5 sur 5 3 sur 3	85 % 100 % 100 %	Brookfield Asset Management Inc. Norbord Inc. Burlington Resources Inc. Falconbridge Ltée Papiers Fraser Inc. ¹³ Noranda Inc. Western Forest Products Inc.	de 1992 à ce jour de 1998 à ce jour de 2002 à 2006 de 2000 à 2005 de 2004 à 2009 de 1995 à 2005 de 2006 à 2009

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte ⁸
2010	16 000	10 868	26 868	554 018 \$	330 000 \$
2009	16 000	2 027	18 027	248 773 \$	

Options détenues (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) : aucune



Luther S. Helms

Âge : 66 ans

Scottsdale (Arizona)

États-Unis

Administrateur depuis¹ :
2007

Indépendant²

Luther Helms est directeur général de Sonata Capital Group (« Sonata ») depuis 2000. Sonata est une société fermée de services consultatifs en placements enregistrés. M. Helms possède une vaste expérience dans les secteurs bancaire et financier : il a occupé divers postes à la Bank of America Corporation, dont celui de vice-président du conseil de 1993 à 1998, ainsi que celui de vice-président du conseil de la KeyBank de 1998 à 2000. Il a été membre du conseil de Lifelock, société spécialisée en protection contre l'usurpation d'identité. M. Helms est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Santa Clara et d'un baccalauréat en histoire et en économie de l'Université d'Arizona.

Principaux domaines d'expérience et de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances et gestion des risques
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale/ connaissance de la gestion des placements
- Exploitation/gouvernance ailleurs qu'au Canada (Asie, États-Unis)

Conseil et comités du conseil :	Total des présences ³ : 100		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration	13 sur 13	100 %	ABM Industries Incorporated	de 1995 à ce jour
Comité de vérification et de gestion des risques	5 sur 5	100 %		
Comité de révision et d'éthique	3 sur 3	100 %		

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte ⁸
2010	2 100	20 387	22 487	463 682 \$	330 000 \$
2009	2 100	9 086	11 186	154 367 \$	

Options détenues (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) : aucune



Thomas E. Kierans¹⁴

Âge : 69 ans

Toronto (Ontario)

Canada

Administrateur depuis¹ :
1990

Indépendant²

Thomas Kierans est président de séance et vice-président du Conseil de recherches en sciences humaines. M. Kierans a obtenu un baccalauréat ès arts (avec distinction) de l'Université McGill ainsi qu'un MBA en finances (tableau d'honneur) de l'Université de Chicago. Il a été président du conseil de La Fondation pour le journalisme canadien, de CSI-Global Education Inc., de l'Institut canadien de recherches avancées, du Toronto International Leadership Centre for Financial Sector Supervisors, de Moore Corporation Limited, de Petro-Canada ainsi que président et chef de la direction de l'Institut C.D. Howe et président de McLeod Young Weir Limited (société remplacée par ScotiaMcLeod Inc.).

Principaux domaines d'expérience et de compétence :

- Cadre supérieur
- Secteur public
- Finances et gestion des risques
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale/ connaissance de la gestion des placements

Conseil et comités du conseil :	Total des présences ³ : 88 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration	12 sur 13	92 %	Petro-Canada	de 1991 à 2009
Comité de vérification et de gestion des risques	4 sur 5	80 %		
Comité de révision et d'éthique (président)	2 sur 3	67 %		
Comité de gouvernance et des candidatures	5 sur 5	100 %		

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte ⁸
2010	61 376	0	61 376	1 265 573 \$	330 000 \$
2009	61 376	0	61 376	846 989 \$	

Options détenues (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) : voir le tableau « Attributions à base d'actions en cours »



Lorna R. Marsden
 Âge : 68 ans
 Toronto (Ontario)
 Canada
 Administratrice depuis¹ :
 1995
 Indépendante²

Lorna Marsden est présidente émérite et professeure à l'Université York. Avant de prendre sa retraite en mai 2007, elle a été présidente, vice-rectrice et membre du conseil des gouverneurs de l'Université York. Elle a été présidente et vice-rectrice de l'Université Wilfrid Laurier et a été membre du Sénat du Canada. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Toronto et d'un doctorat de l'Université Princeton. Elle a obtenu des doctorats *honoris causa* en sciences juridiques de l'Université du Nouveau-Brunswick, de l'Université de Winnipeg, de l'Université Queen's et de l'Université de Toronto. Elle siège au conseil d'administration de plusieurs sociétés fermées et organismes sans but lucratif. M^{me} Marsden est devenue membre de l'Ordre de l'Ontario en 2009.

Principaux domaines d'expérience et de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances
- Secteur public

Conseil et comités du conseil :	Total des présences ³ : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration	13 sur 13	100 %	Groupe SNC-Lavalin inc.	de 2006 à ce jour
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	7 sur 7	100 %		

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte ⁸
2010	38 664	22 540	61 204	1 262 026 \$	330 000 \$
2009	38 664	17 529	56 193	775 463 \$	

Options détenues (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) : voir le tableau « Attributions à base d'actions en cours »



John R. V. Palmer
 Âge : 66 ans
 Toronto (Ontario)
 Canada
 Administrateur depuis¹ :
 2009
 Indépendant²

John R.V. Palmer est président du conseil d'administration et administrateur fondateur du Toronto Leadership Centre, organisme axé sur le leadership en matière de surveillance financière. M. Palmer a exercé les fonctions de Surintendant des institutions financières du Canada de 1994 à 2001, après avoir fait carrière chez KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (Canada), où il a exercé des fonctions de direction, y compris à titre d'associé directeur et de vice-président du conseil. Il a aussi été directeur général adjoint de la Monetary Authority of Singapore et a agi comme conseiller pour d'autres organismes de réglementation, dont l'Australian Prudential Regulation Authority. Il est Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et de l'Institute of Chartered Accountants of British Columbia et est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de la Colombie-Britannique. M. Palmer siège comme administrateur de plusieurs organismes sans but lucratif, dont le Central Provident Fund Board of Singapore.

Principaux domaines d'expérience et de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances et gestion des risques
- Secteur public
- Exploitation/gouvernance ailleurs qu'au Canada (Asie, États-Unis)

Conseil et comités du conseil :	Total des présences ³ : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration	3 sur 3 ¹⁵	100 %	Aucune	
Comité de vérification et de gestion des risques	2 sur 2 ¹⁵	100 %		
Comité de révision et d'éthique	1 sur 1 ¹⁵	100 %		

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte d'ici 2014 ⁸
2010	0	1 630	1 630	33 611 \$	330 000 \$

Options détenues (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) : aucune



Hugh W. Sloan, Jr.
 Âge : 69 ans
 Bloomfield Village
 (Michigan) États-Unis
 Administrateur depuis¹ :
 1985
 Indépendant²

Hugh Sloan est vice-président à la retraite du conseil de Woodbridge Foam Corporation, entreprise de fabrication de pièces d'automobile où il a occupé divers postes de direction pendant plus de 20 ans. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec distinction) de l'Université Princeton. M. Sloan est membre du conseil d'administration de plusieurs sociétés, organismes communautaires et organismes de charité canadiens et américains. Ancien adjoint administratif du président Richard Nixon des États-Unis, il a aussi été membre du conseil d'administration de l'Université Princeton.

Principaux domaines d'expérience et de compétence :

- **Cadre supérieur**
- **Secteur public**
- **Finances**
- **Exploitation/gouvernance ailleurs qu'au Canada (Asie, États-Unis)**

Conseil et comités du conseil :	Total des présences ³ : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration	13 sur 13	100 %	Spartan Motors, Inc.	de 2007 à ce jour
Comité de gouvernance et des candidatures	5 sur 5	100 %	Wescast Industries Inc.	de 1998 à ce jour
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	7 sur 7	100 %	Virtek Vision International, Inc.	de 2000 à 2005

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte ⁸
2010	14 420	32 570	46 990	968 934 \$	330 000 \$
2009	14 420	26 047	40 467	558 445 \$	

Options détenues (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) : voir le tableau « Attributions à base d'actions en cours »



Gordon G. Thiessen
 Âge : 71 ans
 Ottawa (Ontario)
 Canada
 Administrateur depuis¹ :
 2002
 Indépendant²

Gordon Thiessen est entré au conseil d'administration à la suite d'une brillante carrière à la Banque du Canada qui a commencé en 1963 et s'est terminée par un mandat de sept ans au poste de gouverneur de la Banque. De 2002 à 2008, M. Thiessen a été président du Conseil canadien sur la reddition de comptes, organisme chargé de surveiller l'exercice de la profession de vérificateur au Canada. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec distinction) et d'une maîtrise de l'Université de la Saskatchewan ainsi que d'un doctorat de la London School of Economics.

Principaux domaines d'expérience et de compétence :

- **Cadre supérieur**
- **Secteur public**
- **Finances et gestion des risques**
- **Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale/ connaissance de la gestion des placements**

Conseil et comités du conseil :	Total des présences ³ : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration	13 sur 13	100 %	IPSCO Inc.	de 2001 à 2007
Comité de gouvernance et des candidatures	5 sur 5	100 %		
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre (président)	7 sur 7	100 %		

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires ⁵	UAD ⁶	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁷	Participation minimale atteinte ⁸
2010	1 000	33 247	34 247	706 173 \$	330 000 \$
2009	1 000	26 804	27 804	383 695 \$	

Options détenues (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) : voir le tableau « Attributions à base d'actions en cours »

¹ « Administrateur depuis » indique l'année où l'administrateur a été élu pour la première fois au conseil de la Société ou de Manufacturers. Quand Manufacturers a procédé à sa démutualisation en 1999, elle est devenue une filiale en propriété exclusive de la Société.

² Le terme « indépendant » s'entend au sens des normes d'indépendance de l'article 303A.02 du manuel des sociétés cotées à la Bourse de New York, de l'article 301 de la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (la « loi Sarbanes-Oxley »), de l'article 1.2 du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM »), et de l'article 1.4 du *Règlement 52-110 sur le comité de vérification des ACVM*. Le conseil vérifie annuellement l'indépendance des administrateurs en examinant leur situation professionnelle (et celle de leur conjoint et de leurs enfants, le cas échéant), les autres conseils auxquels ils siègent, leur participation en actions de la Société et leurs relations d'affaires pour voir si certaines circonstances pourraient les empêcher d'exercer un jugement indépendant.

³ La politique de la Société veut que les administrateurs participent à l'assemblée annuelle et à toutes les réunions du conseil et réunions des comités dont ils sont membres, à moins que des circonstances ne les en empêchent.

⁴ La présidente du conseil préside également le comité de gouvernance. À titre de présidente du conseil, M^{me} Cook-Bennett a été invitée à participer aux réunions de tous les autres comités par le président de chaque comité.

⁵ « Actions ordinaires » indique le nombre d'actions ordinaires dont l'administrateur avait la propriété effective ou sur lesquelles il exerçait le contrôle en date du 16 mars 2010 et du 17 mars 2009, respectivement.

⁶ Les unités d'actions différées (les « UAD ») que l'administrateur détenait en date du 16 mars 2010 et du 17 mars 2009, respectivement.

⁷ La « valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD » est établie en multipliant le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (« TSX ») au 16 mars 2010 (20,62 \$) et au 17 mars 2009 (13,80 \$), respectivement, par le nombre d'actions ordinaires et d'UAD en circulation à ces mêmes dates.

⁸ Tous les administrateurs sont tenus de posséder des titres de participation de la Société d'une valeur d'au moins trois fois le montant de la rémunération forfaitaire annuelle des membres du conseil (3 x 110 000 \$) et ils disposent de cinq ans après leur entrée au conseil pour atteindre ce niveau de participation. À cette fin, les actions ordinaires et privilégiées et les UAD sont considérées comme une participation en actions contrairement aux options d'achat d'actions. Un administrateur est tenu de recevoir la moitié de sa rémunération forfaitaire annuelle de membre du conseil sous la forme d'UAD jusqu'à ce que le seuil minimal soit atteint.

L'actionnariat des administrateurs sera évalué en fonction de la valeur marchande, du coût d'acquisition ou de la valeur de l'attribution, selon le montant le plus élevé, aux fins du respect des lignes directrices en matière d'actionnariat. En 2009, la Société a mis en œuvre cette mesure provisoirement en raison de la très grande volatilité des conditions du marché et du recul important du cours de l'action ordinaire de la Société (voir « Actionnariat des administrateurs » à l'annexe A – « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance »). La participation minimale pour Donald Guloien, à titre de président et chef de la direction, s'élève à sept fois son salaire de base (voir « Lignes directrices en matière d'actionnariat des membres de la haute direction – Analyse de la rémunération »). À l'heure actuelle, M. Guloien satisfait à cette exigence. Tous les administrateurs qui ont siégé au conseil pendant cinq ans ont rempli l'exigence en matière de participation minimale.

⁹ Donald Guloien n'est membre d'aucun comité du conseil. Il assiste aux réunions des comités à l'invitation du président de chaque comité.

¹⁰ Linda Bammann a été nommée au conseil à la réunion du 5 août 2009.

¹¹ Richard DeWolfe a été administrateur de Response U.S.A., Inc. jusqu'en octobre 2000. En mai 2001, Response U.S.A., Inc. a entrepris des démarches aux termes de la législation applicable en matière de faillite aux États-Unis.

¹² Pierre Ducros était un administrateur de Cognos incorporée (« Cognos ») de novembre 2005 à juillet 2006, période pendant laquelle la Securities and Exchange Commission (« SEC ») des États-Unis a examiné la politique de constatation des revenus mise en application par Cognos dans ses rapports périodiques. Pendant l'examen de la SEC, Cognos a reporté le dépôt de ses états financiers. En raison du délai, la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la « CVMO ») a imposé, le 14 juin 2006, une interdiction d'opérations sur valeurs à la direction et aux initiés de Cognos. L'examen de la SEC s'est conclu en juillet 2006 sans qu'aucune objection ne soit formulée à l'égard de la politique de constatation des revenus de Cognos. L'interdiction d'opérations sur valeurs imposée par la CVMO a été levée le 4 août 2006, soit deux jours ouvrables après que Cognos ait déposé ses états financiers en retard auprès de la CVMO.

¹³ Robert Harding a été administrateur de Papiers Fraser Inc. d'avril 2004 à mai 2009. Le 18 juin 2009, Papiers Fraser Inc. et ses filiales ont annoncé qu'elles avaient amorcé une restructuration sous surveillance judiciaire aux termes de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) (la « LACC ») et déposé des documents accessoires aux États-Unis. Le 10 décembre 2009, Papiers Fraser Inc. a annoncé que la proposition de restructuration aux termes de la LACC était approuvée par la Cour supérieure de justice de l'Ontario et qu'elle avait obtenu une prolongation de l'ordonnance initiale aux termes de la LACC jusqu'au 9 avril 2010.

¹⁴ Thomas Kierans a été administrateur de Teleglobe Inc. de décembre 2000 jusqu'au 23 avril 2002. Le 15 mai 2002, Teleglobe Inc. a annoncé qu'elle avait obtenu la protection de la LACC et qu'elle avait déposé des documents accessoires aux États-Unis et au Royaume-Uni.

¹⁵ John Palmer a été nommé au conseil à la réunion du conseil du 4 novembre 2009.

Rémunération des administrateurs

La rémunération versée aux administrateurs est structurée afin de rémunérer les administrateurs de manière concurrentielle en fonction de la taille et de la complexité de la Société, ainsi que de la contribution attendue d'eux, et de favoriser son alignement sur les intérêts des actionnaires. Seuls les administrateurs non employés reçoivent une rémunération. Le conseil d'administration examine la rémunération des administrateurs tous les deux ans avec l'aide du comité de gouvernance et en tenant compte des conseils fournis par son conseiller indépendant, Hugessen Consulting Inc. (« Hugessen »). La rémunération des administrateurs est étalonnée par rapport à des institutions financières canadiennes et à d'autres grandes sociétés mondiales établies au Canada. En mars 2009, le conseil a examiné le montant de la rémunération payable aux administrateurs et a décidé de ne pas modifier la rémunération actuelle en raison de la conjoncture financière et économique prévalant alors.

Rémunération des administrateurs

Rémunération forfaitaire annuelle et jetons de présence	Montant ³
Rémunération forfaitaire annuelle du président du conseil ¹	350 000 \$
Rémunération forfaitaire annuelle des membres du conseil ²	110 000 \$
Rémunération forfaitaire annuelle additionnelle :	
▪ Président du comité de vérification	40 000 \$
▪ Président du comité d'éthique	15 000 \$
▪ Président du comité de gouvernance	15 000 \$
▪ Président du comité de rémunération	22 000 \$
▪ Membres du comité de vérification	10 000 \$
▪ Membres du comité d'éthique	5 000 \$
▪ Membres du comité de gouvernance	5 000 \$
▪ Membres du comité de rémunération	8 000 \$
Jetons de présence :	
▪ par réunion du conseil	2 000 \$
▪ par réunion de comité	1 500 \$
▪ par séminaire à l'intention des membres de comité non tenu pendant les réunions régulières du conseil et des comités (tous les comités)	1 500 \$
Frais de déplacement par événement (s'il y a lieu et selon la distance parcourue)	500 \$, 750 \$ ou 1 250 \$

¹ Le président du conseil reçoit uniquement cette rémunération forfaitaire annuelle; aucune autre rémunération ne lui est versée à l'égard des réunions du conseil ou des comités ou pour agir à titre de président d'un comité.

² La rémunération forfaitaire annuelle des membres du conseil comprend également une rémunération à l'égard du temps que les administrateurs consacrent à des programmes d'orientation et de formation devant les aider à mieux comprendre la Société ainsi que leurs fonctions et responsabilités au sein du conseil.

³ Les montants se rapportent à des services fournis à la Société et à Manufacturers. Toutes les réunions du conseil d'administration de la Société et de celui de Manufacturers ont lieu simultanément, tout comme les réunions de chacun de leurs comités. Les deux sociétés se partagent également les coûts s'y rapportant.

Note: Les administrateurs sont remboursés de leurs frais de déplacement et autres frais engagés pour assister aux réunions du conseil et des comités.

Lignes directrices en matière d'actionnariat

Jusqu'en décembre 2009, les administrateurs étaient tenus de détenir une participation en actions (actions ordinaires ou UAD) d'une valeur de 300 000 \$. En décembre 2009, le conseil a porté ce montant à 330 000 \$ (soit trois fois la rémunération forfaitaire annuelle des membres du conseil). Les administrateurs disposent de cinq ans suivant leur élection ou nomination au conseil pour atteindre ce niveau. Tous les administrateurs respectent cette ligne directrice, sauf Linda Bammann et John Palmer, qui ont jusqu'en 2014 pour s'y conformer (voir les notices biographiques des administrateurs commençant à la page 8).

Régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs non employés

Aux termes du régime d'actionnariat des administrateurs non employés (le « régime d'actionnariat »), les administrateurs non employés peuvent choisir de recevoir 50 % ou 100 % de leur rémunération sous la forme d'actions ordinaires de la Société ou d'unités d'actions différées (« UAD ») au lieu d'espèces. Des modifications peuvent être apportées au régime d'actionnariat, pourvu qu'elles soient approuvées au préalable par les organismes de réglementation et les actionnaires.

Les UAD attribuées aux administrateurs sont acquises intégralement à la date de l'octroi. Le nombre d'UAD attribuées est déterminé en divisant la somme en dollars devant être versée par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le dernier jour de négociation précédant la date de l'attribution. Lorsqu'ils cessent d'être membres du conseil, les administrateurs non employés peuvent choisir de recevoir un montant en espèces ou des actions ordinaires correspondant à la valeur de leurs UAD. Les UAD sont cessibles uniquement en cas de décès. Le nombre maximal d'actions ordinaires et d'UAD pouvant être émises aux termes du régime d'actionnariat est de 1 000 000, soit moins de 0,1 % des actions ordinaires en circulation au 16 mars 2010. Des unités additionnelles se rapportant à toutes les UAD sont créditées lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires. Au 16 mars 2010, 355 232 UAD étaient en cours aux termes du régime d'actionnariat, soit moins de 0,1 % des actions ordinaires en circulation. Le nombre maximal global d'actions ordinaires pouvant être émises pendant un an ou en tout temps aux termes du régime d'actionnariat et de tous les autres régimes de rémunération à base d'actions à l'intention d'un participant en particulier ou des initiés ne peut dépasser 5 % et 10 %, respectivement, du nombre d'actions ordinaires en circulation.

Attributions à base d'options en cours

Le tableau suivant indique toutes les attributions d'options en cours au 31 décembre 2009 reçues par les administrateurs non employés aux termes du régime d'encouragement à base d'actions des administrateurs antérieur. Aucune option n'a été attribuée aux administrateurs non employés aux termes du régime d'encouragement à base d'actions des administrateurs, à l'exclusion des options d'achat d'actions attribuées en 2002. En 2004, le conseil a mis fin définitivement à l'attribution d'options d'achat d'actions. Les options d'achat d'actions attribuées en 2002 demeurent en vigueur conformément à leurs modalités et à celles du régime d'encouragement à base d'actions des administrateurs.

Les options d'achat d'actions peuvent être exercées pendant une période maximale de dix ans; elles sont acquises intégralement à la date de l'attribution. Lorsque l'administrateur cesse d'être membre du conseil, les options peuvent être exercées pendant une période de trois ans (dans des circonstances autres que le décès) et de un an en cas de décès. Dans ce dernier cas, les options d'achat d'actions peuvent être transférées à un bénéficiaire ou à la succession. Des modifications peuvent être apportées au régime d'encouragement à base d'actions des administrateurs, pourvu qu'elles soient approuvées au préalable par les organismes de réglementation et les actionnaires.

Le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'encouragement à base d'actions des administrateurs est de 500 000, soit moins de 0,1 % des actions ordinaires en circulation au 16 mars 2010.

Administrateurs	Titres sous-jacents aux options non exercées (nombre)	Prix d'exercice des options (\$)¹	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)²
John M. Cassaday	6 000	21,825	2 juillet 2012	0
Lino J. Celeste	6 000	21,825	2 juillet 2012	0
Gail C. A. Cook-Bennett	6 000	21,825	2 juillet 2012	0
Robert E. Dineen, Jr.	6 000	21,825	2 juillet 2012	0
Pierre Y. Ducros	6 000	21,825	2 juillet 2012	0
Thomas E. Kierans	6 000	21,825	2 juillet 2012	0
Lorna R. Marsden	6 000	21,825	2 juillet 2012	0
Hugh W. Sloan, Jr.	6 000	21,825	2 juillet 2012	0
Gordon G. Thiessen	6 000	21,825	2 juillet 2012	0

¹ Le « Prix d'exercice des options » correspond au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le dernier jour de négociation précédant la date de l'attribution.

² La « Valeur des options dans le cours non exercées » est égale à la différence entre le prix d'exercice des options (21,825 \$) et le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX au 31 décembre 2009 (19,33 \$), multipliée par le nombre d'options non exercées au 31 décembre 2009.

Rémunération des administrateurs en 2009

Le tableau suivant indique les montants gagnés par chaque administrateur non employé à titre de membre du conseil et de comités du conseil de la Société et de Manufacturers pour l'exercice terminé le 31 décembre 2009 :

Administrateur	Rémunération forfaitaire annuelle (\$)	Rémunération forfaitaire à titre de président de comité (\$)	Rémunération forfaitaire à titre de membre de comité (\$)	Jetons de présence pour les réunions du conseil (\$)	Jetons de présence pour les réunions de comité (\$)	Frais de déplacement (\$)	Rémunération gagnée (\$) ⁴	Attributions à base d'actions (\$) ⁴	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
Linda B. Bammann ^{1, 2}	45 833	0	6 250	10 000	7 500	3 000	38 657	38 657	1 000 ⁵	78 366
John M. Cassaday	110 000	0	13 000	22 000	18 000	750	0	163 750	1 000 ⁵	164 750
Lino J. Celeste	110 000	0	15 000	26 000	12 000	6 000	84 500	84 500	1 000 ⁵	170 000
Gail C. A. Cook-Bennett	350 000	0	0	0	0	0	350 000	0	1 000 ⁵	351 000
Thomas P. d'Aquino	110 000	0	15 000	26 000	12 000	4 250	0	167 250	1 000 ⁵	168 250
Richard B. DeWolfe ¹	110 000	40 000	20 000	26 000	19 500	5 250	0	251 155	16 316 ^{5, 6}	268 327
Robert E. Dineen, Jr. ¹	110 000	0	15 000	26 000	12 000	5 000	191 080	0	1 000 ⁵	192 132
Pierre Y. Ducros	110 000	0	8 000	22 000	7 500	4 250	75 875	75 875	1 000 ⁵	152 750
Scott M. Hand	110 000	0	8 000	26 000	10 500	750	77 625	77 625	1 000 ⁵	156 250
Robert J. Harding	110 000	0	15 000	22 000	12 000	750	0	159 750	1 000 ⁵	160 750
Luther S. Helms ¹	110 000	0	15 000	26 000	12 000	10 000	0	196 727	1 000 ⁵	197 780
Thomas E. Kierans	110 000	15 000	20 000	24 000	16 500	750	186 250	0	0	186 250
Lorna R. Marsden	110 000	0	8 000	26 000	10 500	750	77 625	77 625	1 000 ⁵	156 250
John R.V. Palmer ³	18 333	0	2 500	6 000	4 500	0	0	31 333	1 000 ⁵	32 333
Hugh W. Sloan, Jr. ¹	110 000	0	13 000	26 000	18 000	4 250	97 527	97 527	1 000 ⁵	196 106
Gordon G. Thiessen	110 000	22 000	13 000	26 000	18 000	4 250	96 625	96 625	1 000 ⁵	194 250
										2 825 544 \$⁷

¹ Les administrateurs qui ne résident pas au Canada reçoivent leur rémunération en dollars américains (les montants dans les cases ombrées sont exprimés en dollars américains). La rémunération totale de ces administrateurs a été convertie en dollars canadiens selon un taux de change, pour 1,00 \$ US, de 1,2590 \$ au T1, de 1,1583 \$ au T2, de 1,0871 \$ au T3 et de 1,0525 \$ au T4 dans le cas de la « Rémunération gagnée » et des « Attributions à base d'actions ». Le taux au T4 était de 1,0525 \$ pour 1,00 \$ US dans le cas de l'« Autre rémunération ».

² Linda Bammann a été nommée au conseil avec prise d'effet le 5 août 2009.

³ John Palmer a été nommé au conseil avec prise d'effet le 4 novembre 2009.

⁴ Les administrateurs peuvent choisir de recevoir 50 % ou 100 % de leur rémunération sous la forme d'actions ordinaires ou d'UAD au lieu d'espèces aux termes du régime d'options d'achat d'actions. Les montants indiqués dans la colonne « Rémunération gagnée » correspondent à la rémunération que les administrateurs ont choisi de recevoir en espèces. Les montants indiqués dans la colonne « Attributions à base d'actions » correspondent à la rémunération que les administrateurs ont choisi de recevoir sous la forme d'UAD.

⁵ En 2009, la Société a fait un don de 1 000 \$ pour le compte de chaque administrateur à un organisme de bienfaisance choisi par celui-ci.

⁶ En 2009, M. DeWolfe s'est rendu aux réunions du conseil et des comités en utilisant un moyen de transport privé, dont les coûts marginaux pour la Société se chiffrent à 15 316 \$ US, soit une réduction supérieure à 50 % par rapport à 2008. En 2010, M. DeWolfe aura uniquement droit au remboursement d'un montant égal au coût d'un billet d'avion commercial en classe affaires pour chaque vol; par conséquent, aucun coût marginal pour les déplacements de M. DeWolfe ne sera engagé en 2010.

⁷ Conformément au règlement administratif de la Société et à celui de Manufacturers, la rémunération annuelle globale payable aux administrateurs est de 1 500 000 \$ dans chaque cas, soit un montant global de 3 000 000 \$.

Rapport du comité de gouvernance et des candidatures

Le comité de gouvernance et des candidatures (le « comité de gouvernance ») est chargé de recommander des candidats aux postes d'administrateur, d'évaluer l'efficacité du conseil, de ses comités, de leurs présidents et de chacun des administrateurs, de formuler des recommandations concernant la relève aux postes de président du conseil et de président et chef de la direction et la gouvernance de la Société. Le comité de gouvernance vise la mise en œuvre des normes les plus élevées en matière de gouvernance en examinant régulièrement les pratiques de gouvernance de la Société et en les évaluant en fonction des normes nationales et internationales. Tous les membres du comité de gouvernance sont indépendants au sens des exigences en matière d'indépendance prescrites par la réglementation en valeurs mobilières applicable et les bourses à la cote desquelles les titres de la Société sont inscrits.



Gail C.A. Cook-Bennett
(présidente)



John M. Cassaday



Richard B. DeWolfe



Thomas E. Kierans



Hugh W. Sloan, Jr.



Gordon G. Thiessen

Le comité de gouvernance a tenu cinq réunions en 2009. Le président et chef de la direction a assisté aux réunions à l'invitation de la présidente du comité de gouvernance. Le comité de gouvernance s'est réuni à huis clos, sans la présence de la direction, à la fin de chaque réunion.

En 2009, conformément à sa charte, le comité de gouvernance a exercé les activités suivantes :

Évaluation du conseil et des comités et objectifs pour 2010

- Examiner le rendement du conseil en 2009 en fonction des objectifs établis au début de l'exercice. L'évaluation des objectifs particuliers du conseil en 2009 a donné les résultats suivants : la phase du processus de sélection des administrateurs de cet exercice a été très fructueuse, ayant mené à la nomination de deux nouveaux administrateurs qui possèdent l'expertise recherchée par le conseil, la transition au poste de président et chef de la direction s'est déroulée de manière harmonieuse grâce à la coopération de Dominic D'Alessandro et de Donald Gulioien, l'ordre du jour des réunions du conseil a été sciemment concentré sur les questions relatives aux risques et à la gestion du capital et des progrès ont été réalisés dans la définition des paramètres de l'orientation future de la Société.
- Réaliser l'évaluation annuelle du conseil, des comités du conseil, de la présidente du conseil, des présidents de comité et de l'apport de chaque administrateur (pour une description du processus d'évaluation du conseil, voir « Évaluation du conseil » à l'annexe A « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance ». Compte tenu des résultats des évaluations, élaborer les objectifs du conseil pour 2010, qui comprennent ce qui suit :
 1. Continuer de renforcer l'accent mis sur l'orientation stratégique de la Société.
 2. Poursuivre le processus de renouvellement du conseil visant à remplacer les administrateurs prenant leur retraite en nombre assez important par des candidats ayant une expertise et une expérience qui correspondent aux exigences déterminées par le conseil.

3. Surveiller l'établissement des comités distincts de vérification et de gestion des risques et faire en sorte que le niveau d'information fourni aux administrateurs qui ne sont pas membres du comité de gestion des risques continue de répondre à leurs besoins aux fins de l'exercice de leurs fonctions au sein d'une grande entreprise financière mondiale.
4. Par l'entremise de la présidente du conseil et des présidents de comité, gérer l'ordre du jour des réunions de façon à allouer plus de temps à la discussion, comme le préconise le conseil.

Gouvernance

- Suivre les progrès dans le domaine de la gouvernance, examiner les pratiques actuelles et formuler des recommandations au conseil afin d'améliorer le programme de gouvernance de la Société, notamment la mise en œuvre d'un programme plus poussé en matière d'orientation des nouveaux administrateurs, dans le cadre duquel les nouveaux administrateurs assistent à des exposés approfondis présentés par des cadres des secteurs des finances, de la gestion des risques, de la stratégie, de l'exploitation, des ressources humaines et des affaires juridiques, l'élaboration d'une politique d'engagement et de communication relative aux actionnaires et le renforcement de l'accent mis sur la formation des administrateurs en matière de risque et de capital.

- Évaluer les propositions d'actionnaires et recommander des réponses appropriées à l'intention du conseil devant être incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations soumises à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2009.

Composition du conseil et de ses comités et relève

- Poursuivre le processus de renouvellement du conseil au moyen de la gestion efficace des départs à la retraite des administrateurs au cours des trois prochaines années. Le comité de gouvernance a identifié deux administrateurs possédant les compétences recherchées en matière d'expérience dans la gestion des risques et de l'exploitation dans la région panasiatique. Le conseil a nommé Linda B. Bammann et John R.V. Palmer à titre d'administrateurs en 2009.
- Examiner la structure et la composition des comités du conseil.
- Nommer deux nouveaux administrateurs au comité de vérification, conformément à la politique actuelle du conseil qui prévoit que tous les nouveaux administrateurs indépendants siègent au comité de vérification.
- Examiner la structure et les responsabilités du comité de vérification et de gestion des risques et recommander la séparation des fonctions de vérification et de surveillance des risques précédemment amorcée par le comité de vérification et de gestion des risques. Le conseil a approuvé cette proposition et a établi un comité de gestion des risques du conseil distinct. Le nouveau comité de gestion des risques est chargé d'aider le conseil à superviser la façon dont la Société gère ses principaux risques. Le nouveau comité de vérification est chargé d'aider le conseil dans son rôle de supervision des questions touchant la qualité et l'intégrité de l'information financière, l'efficacité des contrôles internes en matière de présentation de l'information financière, l'efficacité des pratiques de la Société en matière de gestion des risques et de conformité, le rendement, la compétence et

l'indépendance du vérificateur indépendant et le rendement de la fonction de vérification interne de la Société. La tenue de la première réunion du comité de gestion des risques est prévue le 7 avril 2010, tandis que la tenue de la première réunion du nouveau comité de vérification est prévue le 5 mai 2010.

- Confirmer l'indépendance de tous les administrateurs, à l'exception de M. Guloien, qui est le président et chef de la direction.
- Réaliser son examen biennal de la rémunération du conseil avec l'aide et les conseils de Hugessen et déterminer qu'aucune modification à la rémunération des administrateurs ne serait apportée pour 2009.

Relève au poste de président et chef de la direction

- Examiner le plan de relève au poste de président et chef de la direction et recommander la nomination du président et chef de la direction au conseil.

Examen de la charte

Examiner sa charte et recommander la modification de celle-ci au conseil. Le comité de gouvernance a également évalué son rendement en fonction de sa charte et conclu qu'il en a respecté les dispositions en 2009. La charte et une fiche d'évaluation de la conformité du comité de gouvernance à sa charte peuvent être consultées sur le site Web www.manuvie.com.

Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité de gouvernance.

Gail C.A. Cook-Bennett (*présidente*)
John M. Cassaday
Richard B. DeWolfe
Thomas E. Kierans
Hugh W. Sloan, Jr.
Gordon G. Thiessen

Rapport du comité de vérification et de gestion des risques

Le comité de vérification et de gestion des risques (le « comité de vérification ») aide le conseil dans son rôle de supervision des questions touchant la qualité et l'intégrité de l'information financière, la présentation de l'information, la gestion des risques, le rendement, les compétences et l'indépendance du vérificateur indépendant, le rendement du service de vérification interne, la conformité aux lois et règlements et la rémunération des membres de la haute direction. Le comité de vérification se réunit à huis clos avec le vérificateur indépendant, le chef de la vérification, l'actuaire désigné et le chef de la gestion des risques afin d'examiner la gestion financière de la direction; il se réunit également à huis clos avec le chef du contentieux afin d'examiner la gestion des risques juridiques et des risques liés à la conformité.

Tous les membres du comité de vérification sont indépendants au sens des exigences en matière d'indépendance prescrites par les autorités en valeurs mobilières et autres organismes de réglementation compétents qui régissent la Société et les règles des bourses à la cote desquelles ses titres sont inscrits. Le comité de vérification et le conseil ont examiné la composition du comité de vérification et conclu que tous ses membres possèdent des compétences financières, conformément aux exigences des règles de gouvernance de la Bourse de New York et aux règlements applicables des autorités canadiennes en valeurs mobilières. Le conseil a également établi que MM. DeWolfe, Celeste, Dineen, Harding, Helms, Kierans et Palmer ainsi que M^{me} Bammann possèdent les compétences nécessaires pour être désignés comme experts financiers aux termes de la loi Sarbanes-Oxley.



Richard B. DeWolfe
(président)



Linda B. Bammann



Lino J. Celeste



Thomas P. d'Aquino



Robert E. Dineen, Jr.



Robert J. Harding



Luther S. Helms



Thomas E. Kierans



John R.V. Palmer

En 2009, le comité de vérification a tenu cinq réunions régulières et un séminaire. Le président et chef de la direction a assisté aux réunions à l'invitation du président du comité de vérification. Le comité de vérification s'est réuni à huis clos, sans la présence de la direction, à la fin de chaque réunion.

En 2009, conformément à sa charte, le comité de vérification a exercé les activités suivantes :

Rapport annuel

- Examiner et analyser les états financiers annuels vérifiés de la Société pour 2008 avec la direction et le vérificateur externe, Ernst & Young.
- Analyser, avec Ernst & Young, toutes les questions dont l'analyse est requise conformément aux lignes directrices et aux normes de vérification professionnelles en vigueur au Canada et aux États-Unis.
- Recevoir des documents d'information de la part d'Ernst & Young qui sont recommandés par l'Institut Canadien des Comptables Agréés et l'Independence Standards Board aux États-Unis.

- Recommander au conseil l'approbation des états financiers annuels vérifiés de la Société pour 2008.

Vérificateur indépendant

- Examiner l'indépendance et les compétences d'Ernst & Young en fonction de sa déclaration concernant ses relations avec la Société.
- Recommander le renouvellement du mandat d'Ernst & Young à titre de vérificateur externe de la Société à des fins d'approbation par les actionnaires.
- Recommander les honoraires annuels d'Ernst & Young à des fins d'approbation par le conseil.

- Approuver au préalable les services de vérification et les services non liés à la vérification permis devant être fournis par Ernst & Young, y compris les modalités et les honoraires.
- Examiner la portée globale et le plan général de la vérification annuelle avec Ernst & Young et la direction.
- Rencontrer régulièrement Ernst & Young à huis clos.

Vérification interne

- Examiner et approuver le mandat du service de vérification interne.
- Examiner l'indépendance, les compétences, la dotation en personnel, le budget et les plans de travail annuels du service de vérification interne.
- Examiner les rapports périodiques du service de vérification interne sur les activités de vérification interne et leurs résultats.
- Rencontrer régulièrement le vice-président principal et chef de la vérification à huis clos.

Actuaire désigné

- Examiner les rapports, les avis et les recommandations préparés par l'actuaire désigné de la Société conformément à la Loi.
- Rencontrer régulièrement l'actuaire désigné à huis clos.

Information financière

- Examiner tout changement important apporté aux principes et aux méthodes comptables.
- Examiner les états financiers trimestriels intermédiaires et les états financiers consolidés annuels avec la direction et Ernst & Young avant leur publication et recommander leur approbation par le conseil.
- Examiner les questions importantes en matière de présentation de l'information financière ainsi que les décisions prises à l'égard de la préparation des états financiers.
- Examiner le processus d'attestation relatif aux documents annuels et intermédiaires dont le dépôt est requis avec le chef de la direction et le chef des finances.
- Examiner les répercussions des nouvelles normes comptables importantes établies par l'Institut Canadien des Comptables Agréés.
- Surveiller le respect des exigences d'attestation aux termes de la loi Sarbanes-Oxley par la Société et le rendement de celle-ci à cet égard.
- Surveiller la mise en œuvre de la première tranche des Normes internationales d'information financière (IFRS).

Gestion des risques et conformité à la réglementation

- Examiner les rapports de la direction sur les activités et les initiatives de la Société relatives à la gestion des risques.
- Confirmer que la procédure de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise est appropriée et s'assurer que le chef de la

gestion des risques présente des rapports périodiques au comité de vérification.

- Examiner les rapports périodiques du chef de la gestion des risques au sujet du capital économique et des progrès dans l'élaboration de mesures du capital économique pour la Société.
- Examiner et approuver les politiques de gestion des risques recommandées par la direction et examiner les rapports de la direction faisant état de la conformité aux politiques de gestion des risques.
- Examiner le rapport du chef du contentieux sur les questions juridiques pouvant avoir une incidence importante sur la Société.
- Examiner le rapport du chef de la conformité de l'entreprise sur la conformité de la Société aux lois et règlements applicables.
- Tenir sa réunion annuelle avec le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (le « BSIF ») afin de discuter des constatations et des recommandations faites par le BSIF dans le cadre de son examen annuel et des réponses de la direction à cet égard.
- Rencontrer le chef de la gestion des risques et le chef du contentieux à huis clos.

Programme de lutte contre le blanchiment d'argent (la « LBA ») et le financement d'activités terroristes (le « FAT »)

- Rencontre avec le chef de la lutte au blanchiment d'argent dans le but de recevoir et d'examiner le rapport de ce dernier sur le programme LBA/FAT.
- Rencontre avec le vice-président principal et chef de la vérification dans le but de recevoir et d'examiner le rapport de ce dernier sur les résultats des tests d'efficacité du programme LBA/FAT.

Examen de la charte

Le comité de vérification a examiné sa charte et a recommandé la modification de celle-ci au conseil. Le comité de vérification a également évalué son rendement en fonction de sa charte et conclu qu'il en a respecté les dispositions en 2009. La charte et une fiche d'évaluation de la conformité du comité de vérification à sa charte peuvent être consultées sur le site Web www.manuvie.com.

Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité de vérification.

Richard B. DeWolfe (*président*)

Linda B. Bammann

Lino J. Celeste

Thomas P. d'Aquino

Robert E. Dineen, Jr.

Robert J. Harding

Luther S. Helms

Thomas E. Kierans

John R.V. Palmer

Rapport du comité de révision et d'éthique

Le comité de révision et d'éthique (le « comité d'éthique ») aide le conseil d'administration dans son rôle de supervision des questions touchant l'éthique, les conflits d'intérêts, l'utilisation des renseignements confidentiels, les plaintes des clients, les ententes avec des personnes ou des entités liées à la Société et les opérations susceptibles d'avoir une incidence importante sur la stabilité ou la solvabilité de la Société.

Tous les membres du comité d'éthique sont indépendants et répondent donc aux exigences en matière d'indépendance prescrites par les autorités en valeurs mobilières et autres organismes de réglementation compétents qui régissent la Société et les règles des bourses à la cote desquelles ses titres sont inscrits.



Thomas E. Kierans
(président)



Linda B. Bammann



Lino J. Celeste



Thomas P. d'Aquino



Richard B. DeWolfe



Robert E. Dineen, Jr.



Robert J. Harding



Luther S. Helms



John R.V. Palmer

En 2009, le comité d'éthique a tenu trois réunions. Le président et chef de la direction a assisté aux réunions à l'invitation du président du comité d'éthique. Le comité d'éthique s'est réuni à huis clos, sans la présence de la direction, à la fin de chaque réunion.

En 2009, conformément à sa charte, le comité d'éthique a exercé les activités suivantes :

Normes éthiques

- Réaliser l'examen annuel du Code de déontologie et d'éthique (le « Code »).
- Recevoir, dans le cadre de l'examen annuel du Code, un rapport de la direction sur le Centre d'éthique de Manuvie (un système de signalement géré par un tiers qui permet aux employés d'exprimer, sous le couvert de l'anonymat, leurs préoccupations en matière d'éthique, par Internet ou par téléphone), sur la formation relative au Code et sur le processus d'attestation de conformité au Code, ainsi que sur les déclarations relatives aux conflits d'intérêts.
- Confirmer qu'aucun membre de la haute direction ou administrateur n'a présenté de demande de dispense de l'application du Code et qu'aucune dispense n'a été accordée.
- Examiner et évaluer les procédures relatives aux conflits d'intérêts et les procédures visant à restreindre l'utilisation des renseignements confidentiels.

Opérations d'initié et obligations d'information

- Examiner l'efficacité des procédures touchant les opérations entre apparentés ainsi que les pratiques de la Société en vue d'assurer que les opérations importantes entre apparentés sont décelées.

- Recevoir un rapport de la direction indiquant qu'aucune opération importante entre apparentés n'avait eu lieu.
- Examiner les pratiques de communication de l'information à l'intention des clients et de gestion des plaintes de ceux-ci.

Examen de la charte

Le comité d'éthique a examiné sa charte et a recommandé la modification de celle-ci au conseil. Le comité d'éthique a également évalué son rendement en fonction de sa charte et conclu qu'il en a respecté les dispositions en 2009. La charte et une fiche d'évaluation de la conformité du comité d'éthique à sa charte peuvent être consultées sur le site Web www.manuvie.com.

Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité d'éthique.

Thomas E. Kierans (*président*)
Linda B. Bammann
Lino J. Celeste
Thomas P. d'Aquino
Richard B. DeWolfe
Robert E. Dineen, Jr.
Robert J. Harding
Luther S. Helms
John R.V. Palmer

Rapport du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre (le « comité de rémunération ») aide le conseil dans son rôle de supervision des questions touchant la stratégie, les politiques et les programmes généraux de la Société en matière de ressources humaines mondiales, en ce qui concerne principalement la relève, le perfectionnement, la rémunération et l'évaluation du rendement des membres de la direction, et formule des recommandations concernant la rémunération des membres de la haute direction, y compris le président et chef de la direction. Le comité de rémunération veille également à ce que l'information pertinente sur la rémunération des membres de la haute direction soit clairement communiquée aux actionnaires de la Société et à d'autres parties prenantes. Tous les membres du comité de rémunération sont indépendants et répondent donc aux exigences en matière d'indépendance prescrites par la réglementation en valeurs mobilières applicable et les bourses à la cote desquelles les titres de la Société sont inscrits.



Gordon G. Thiessen
(président)



John M. Cassaday



Pierre Y. Ducros



Scott M. Hand



Lorna R. Marsden



Hugh W. Sloan, Jr.

Le comité de rémunération a tenu sept réunions en 2009. La présidente du conseil, Gail Cook-Bennett, assiste aux réunions du comité de rémunération et participe activement à ses activités, principalement en ce qui concerne les questions touchant l'évaluation du rendement et la rémunération du président et chef de la direction. Le président et chef de la direction, d'autres membres de la direction et le conseiller indépendant du comité de rémunération, Hugessen Consulting Inc. (« Hugessen »), ont aussi assisté aux réunions à l'invitation du président du comité de rémunération. Le comité de rémunération s'est réuni à huis clos, sans la présence de la direction, à la fin de chaque réunion.

En 2009, conformément à sa charte, le comité de rémunération a exercé les activités suivantes :

Relève et rémunération

- Examiner les modalités et conditions d'emploi du nouveau président et chef de la direction et du chef de l'exploitation et formuler des recommandations au conseil à des fins d'approbation à cet égard.
- Examiner la nomination du vice-président directeur principal et chef des finances, du vice-président directeur principal et chef des placements, du vice-président directeur principal, Division américaine et de tous les vice-présidents directeurs et formuler des recommandations au conseil à des fins d'approbation à cet égard. Dans le cadre de ces nominations, la majorité des postes ont été pourvus au moyen de promotions internes.
- Évaluer le bassin de candidats à des postes de direction de la Société et ses plans de relève (pour plus de détails sur le processus et le principe de planification de la relève de Manuvie, voir la page 38).
- Examiner les politiques et les programmes de rémunération de la Société en 2009 et les paiements aux termes de ceux-ci et formuler des recommandations au conseil à des fins d'approbation à cet égard, y compris la mise en œuvre de l'approche fondée sur le tableau de bord équilibré dans le cadre du régime d'encouragement à court terme, une mise à l'essai exhaustive (réalisée de manière indépendante) de la structure des régimes d'encouragement à court et à moyen terme et l'analyse des résultats possibles selon un éventail d'hypothèses en matière de rendement, de taux d'intérêt et de marché des actions.
- Examiner et approuver les objectifs annuels du président et chef de la direction, évaluer son rendement en collaboration avec la présidente du conseil et formuler des recommandations sur la rémunération attribuée à celui-ci à des fins d'approbation par le conseil.
- Approuver les objectifs annuels et l'évaluation du rendement des principaux membres de la haute direction à la suite d'un examen avec le président et chef de la direction, y compris l'analyse de leur contribution à la mise en œuvre d'une culture d'intégrité et de leur gestion des risques.
- Examiner et approuver la rémunération attribuée à chaque vice-président directeur principal et vice-président directeur en février 2009.
- Au moment de la transition à la direction en mai 2009, examiner et approuver les modifications apportées à la rémunération des principaux membres de la haute direction, qui a été étalonnée par rapport au marché externe et aux pairs internes.
- S'acquitter de ses responsabilités en matière de surveillance des régimes de retraite et d'avantages sociaux.

Évolution de la rémunération

- Examiner l'alignement des politiques et des pratiques de la Société sur les pratiques exemplaires en matière de rémunération prescrites par le Financial Stability Board (le « FSB »).
- Surveiller l'évolution de la situation du vote consultatif sur la rémunération et recommander au conseil l'adoption du vote consultatif non contraignant sur la rémunération à compter de l'assemblée annuelle 2010.

Conseiller indépendant

En 2009, le comité de rémunération a retenu les services de Hugessen à titre de conseiller indépendant chargé de lui fournir des conseils et une orientation en matière de rémunération. Toutes les tâches effectuées par Hugessen ont été approuvées au préalable par le président du comité de rémunération conformément aux exigences.

En 2009, Hugessen a touché des honoraires de 515 775 \$ pour les services de conseil sur la rémunération des membres de la haute direction fournis au comité de rémunération et au comité de gouvernance, comparativement à des honoraires de 317 415 \$ en 2008. Ses services ont notamment compris la participation à des réunions de comités, la fourniture de conseils sur la transition à la direction et les contrats connexes subséquents, un examen exhaustif de la rémunération des

membres de la haute direction par rapport aux pratiques du marché et la mise à l'essai d'un grand nombre d'hypothèses quant à la structure des régimes d'encouragement à court et à moyen terme. Hugessen n'a pas fourni d'autres services à la Société en 2009.

Examen de la charte

Le comité de rémunération a examiné sa charte et a recommandé la modification de celle-ci au conseil. Le comité de rémunération a également évalué son rendement en fonction de sa charte et conclu qu'il en a respecté les dispositions en 2009. La charte et une fiche d'évaluation de la conformité du comité de rémunération à sa charte peuvent être consultées sur le site Web www.manuvie.com.

Les membres du comité de rémunération ont approuvé ce rapport et ils ont examiné l'analyse de la rémunération figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations et en ont recommandé l'approbation au conseil.

Gordon G. Thiessen (*président*)

John M. Cassaday

Pierre Y. Ducros

Scott M. Hand

Lorna R. Marsden

Hugh W. Sloan, Jr.

Message à nos actionnaires

Au nom du comité de rémunération et du conseil, nous tenons à vous informer de l'approche suivie par le conseil en matière de rémunération des membres de la haute direction, des points saillants des décisions prises par le conseil en matière de rémunération en 2009 et des motifs qui les sous-tendent. L'analyse de la rémunération qui suit décrit en détail le programme de rémunération de Manuvie ainsi que la rémunération versée à chaque membre de la haute direction visé en 2009.

Manuvie estime que les programmes de rémunération des membres de la haute direction doivent produire les résultats attendus, c'est-à-dire offrir une rémunération qui est compatible avec la durabilité de la Société. Les programmes de rémunération actuels sont conçus non seulement pour recruter, récompenser et retenir les membres de la haute direction les plus compétents, mais également pour assurer l'équité interne, distinguer les cadres les plus productifs, maintenir les risques à des niveaux raisonnables, répondre aux exigences des organismes de réglementation et établir un lien étroit avec la solidité financière de l'entreprise. L'augmentation du capital de base et de la souplesse financière globale de la Société imposait une réorientation des efforts de l'entreprise, ainsi que la modification de la structure des programmes de rémunération des membres de la haute direction de la Société, qui doivent toujours être adaptés aux circonstances et priorités nouvelles.

En 2009, le conseil a modifié les programmes de rémunération des membres de la haute direction afin de renforcer leur correspondance avec les intérêts à long terme de nos actionnaires et la durabilité de la Société. Le conseil a travaillé de concert avec la haute direction en vue de restructurer les programmes de rémunération des membres de la haute direction à court terme et à moyen terme, en allégeant l'accent mis sur les mesures financières absolues à court terme pour s'appuyer sur un éventail plus large de mesures compatibles avec les priorités actuelles en matière de gestion des risques, de renforcement du capital de base et de composition d'un portefeuille de produits mieux équilibré. En 2009, aux fins du régime d'encouragement annuel, nous avons mis en œuvre une approche fondée sur le tableau de bord équilibré reposant sur une répartition égale d'objectifs financiers, de cibles d'exploitation et d'initiatives touchant le capital et les risques. Dans le cas du régime d'encouragement à moyen terme, notre critère de rendement classique fondé sur une cible de rendement des capitaux propres a été équilibré par l'ajout d'un critère fondé sur une mesure de suffisance du capital (soit le ratio du MPRCE). Afin de s'assurer que la rémunération offerte à nos principaux membres de la haute direction demeure alignée sur les intérêts de nos actionnaires, nous avons également imposé des plafonds limitant le versement des primes annuelles lorsque le bénéfice n'atteint pas les niveaux prescrits. Comme il est décrit en détail dans l'analyse de la rémunération qui suit, ces limites ont été appliquées en 2009 à l'égard des membres de la haute direction visés, puisque le résultat d'entreprise selon le tableau de bord équilibré a été ramené de 104 % à 56 %.

De par leur nature, les programmes de rémunération sont fondés sur l'application de formules. Dans certaines

circonstances, nous estimons cependant que l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire est nécessaire pour obtenir les résultats appropriés et équitables qui sont recherchés. Le comité de rémunération peut exercer un tel pouvoir aux fins de l'évaluation et du pointage de certains éléments de la rémunération incitative.

Des mesures liées au risque ont été intégrées aux régimes d'encouragement annuel et à moyen terme de la Société. L'application de plafonds, de courbes de paiement aplaties et de mesures de rendement uniformes à l'échelle de la Société permet d'atténuer davantage la prise excessive de risques. En 2010, nous avons mis en œuvre un élément lié à la gestion des risques aux fins de l'évaluation du rendement individuel des employés à tous les paliers.

Dans le cas des membres de la haute direction, la plus grande partie de la rémunération variable est reportée et assujettie à des critères de rendement, à des conditions d'acquisition et à la variation du cours de l'action ordinaire. Notre calendrier de paiement à cet égard est échelonné selon l'horizon des risques de notre entreprise et aligné sur les intérêts des actionnaires.

Tous les membres de la haute direction ont l'obligation de détenir une participation en actions de la Société qui varie en fonction de leur palier de direction. Ces lignes directrices reflètent notre conviction que l'actionariat permet d'aligner davantage les intérêts des actionnaires et ceux de l'équipe de direction sur une longue période. De plus, pendant la durée de leur mandat et un an suivant leur cessation d'emploi, le président et chef de la direction, le chef de l'exploitation et le chef des finances doivent respecter des exigences d'actionariat aux termes desquelles ils sont tenus de détenir une participation en actions ordinaires représentant au moins 50 % du gain réalisé au moment de l'exercice d'options d'achat d'actions.

En 2009, le conseil a également mis en œuvre des dispositions de récupération à l'intention du président et chef de la direction, du chef des finances et du chef de l'exploitation à l'égard des attributions en espèces ou à base d'actions octroyées dans les deux ans précédant un redressement important des états financiers attribuable à l'inconduite du membre de la haute direction.

En ce qui concerne 2010, nous projetons de modifier la structure de la rémunération de nos principaux cadres responsables du contrôle, à savoir le chef de la gestion des risques et l'actuaire en chef. Leur salaire de base sera augmenté, tandis que leurs primes à court et à moyen terme ne seront plus liées aux résultats financiers annuels. Le nouveau comité de gestion des risques du conseil aidera le comité de rémunération à surveiller les aspects liés aux risques du programme de rémunération des membres de la haute direction. Voyant son mandat élargi, le comité de rémunération se chargera de surveiller les régimes de rémunération relatifs aux souscriptions et à la gestion de portefeuille, ainsi que les régimes applicables à tout membre de la haute direction dont les fonctions comportent un élément de risque important pour la Société.

Les modifications aux programmes de rémunération des membres de la haute direction décrites ci-dessus sont conformes aux principes de rémunération publiés récemment par la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance et par le Financial Stability Board (le « FSB ») à l'échelle internationale.

Les systèmes de rémunération doivent évoluer selon ce que les circonstances et les attentes exigent. Dans l'avenir, nous continuerons d'examiner les programmes de rémunération de la Société et approuverons les modifications devant être apportées à leur structure afin qu'ils demeurent sensibles aux risques, concurrentiels et stimulants dans le cadre des initiatives essentielles à la durabilité à long terme de notre Société.

Le conseil comprend l'importance de ses décisions en matière de rémunération, tant en ce qui concerne la structure qu'à l'égard des attributions destinées aux membres de la haute

direction. Beaucoup de réflexion, de recherche, de conseils externes et de discussion ont été pris en considération aux fins des décisions décrites dans l'Analyse de la rémunération.

À l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2010, nos actionnaires pourront exercer un vote consultatif non contraignant sur notre approche en matière de rémunération. La résolution soumise au vote figure à la page 5. Le principe et l'approche que nous avons adoptés à l'égard du programme de rémunération de la Société et les détails de celui-ci, y compris les modifications apportées et les attributions à l'intention des membres de la haute direction visés pour 2009, sont décrits dans l'Analyse de la rémunération qui suit.

Gordon Thiessen

Président du comité de rémunération

Gail Cook-Bennett

Présidente du conseil

Analyse de la rémunération

Rendement de la Société et transition à la direction

En 2009, le bénéfice net de Manuvie a atteint 1,4 milliard de dollars, comparativement à 517 millions de dollars en 2008. Le rendement des capitaux propres (le « RCP »)¹ s'est amélioré, passant à 5,2 %, comparativement à 2 % pour l'exercice précédent. Le bénéfice par action (le « BPA ») s'est établi à 0,82 \$. Bien que le rendement de la Société ait progressé, il a été inférieur aux prévisions à plusieurs égards ainsi qu'aux attentes des actionnaires, qui ont constaté avec déception le recul de 2,8 % du rendement total pour les actionnaires (le « RTA ») au cours de l'exercice. Par rapport à son groupe de comparaison international (selon les principes comptables généralement reconnus (les « PCGR ») des États-Unis), Manuvie a affiché une solidité du capital et une stabilité financière du premier quartile, une rentabilité du deuxième quartile, une croissance du troisième quartile et un rendement total pour les actionnaires du dernier quartile.

Malgré la volatilité des marchés des actions, la faiblesse historique des taux d'intérêt et l'incertitude économique persistante, Manuvie entreprend l'exercice 2010 avec des niveaux de capitaux propres solides, une exposition aux marchés des actions plus faible et un portefeuille de produits mieux équilibré. À la fin de 2009, Manuvie affichait un ratio du montant minimal permanent requis pour le capital et l'excédent (le « MMRPCE ») de 240 % pour Manufacturers et une croissance des fonds gérés¹ de 22 %. La Société continue de bénéficier d'une excellente qualité de crédit. Les niveaux des souscriptions ont été robustes dans ses exploitations internationales, malgré la fragilité de la reprise économique aux États-Unis et l'accent mis sur des produits comportant moins d'exposition aux marchés des actions et aux taux d'intérêt. Le bénéfice d'exploitation rajusté a été conforme aux prévisions. Toutefois, l'incidence de l'amélioration des marchés des actions a été plus que contrebalancée par le faible rendement des obligations de sociétés, les charges liées aux différentiels de taux, au crédit et aux déclassements, les placements dans l'immobilier et des terrains forestiers et agricoles et les charges liées à la modification des méthodes et hypothèses actuarielles.

En 2009, des changements importants ont également été apportés à la haute direction de la Société :

- Donald Gulioien a été nommé président et chef de la direction en mai 2009 à la suite du départ à la retraite de Dominic D'Alessandro.
- John DesPrez III a été nommé chef de l'exploitation, un poste nouvellement créé.
- Michael Bell a été nommé chef des finances pour remplacer Peter Rubenovitch.
- James Boyle a été nommé vice-président directeur principal, Division américaine en remplacement de John DesPrez.
- Warren Thomson a été nommé vice-président directeur principal et chef des placements en remplacement de Donald Gulioien.

¹ Le RCP, le rendement total pour les actionnaires et les fonds gérés sont des mesures non conformes aux PCGR. Voir « Rendement et mesures non conformes aux PCGR » à la page 60.

L'attention que la Société accorde au perfectionnement des membres de la haute direction et à la planification de la relève a permis de recruter des candidats expérimentés à l'interne pour occuper toutes ces fonctions, à l'exclusion du nouveau chef des finances, qui est un cadre d'expérience provenant d'une grande société internationale de services financiers.

Principe en matière de rémunération

Comme il est indiqué dans le message de la présidente du conseil et du président du comité de rémunération, les programmes de rémunération de Manuvie sont structurés d'une manière compatible avec la durabilité à long terme de la Société, les intérêts économiques à long terme de ses actionnaires, la protection de ses titulaires de contrats et les exigences des organismes de réglementation qui la régissent. À cette fin, des modifications ciblées ont été apportées aux éléments à court terme et à long terme de la structure du régime pour que la direction et le personnel mettent l'accent sur les priorités essentielles de Manuvie.

Rémunération liée au rendement

Manuvie croit fermement au principe de la rémunération liée au rendement. En 2008, lorsque le rendement de la Société s'est détérioré considérablement, le système de rémunération a réagi de manière appropriée, particulièrement en ce qui concerne la prime d'encouragement annuelle et les critères de rendement applicables au régime d'encouragement à moyen terme. Plus précisément, en 2008 et en 2009, le régime de rémunération des membres de la haute direction a produit les résultats attendus, à savoir une réduction importante des montants versés, tant en chiffres absolus qu'en chiffres relatifs.

- Pour 2008, nos principaux membres de la haute direction n'ont reçu aucune prime en espèces (prime d'encouragement annuelle), étant donné que la Société n'a pas atteint les seuils de rendement minimums relatifs au RCP et au BPA. En 2009, bien que les résultats aient été supérieurs à ceux de 2008, la prime d'encouragement annuelle a été fondée sur un résultat d'entreprise correspondant à 56 % de la cible. L'enveloppe de primes globale des principaux membres de la haute direction est passée de 11,5 millions de dollars en 2007 à 4,8 millions de dollars en 2009, soit un recul de 58 %.
- L'enveloppe de primes globale des membres de la direction a été réduite, passant de 111 millions de dollars en 2007 à 53 millions de dollars en 2008 (en baisse de 52 %), de même que l'enveloppe de primes du personnel, qui est passée de 96 millions de dollars en 2007 à 58 millions de dollars en 2008 (en baisse de 40 %).
- Les paiements relatifs aux UAT de 2006 ont été de 50 % inférieurs à ceux de l'exercice précédent, tandis que les UAT de 2007 acquises en 2009 n'ont donné droit à aucun paiement. Les UAT de 2008 seront également acquises sans valeur.
- Au 31 décembre 2009, 7 des 10 dernières attributions annuelles d'options d'achat d'actions étaient hors du cours.

- La valeur totale des actions de la Société détenues par les membres de la haute direction visés au 31 décembre 2009 avait reculé d'environ 55 % par rapport à 2007.
- De plus, les salaires des membres de la direction en Amérique du Nord ont été gelés en 2009.

Risques et rémunération des membres de la haute direction

Manuvie estime que le report de la rémunération est la meilleure approche pour contrer la prise excessive de risques, tout en étant préférable à l'application de dispositions de récupération. Une partie importante de la rémunération incitative des membres de la haute direction de Manuvie est reportée d'une période pouvant atteindre quatre ans, ce qui permet d'aligner la rémunération sur la réalisation de bénéfice. Dans le cas des membres de la haute direction visés, 85 % de la rémunération totale est à risque, et une tranche de 60 % de celle-ci est reportée de trois à quatre années suivant la date d'attribution. De plus :

- En 2009, un comité de rémunération des membres de la haute direction a été établi pour examiner et recommander des modifications à la structure du programme de rémunération incitative afin d'en assurer la conformité aux principes de gestion des risques. Le comité est composé du chef de l'exploitation, du chef des finances, du chef de la gestion des risques et du chef des ressources humaines. Les membres du comité se réunissent régulièrement avec le comité de rémunération.
- Le programme d'encouragement annuel antérieur a été remplacé par une approche fondée sur le tableau de bord équilibré pour alléger l'accent mis sur les mesures financières absolues à court terme. Cette approche comprend maintenant une combinaison de mesures financières, d'exploitation et stratégiques (touchant principalement l'efficacité du capital, la gestion des risques et la diversification des activités). Afin de favoriser la correspondance avec les intérêts des actionnaires, la rémunération des principaux membres de la haute direction est assujettie à des seuils qui limitent les paiements lorsque les objectifs financiers prescrits ne sont pas atteints. La prime minimale aux termes du régime est de zéro.
- Les critères de rendement applicables à l'attribution à base d'actions à moyen terme ont été modifiés afin d'ajouter une mesure de suffisance du capital critique, le ratio du MMPRCE, qui reçoit une pondération de 40 %, le RCP représentant les autres 60 %. Afin de s'assurer que l'application de cette nouvelle mesure n'entraînait pas de conséquence inattendue, la direction a remis au comité de rémunération un rapport sur toutes les initiatives ayant une incidence sur ce ratio. Aucune conséquence de ce genre n'a été observée.
- Le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster les divers régimes incitatifs pour s'assurer que la formule appliquée produit des résultats conformes aux attentes de la Société et à celles du conseil.
- En plus de devoir respecter les lignes directrices en matière d'actionnariat, le président et chef de la direction, le chef de l'exploitation et le chef des finances sont tenus de détenir des actions ordinaires pendant la durée de leur mandat et un an suivant leur cessation d'emploi, à raison d'au moins 50 % du

gain réalisé au moment de l'exercice d'options d'achat d'actions. Leur contrat d'emploi prévoit également des dispositions de récupération en cas de redressement important des états financiers de la Société découlant de leur inconduite.

- Actuellement, seuls trois membres de la haute direction disposent d'une convention en matière de changement de contrôle. Ces conventions passées avec les membres de la haute direction visés ne prévoient aucune majoration fiscale ni paiement déclenché uniquement en raison d'un changement de contrôle, à savoir un « événement déclencheur à condition unique ».
- Pour la plupart des membres de la haute direction, les prestations de retraite sont établies aux termes de régimes à cotisations déterminées. Les prestations de retraite du petit nombre de membres de la haute direction participant encore à des régimes à prestations déterminées ont été plafonnées.
- En 2009, la rémunération variable de tous les membres de la haute direction de Manuvie a totalisé 122 millions de dollars, soit seulement 1,1 point de pourcentage du ratio du MMPRCE de Manufacturers s'établissant à 240 %.

En 2009, Manuvie a effectué un examen afin d'évaluer la correspondance entre les programmes de rémunération de la Société et les principes en matière de saines pratiques de rémunération publiés par le FSB (les « principes du FSB »). L'examen était dirigé par un comité directeur composé de cadres supérieurs de chacune des fonctions de contrôle de la Société (Ressources humaines, Finances, Gestion des risques, Conformité et Vérification) et des divisions principales. L'évaluation définitive a été examinée par le conseil de direction de la Société, y compris le président et chef de la direction, le conseiller indépendant engagé par le conseil et le comité de rémunération. Le programme de rémunération de Manuvie est généralement conforme aux principes du FSB en matière de gouvernance, de stratégie, de risques, de communication de l'information et de contrôle de la surveillance. Le service de vérification interne de Manuvie effectuera annuellement un examen indépendant de la conformité de la Société aux principes du FSB en se servant des renseignements conservés dans la base de données de conformité de la Société.

En 2009, la Société a également comparé les caractéristiques de la structure de son programme de rémunération avec les principes de rémunération des membres de la haute direction prescrits par la CCBG afin de s'assurer de leur concordance. Le conseil et le comité de rémunération sont convaincus de l'intégrité du régime de rémunération de Manuvie et de son alignement sur les intérêts des actionnaires. L'approche fondée sur le tableau de bord équilibré permet d'améliorer la correspondance entre la rémunération et les objectifs de l'entreprise et d'élargir la structure de la rémunération afin de récompenser les employés en contrepartie de résultats offrant des avantages à long terme.

Alignement de la rémunération des membres de la haute direction en 2010 – Maintenir le cap

Manuvie continuera d'aligner les programmes de rémunération incitative sur les intérêts durables à long terme de la Société, de ses actionnaires, des organismes de réglementation qui la régissent et de ses employés. Le marché pour les employés compétents dans le domaine des services financiers demeure

concurrentiel. En 2010, une reprise modérée des augmentations de salaire a été amorcée en Amérique du Nord. La Société continuera d'utiliser l'approche fondée sur le tableau de bord équilibré aux fins du régime d'encouragement annuel, y compris les mesures relatives au capital et à la gestion des risques, et d'appliquer les seuils relatifs à la rémunération des membres de la haute direction lorsque le rendement financier est inférieur aux objectifs. La proportion des éléments à court terme, à moyen terme et à long terme de la rémunération variable des membres de la haute direction restera la même qu'en 2009, et les UAR resteront assujetties au critère de rendement fondé sur le ratio de suffisance du capital (ratio du MMPRCE). Il est prévu que la gestion des risques et le développement organisationnel soient intégrés dans les objectifs personnels de tous les employés pour 2010.

À compter de 2010, le régime de rémunération à l'intention du chef de la gestion des risques et de l'actuaire en chef sera restructuré. La moitié de leur rémunération sera sous la forme d'une attribution en espèces annuelle, répartie entre le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle. L'autre moitié de la rémunération sera versée sous la forme d'attributions à base d'actions à long terme. Le montant de la prime

d'encouragement annuelle sera entièrement fondé sur le rendement individuel du membre de la direction et de son équipe, plutôt que sur le rendement financier à court terme de la Société. De même, les attributions à plus long terme consisteront en unités d'actions temporairement incessibles et en options d'achat d'actions qui, dans les deux cas, ne seront pas assujetties à des critères de rendement. Le rendement de ces deux membres de la direction sera évalué par le président du comité de vérification, le président du comité de gestion des risques du conseil, le président et chef de la direction et, dans le cas de l'actuaire en chef, le chef des finances. De plus, ces deux membres de la direction exerceront une responsabilité de surveillance directe de leurs homologues au sein des unités administratives et participeront à l'établissement de leurs objectifs et à l'évaluation de leur rendement.

La haute direction (y compris les chefs des fonctions de contrôle) et le comité de rémunération poursuivront l'amélioration, la mise à l'essai et l'élaboration de la structure des programmes de rémunération des membres de la haute direction de la Société.

Les détails de la structure de la rémunération et les montants versés en 2009 sont présentés ci-dessous.

Aperçu du programme de rémunération

Le programme de rémunération de la Société s'applique à tous les membres de la haute direction à l'échelle mondiale, y compris le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés, et comprend les éléments suivants :

Éléments	Description	Variabilité en fonction du rendement
Salaire de base	Des salaires sont versés aux employés en fonction des taux du marché, du rendement individuel et de l'équité interne.	Faible
Incitatif à court terme	Des primes d'encouragement annuelles sont versées en espèces en fonction du rendement par rapport aux cibles en matière de rendement financier, de durabilité et d'initiatives stratégiques. Les primes cibles par palier de direction sont établies en fonction de la concurrence sur le marché.	Moyenne à élevée
Incitatif à moyen terme (unités d'actions temporairement incessibles (« UAT »))	En général, les UAT sont attribuées annuellement en fonction du rendement individuel, des aptitudes et de la concurrence sur le marché. Les UAT sont acquises sur trois ans et leur paiement est fondé sur le cours de l'action ordinaire.	Moyenne à élevée
Incitatif à moyen terme (unités d'actions liées au rendement (« UAR »))	Les UAR sont attribuées annuellement en fonction du rendement individuel, des aptitudes et de la concurrence sur le marché. Les UAR sont acquises sur trois ans et leur paiement est fondé sur le cours de l'action ordinaire, sous réserve de critères de rendement relatifs au RCP et au ratio du MMPRCE.	Élevée
Incitatif à long terme	Les options d'achat d'actions sont attribuées annuellement en fonction du rendement individuel, des aptitudes et de la concurrence sur le marché. Les options d'achat d'actions sont généralement acquises par tranche de 25 % sur quatre ans. La valeur au moment de l'exercice correspond à l'écart entre le prix d'exercice au moment de l'attribution et le cours de l'action ordinaire à ce moment-là.	Élevée
Prestations de retraite	Les régimes de retraite varient selon le pays de résidence. Les contributions de la Société varient selon le pays, le type de régime et le niveau de rémunération de l'employé.	Faible à moyenne
Avantages sociaux	Les régimes d'avantages sociaux varient selon le pays de résidence. Les avantages sociaux reflètent les pratiques du marché local et comprennent les régimes collectifs d'assurance vie, de soins médicaux et de soins dentaires.	Faible
Avantages accessoires	Les avantages accessoires varient selon le pays de résidence et reflètent les pratiques du marché local.	Faible

Rémunération à risque et rémunération différée

La rémunération à risque et le report de la rémunération sont intégrés dans le programme de rémunération de la Société au moyen de qui suit :

- la proportion de la rémunération variable qui est à court terme, à moyen terme et à long terme;
- le calendrier d'acquisition des incitatifs à moyen terme et à long terme;
- l'obligation de respecter les critères de rendement applicables à la Société, aux divisions, aux unités administratives et aux

employés pour que les incitatifs soient attribués, y compris les seuils de rendement financier additionnels applicables aux membres de la haute direction en 2009; et

- l'exposition de la participation en actions au cours de l'action ordinaire à moyen terme et à long terme.

Cette approche permet d'aligner la rémunération des membres de la direction sur les intérêts à plus long terme de la Société et des actionnaires tout en décourageant la prise de risques inappropriés.

Le montant de la rémunération à risque et de la rémunération différée augmente selon le palier de direction, reflétant ainsi la capacité des membres de la haute direction d'influer sur les résultats de la Société. L'acquisition différée permet d'aligner le calendrier des paiements sur les résultats de l'entreprise allant du court terme au long terme. Le pourcentage moyen de la rémunération à risque à partir du palier de vice-président est de 66 % de la rémunération totale et de 80 % à 90 % dans le cas

des principaux membres de la haute direction. Cette répartition varie selon le pays et reflète l'équilibre entre les conditions du marché local et les principes de rémunération généraux de la Société.

Pour l'ensemble des membres de la haute direction à l'échelle mondiale, la répartition cible de la rémunération à risque et de la rémunération différée en 2009 était la suivante :

Palier de direction	Salaire de base	Prime d'encouragement annuelle	UAT	UAR	Options d'achat d'actions	Pourcentage total de la rémunération à risque	Pourcentage total de la rémunération différée (3 ans et plus)
Président et chef de la direction	12 %	24 %	0	32 %	32 %	88 %	49 %
Chef de l'exploitation	14 %	29 %	0	29 %	29 %	86 %	43 %
Vice-président directeur principal	20 %	20 %	0	30 %	30 %	80 %	45 %
Vice-président directeur	30 %	20 %	12,5 %	12,5 %	25 %	70 %	38 %
Vice-président principal	40 %	25 %	19 %	6 %	10 %	60 %	30 %
Vice-président	50 %	20 %	20 %	0	10 %	50 %	25 %

Étalonnage concurrentiel

Le caractère concurrentiel sur le marché du programme de rémunération des membres de la haute direction de la Société et de chacun de ses éléments est évalué annuellement par rapport à un groupe de sociétés homologues dont la taille, la portée et la répartition géographique des activités sont similaires. Le niveau de rémunération totale cible correspond à la médiane de celui du groupe de comparaison pertinent. La rémunération des membres de la haute direction ayant un rendement élevé est positionnée de façon concurrentielle par rapport aux membres de la haute direction ayant un rendement comparable au sein des sociétés homologues offrant le meilleur rendement. La rémunération des membres de la haute direction de palier inférieur à celui de vice-président directeur principal est étalonnée par rapport à des entreprises comparables régionales pour tenir compte du secteur géographique de chaque membre de la haute direction. À partir du palier de vice-président principal, la rémunération des membres de la haute direction est depuis longtemps étalonnée par rapport à des sociétés de taille et de complexité comparables à l'échelle régionale ou mondiale.

En 2009, le comité de rémunération a demandé à Hugessen d'examiner la composition du groupe de comparaison mondial utilisé à l'égard du président et chef de la direction, du chef de l'exploitation et des vice-présidents directeurs principaux.

Dans le cadre de cet examen, Hugessen a dressé une liste de 17 entreprises comparables du secteur de l'assurance exerçant leur activité à l'échelle internationale et ayant un produit et une capitalisation boursière d'environ 10 milliards de dollars américains ou plus, qu'elle a soumise à l'examen du comité de rémunération et de la direction de la Société.

Parmi ces 17 sociétés, le comité de rémunération accorde une attention particulière aux niveaux et aux politiques de rémunération d'un groupe central composé des sociétés d'assurance vie mondiales les plus pertinentes au sein du groupe principal :

Groupe de comparaison mondial du secteur de l'assurance – groupe central	
▪ AFLAC	▪ Principal Financial
▪ Financière Sun Life	▪ Prudential Financial
▪ Lincoln National	▪ The Hartford
▪ Metropolitan Life	

Compte tenu de la petite taille du groupe central de comparaison, le comité de rémunération surveille et examine les niveaux et politiques de rémunération des autres sociétés composant le groupe de comparaison, soit les suivantes :

Groupe de comparaison mondial du secteur de l'assurance – autres entreprises	
▪ AEGON	▪ HSBC Insurance
▪ Allstate	▪ ING Insurance
▪ Aviva	▪ Loews
▪ AXA Insurance	▪ Progressive
▪ Chubb	▪ Travelers

Pour tenir compte du fait que la Société est une grande société de services financiers canadienne, le comité de rémunération surveille et examine également les niveaux de rémunération des membres de la haute direction des principales banques canadiennes :

Groupe de comparaison canadien du secteur bancaire	
▪ Banque de Montréal	▪ CIBC
▪ Banque Royale	▪ La Banque de Nouvelle-Écosse
▪ Banque Toronto-Dominion	

Le comité de rémunération examine aussi les renseignements sur la rémunération publiés dans le *North American Diversified Insurance Survey*, un sondage généralement reconnu sur les niveaux de rémunération au sein des sociétés d'assurance.

Salaire de base

Le salaire de base est la rémunération versée aux membres de la haute direction en contrepartie des fonctions qu'ils exercent pour le compte de la Société. Le salaire de base et la fourchette salariale sont étalonnés à l'externe en fonction des données relatives à des postes comparables au sein de sociétés homologues et à l'interne en fonction du rendement, des compétences et de l'expérience des autres employés. Les salaires sont examinés au moins une fois par année, et le rajustement annuel des salaires prend effet le 1^{er} mars dans la plupart des exploitations. En 2009, aucun fonds général de rajustement des salaires n'a été établi en Amérique du Nord.

Incitatif à court terme (« régime d'encouragement annuel » ou « REA »)

En 2009, l'approche fondée sur le tableau de bord équilibré a été appliquée au régime d'encouragement annuel afin de mieux aligner les efforts et la rémunération des employés sur les priorités de la direction en matière de durabilité à long terme de la Société. Les mesures financières continuent de représenter une partie importante du coefficient de rendement de l'entreprise, étant donné que 34 % du coefficient sont fondés sur un indice financier correspondant au produit net total de la Société et sur des mesures du RCP. De plus, 33 % du

coefficient sont fondés sur un indice de durabilité établi annuellement à l'égard de chaque unité administrative et servant à mesurer la croissance et la rentabilité des souscriptions, la fidélité de la clientèle et la gestion des dépenses. Les derniers 33 % du coefficient sont fondés sur les initiatives stratégiques établies à l'égard du comité de direction et de chaque division et fonction afin de tenir compte des initiatives touchant la gestion du capital, les risques et la croissance. Les membres du conseil de direction de la Société partagent les mêmes objectifs à l'échelle de l'entreprise quant au REA. Les membres de la haute direction de palier inférieur doivent atteindre les objectifs à l'échelle de l'entreprise fondés sur l'indice financier, de même que des objectifs reliés à l'indice de durabilité et aux initiatives stratégiques des unités administratives. La prime d'encouragement annuelle minimale est de zéro. La prime d'encouragement annuelle maximale varie selon le palier et récompense le rendement supérieur. Les mesures relatives à la Société et aux divisions font l'objet d'essais de contrainte pour s'assurer que les paiements possibles demeurent alignés sur le rendement de la Société. Les primes d'encouragement annuelles sont habituellement versées en février de l'exercice suivant l'année de rendement. La formule de calcul de la prime d'encouragement annuelle est la suivante :

Formule relative au régime d'encouragement annuel

Salaire de base	x	Prime cible aux termes du REA	x	Coefficient de rendement de l'entreprise (tableau de bord équilibré)	x	Coefficient de rendement individuel	=	Prime d'encouragement annuelle
Varie selon les compétences, l'expérience et le rendement individuels		Varie selon le palier		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 34 % selon l'indice financier (établi pour l'entreprise globale) ▪ 33 % selon l'indice de durabilité (établi pour l'unité administrative) ▪ 33 % selon les initiatives stratégiques (établies pour l'unité administrative) Fourchette = 0 % à 200 % de la cible		Varie selon la personne en fonction des objectifs personnels fixés pour l'exercice Fourchette = 0 % à 200 % de la cible		Primes allant de zéro au pourcentage maximal

Les primes cibles et maximales aux termes du REA en 2009 sont les suivantes :

Palier de direction	Prime cible aux termes du REA	Prime maximale aux termes du REA
	(en pourcentage du salaire de base)	
Président et chef de la direction	200 %	350 %
Chef de l'exploitation	200 %	300 %
Vice-président directeur principal	80 % à 100 %	200 % à 250 %
Vice-président directeur	45 % à 70 %	113 % à 175 %
Vice-président principal	35 % à 55 %	88 % à 138 %
Vice-président	25 % à 45 %	63 % à 113 %

Note : Ces plafonds peuvent être dépassés seulement en cas de rendement exceptionnel, comme il est déterminé par le conseil.

Incitatifs à moyen et à long terme

Des unités d'actions temporairement inaccessibles (les « UAT »), des unités d'actions liées au rendement (les « UAR ») et des options d'achat d'actions sont attribuées annuellement aux membres de la haute direction en fonction de leur rendement actuel et de leur capacité à contribuer à la réussite future de la Société. Il n'est pas tenu compte de la valeur des options

d'achat d'actions, des UAT ou des UAR en cours pour déterminer le nombre d'UAT, d'UAR et d'options d'achat d'actions devant être attribuées.

Incitatif à moyen terme (UAT et UAR)

Le régime d'unités d'actions temporairement inaccessibles (le « régime d'UAT ») de Manuvie permet l'attribution d'UAT et d'UAR. Les UAT et UAR confèrent aux participants le droit de recevoir un montant en espèces correspondant à la valeur marchande du même nombre d'actions ordinaires lorsque ces UAT et UAR sont acquises et payées. L'acquisition et le paiement des UAR sont assujettis à des critères de rendement. Des unités additionnelles à l'égard des UAT et des UAR sont portées au crédit des participants lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires. La Société n'émet aucune action ordinaire à l'égard des UAT, mais elle en couvre l'exposition. Un nombre total de 5 892 380 UAT et UAR d'une valeur de 97,7 millions de dollars ont été attribuées en 2009. Sous réserve des règles et des décisions fiscales locales, les participants canadiens et américains peuvent reporter le paiement des UAT en choisissant d'échanger des UAT ou des UAR contre des unités d'actions différées (les « UAD ») avant l'acquisition, comme il est décrit à la page 36.

En 2009, les membres de la haute direction ont reçu des incitatifs à moyen terme sous la forme d'UAT ou d'UAR, ou une combinaison des deux. Le président et chef de la direction, le chef de l'exploitation, les vice-présidents directeurs principaux et tous les autres membres du conseil de direction ont reçu la totalité de leurs incitatifs à moyen terme sous la forme d'UAR en 2009. En deçà de ce palier, des UAT et des UAR ont été attribuées en 2009, selon la répartition suivante :

Palier de direction	UAR	UAT
Membre du conseil de direction	100 %	0 %
Vice-président directeur (non membre du conseil de direction)	50 %	50 %
Vice-président principal	25 %	75 %
Vice-président	0 %	100 %

Les UAT et UAR attribuées en 2009 sont acquises sur trois ans, une tranche de 25 % étant acquise après un an, une de 25 %, après deux ans et une de 50 %, à la fin de la durée de l'attribution. En 2009, les UAR sont assujetties à des critères de rendement qui sont pondérés également sur trois périodes de rendement. La tranche d'UAR qui est acquise après un an est assujettie aux critères de rendement suivants :

- Le RCP (pondération de 60 %) – Le RCP représente le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires exprimé en pourcentage des capitaux propres utilisés pour réaliser ce bénéfice. Le RCP est une mesure de rendement clé servant non seulement à évaluer la rentabilité, mais également l'efficacité avec laquelle la Société gère les capitaux propres des actionnaires.
- Le ratio du MMRPCE (pondération de 40 %) – Le ratio du MMRPCE représente une mesure réglementaire que le BSIF utilise pour évaluer la solidité financière d'un assureur et, plus particulièrement, sa capacité de respecter ses obligations envers les titulaires de contrats. Les initiatives visant à améliorer ce ratio ont généralement pour effet de contrebalancer l'incidence des mesures financières correspondantes, comme le RCP. Le comité de rémunération, en collaboration avec l'actuaire en chef, a examiné toutes les mesures prises par la direction en 2009 ayant eu une incidence sur ce ratio afin de confirmer que l'application de cette nouvelle mesure n'avait eu aucune conséquence inattendue.

La première tranche (25 %) des UAR attribuée en 2009 a été acquise le 15 février 2010 et payée à raison de 94 % de la cible fondée sur un RCP de 5,2 % et un ratio du MMRPCE de 240 % en 2009. Les critères de rendement à l'égard des deuxième et troisième tranches des UAR attribuées en 2009 seront établis par le comité de rémunération et approuvés par le conseil au début de la période de rendement applicable.

Les UAR octroyées en 2007 ont été acquises en décembre 2009 sans valeur, étant donné que la Société n'a pas rempli le critère de rendement fondé sur le RCP moyen sur trois ans. Les UAR attribuées en 2008 devraient également être acquises sans valeur en décembre 2010.

Une attribution spéciale non récurrente d'UAT représentant 8,98 millions de dollars a également été approuvée par le comité de rémunération à l'intention d'un groupe choisi

d'employés de palier inférieur à celui de vice-président directeur principal, qui sont considérés comme essentiels à la réussite future de la Société et susceptibles de présenter un risque de maintien en fonction. Ces UAT ont été octroyées en février 2009 et sont acquises sur deux ans, sans être assujetties à un critère de rendement.

Incitatif à long terme (régime d'options d'achat d'actions des dirigeants)

Le régime d'options d'achat d'actions des dirigeants (le « ROAAD ») a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2000. Des options d'achat d'actions, des UAD, des droits à la plus-value des actions, des actions temporairement incessibles et des primes liées au rendement peuvent également être attribuées aux termes du ROAAD. Aucune modification ne peut être apportée au ROAAD sans l'approbation des actionnaires de la Société.

Le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du ROAAD est de 73 600 000, soit 4,2 % des actions ordinaires en circulation au 16 mars 2010. Un nombre total de 17 620 935 actions ordinaires ont été émises à l'égard des options d'achat d'actions et des UAD aux termes du ROAAD, soit 1,0 % des actions ordinaires en circulation au 16 mars 2010. Le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises pendant un an ou en tout temps aux termes du ROAAD et de tous les autres régimes de rémunération à base d'actions à l'intention d'un participant en particulier ou des initiés ne peut dépasser en tout 5 % et 10 %, respectivement, du nombre d'actions ordinaires en circulation.

Options d'achat d'actions

Des options d'achat d'actions sont attribuées en février de chaque année et permettent aux participants d'acheter des actions ordinaires à un prix d'exercice précisé pendant une période d'exercice maximale précisée. Le prix d'exercice correspond au cours de clôture des actions ordinaires publié par la TSX le dernier jour de négociation avant la date d'attribution ou le cours de clôture moyen des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de négociation précédant la date d'attribution, selon le montant le plus élevé.

Le 18 février 2009, des options d'achat d'actions ont été attribuées à un prix d'exercice de 15,67 \$. Ces options ont une période d'exercice maximale de 10 ans et sont acquises à raison de 25 % par année, la première tranche de 25 % étant acquise un an après la date d'attribution. En 2009, un nombre total de 8 855 588 options d'achat d'actions ont été attribuées, représentant une valeur de 31,8 millions de dollars.

Calendrier d'attribution des options d'achat d'actions

La Société n'attribue aucune option lorsqu'il est interdit aux initiés assujettis de négocier des titres de la Société, c'est-à-dire pendant une « période d'interdiction ». Les attributions d'options d'achat d'actions annuelles sont habituellement effectuées après la période d'interdiction qui suit la publication des résultats financiers annuels. La Société n'antidate jamais ses options d'achat d'actions.

Des options d'achat d'actions peuvent également être attribuées à certains nouveaux membres de la haute direction au moment de leur embauche. Toutefois, si la date d'embauche tombe dans une période d'interdiction, l'attribution est reportée jusqu'à la fin de cette période.

Unités d'actions différées

Les unités d'actions différées (les « UAD ») confèrent aux titulaires le droit de recevoir un montant en espèces correspondant à la valeur marchande du même nombre d'actions ordinaires lorsqu'elles sont payées. En 2009, aux termes des programmes de rémunération différée de la Société, les membres de la haute direction canadiens et américains ont eu le choix de convertir en UAD une partie ou la totalité de leur prime d'encouragement annuelle ou de leurs UAT ou UAR, sous réserve des règles et des décisions fiscales locales applicables. Les UAD aident les membres de la haute direction à respecter

les lignes directrices en matière d'actionnariat de la Société applicables à leur égard. Des unités additionnelles se rapportant à toutes les UAD sont créditées lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires. Les UAD du membre de la haute direction ne peuvent être rachetées avant qu'il quitte la Société et sont transférables seulement en cas de décès.

De plus, les membres de la haute direction américains qui sont admissibles peuvent participer à un programme qui leur permet de reporter leur salaire de base, leur prime d'encouragement annuelle ou leurs UAT acquises en les versant dans un compte de rémunération différée.

UAT, UAR, options d'achat d'actions et UAD au moment d'un changement du statut de l'employé

Le tableau ci-dessous résume le traitement des UAT, des UAR, des options d'achat d'actions et des UAD en cas de retraite, de décès, de démission ou de cessation d'emploi sans motif valable.

Attribution	Retraite normale	Retraite anticipée	Décès	Démission ou cessation d'emploi involontaire ¹
UAT/UAR	Les UAT/UAR sont acquises et le paiement intégral est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement.	Le nombre d'UAT/UAR est établi proportionnellement au paiement approuvé à la date prévue à cet égard, sous réserve de tout critère de rendement.	Les UAT/UAR sont entièrement acquises et payables à la date du décès. Les critères de rendement ne sont pas appliqués.	Les UAT/UAR sont annulées ² .
Options d'achat d'actions	Les options non acquises continuent d'être acquises pendant la durée restante de la période d'acquisition. Les options peuvent être exercées dans un délai de trois ans ³ .	Les options non acquises prennent fin. Les options acquises peuvent être exercées dans un délai de trois ans.	Les options sont entièrement acquises et peuvent être exercées dans un délai de un an.	Les options non acquises sont annulées. Les options acquises peuvent être exercées dans un délai de 90 jours, à moins d'un prolongement en raison de l'admissibilité à la retraite ⁴ .
UAD	Les UAD peuvent être rachetées au plus tard le 15 décembre de l'année suivante dans le cas des membres de la haute direction canadiens, ou à la date désignée sur le formulaire de report dans le cas des membres de la haute direction américains.			

¹ Pouvant être assujettie aux modalités du contrat d'emploi ou de cessation d'emploi du membre de la haute direction visé, comme il est indiqué sous la rubrique « Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle » à la page 57.

² Pour 2009, une politique provisoire permettait l'acquisition des UAR et des UAT pendant la période d'indemnité en cas de cessation d'emploi involontaire.

³ Les options d'achat d'actions attribuées avant 2008 sont acquises immédiatement au moment de la retraite normale.

⁴ En 2009, une politique provisoire a été mise en œuvre afin de permettre l'exercice des options d'achat d'actions acquises pendant une durée maximale de un an à la suite d'une cessation d'emploi involontaire.

Notes :

- Les options d'achat d'actions, les UAR et les UAT sont annulées si le membre de la haute direction prend sa retraite dans l'année suivant la date d'attribution.
- Les options d'achat d'actions, les UAR et les UAT sont assujetties à des conditions postérieures à l'emploi pouvant entraîner l'annulation des attributions non acquises en cas de manquement.
- Les options d'achat d'actions, les UAR et les UAT sont annulées au moment d'une cessation d'emploi pour un motif valable.
- En cas de décès, les options d'achat d'actions, les UAR, les UAT et les UAD sont transférables à un bénéficiaire ou à la succession.

Total des options d'achat d'actions et des UAD en cours

Le nombre total d'options d'achat d'actions et d'UAD rachetables en actions qui sont en cours et le nombre de titres disponibles à des fins d'attribution future aux termes du ROAAD, du régime d'encouragement à base d'actions des administrateurs et du régime d'actionnariat des administrateurs non employés au 31 décembre 2009 étaient les suivants :

Régime	Options d'achat d'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
Options d'achat d'actions	34 665 440	1,91 %	20 053 900	1,10 %
UAD	2 355 284	0,13 %		
Régime d'encouragement à base d'actions des administrateurs	70 000	0,004 %		
Régime d'actionnariat des administrateurs non employés	389 668	0,02 %		
Total	37 480 392	2,06 %	20 053 900	1,10 %

Dilution éventuelle totale, dilution et taux d'absorption

La dilution éventuelle totale, la dilution et le taux d'absorption pour les trois dernières années sont les suivants :

	2009	2008	2007
Dilution éventuelle totale	3,17 %	3,48 %	3,85 %
Dilution	2,06 %	1,75 %	1,76 %
Taux d'absorption	0,49 %	0,23 %	0,17 %

Notes :

- La dilution éventuelle totale désigne 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 d'achat d'actions exercées et d'UAD rachetées en actions, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions diluées en circulation.
- La dilution désigne le nombre total d'options d'achat d'actions et d'UAD rachetables en actions qui sont en cours, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires diluées en circulation.
- Le taux d'absorption désigne le nombre total d'options d'achat d'actions et d'UAD rachetables en actions attribuées annuellement, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires diluées en circulation.

Actionnariat des membres de la haute direction visés au 31 décembre 2009

Membre de la haute direction visé	Palier	Actionnariat requis exprimé en multiple du salaire de base	Valeur totale des UAD, des UAR et des actions ordinaires	Actionnariat total exprimé en multiple du salaire de base ¹	Multiple du salaire de base requis au poste antérieur
Donald A. Guloien	Président et chef de la direction	7,0	9 806 022 \$	9,4	4,0
John D. DesPrez III	Chef de l'exploitation	5,0	3 662 354 \$	4,1	4,0 ²
Michael W. Bell	Vice-président directeur principal	4,0	802 474 \$	1,1	s.o. ³
James R. Boyle	Vice-président directeur principal	4,0	2 025 491 \$	3,0	2,5 ⁴
Warren A. Thomson	Vice-président directeur principal	4,0	2 962 601 \$	4,4	2,5

¹ Aux fins de la détermination du respect des lignes directrices en matière d'actionnariat, le salaire de chaque membre de la haute direction visé a été converti en dollars canadiens en date du 31 décembre 2009 selon le taux de change de 1,0466 \$ pour 1,00 \$ US. L'actionnariat total de chaque membre de la haute direction visé exprimé

Lignes directrices en matière d'actionnariat des membres de la haute direction

La Société exige que ses membres de la haute direction détiennent une participation dans la Société proportionnelle à leur rémunération et selon leur poste. Ces lignes directrices reflètent le point de vue de la Société selon lequel l'actionnariat permet d'améliorer la correspondance entre les intérêts des actionnaires et ceux de l'équipe de direction. Les membres de la haute direction ont cinq ans à compter de la date de leur nomination ou promotion pour acquérir un nombre d'actions correspondant au multiple de leur salaire de base indiqué dans le tableau ci-dessous. Aux termes des lignes directrices, les UAD, les UAT, les UAR ainsi que les actions ordinaires et les actions privilégiées détenues à titre personnel sont prises en compte dans le calcul de la participation, mais pas les options d'achat d'actions.

Palier de direction	Actionnariat exprimé en multiple du salaire de base
Président et chef de la direction	7,0
Chef de l'exploitation	5,0
Vice-président directeur principal	4,0
Vice-président directeur	2,5
Vice-président principal	2,0
Vice-président	1,0

en multiple du salaire de base a été calculé en fonction du prix d'attribution ou du cours de l'action ordinaire à la TSX au 31 décembre 2009, selon le montant le plus élevé.

² M. DesPrez dispose de cinq ans à compter de sa promotion en mai 2009 pour respecter l'exigence d'actionnariat applicable à son poste.

³ M. Bell s'est joint à Manuvie en juin 2009 et dispose de cinq ans pour respecter l'exigence d'actionnariat applicable à son poste.

⁴ M. Boyle dispose de cinq ans à compter de sa promotion en mai 2009 pour respecter l'exigence d'actionnariat applicable à son poste.

À la fin de 2008, aux fins du respect des lignes directrices en matière d'actionnariat, le conseil a permis que les UAT, UAR et UAD des membres de la haute direction soient évaluées au prix d'attribution ou à la valeur marchande courante, selon la valeur la plus élevée. Cette mesure a été mise en œuvre provisoirement en raison de la très grande volatilité des conditions du marché et du recul important du cours de l'action de la Société.

En 2006, le conseil a mis en œuvre une exigence selon laquelle le président et chef de la direction est tenu de respecter l'exigence d'actionnariat pendant un an suivant son départ de la Société. En 2009, cette exigence a été étendue au chef de l'exploitation et au chef des finances.

En 2009, le conseil a officiellement approuvé une politique visant à empêcher la monétisation des attributions à base d'actions non acquises par les membres de la haute direction.

Prestations de retraite

La Société offre des régimes de retraite à ses employés afin de les aider à assurer leur retraite. Les régimes sont conformes aux pratiques en vigueur dans les pays où la Société exerce des activités et sont appliqués conformément à ses principes en matière de rémunération.

La Société reconnaît depuis longtemps les risques financiers associés aux régimes de retraite à prestations déterminées classiques; par conséquent, elle a fermé ces régimes à la participation de nouveaux membres et les a remplacés par des régimes de capitalisation, qui comprennent des régimes d'encaisse, de régimes 401(k) et des régimes à cotisations déterminées. Grâce à cette intervention rapide, la Société a diminué son exposition à la volatilité des régimes à prestations déterminées, qui continuera de s'atténuer avec le temps.

Dans la mesure où les prestations de retraite prévues aux termes de régimes enregistrés (ou agréés aux fins de l'impôt) sont limitées par rapport aux prestations qui seraient autrement versées aux membres de la haute direction, la Société peut offrir des régimes supplémentaires qui sont non capitalisés dans la plupart des cas. Pour recevoir la totalité de leurs prestations de retraite supplémentaires, les membres de la haute direction admissibles à de tels régimes doivent respecter des clauses de non-sollicitation et, aux paliers les plus élevés, des clauses de non-concurrence.

Lorsque la Société a fermé ses régimes à prestations déterminées classiques au Canada, certains participants à ces régimes ont pu bénéficier de droits acquis et maintenir leur participation. Au 31 décembre 2009, une vingtaine de membres de la haute direction participaient encore au régime de retraite du personnel du Canada et avaient conclu des conventions de retraite supplémentaires individuelles. Ces membres de la haute direction continuent d'avoir droit à des prestations déterminées calculées en fonction de leurs années de service et de la somme de leur salaire de base et de leurs primes d'encouragement annuelles à court terme. Dans un tel cas, la prestation de retraite annuelle déterminée payable à la

retraite a été plafonnée en fonction des années de service du membre de la haute direction et de son palier au moment du départ à la retraite.

Aux États-Unis, lorsque les régimes à prestations déterminées classiques ont été fermés et remplacés par des régimes d'encaisse, certains participants à ces régimes ont également pu bénéficier de droits acquis et demeurer admissibles à des prestations en fonction de leurs années de service et de la somme de leur salaire de base et de leurs primes d'encouragement annuelles à court terme. En 2008, lorsque les régimes d'encaisse agréés ont été harmonisés et que le régime d'encaisse non agréé a été fermé, ces participants bénéficiant de droits acquis ont été avisés que leurs prestations déterminées fondées sur le salaire moyen de fin de carrière continueraient de s'accumuler uniquement jusqu'en 2011, après quoi ces prestations seraient gelées. Au 31 décembre 2009, une trentaine de membres de la haute direction conservaient leur droit acquis à des prestations déterminées.

En 2008 également, le régime de retraite à prestations déterminées non capitalisé classique à l'intention des employés de la Société au Japon a été converti en un régime d'encaisse capitalisé agréé aux fins de l'impôt. Les prestations aux termes du régime d'encaisse sont fondées sur des crédits de cotisation et des crédits d'intérêt accordés par la Société, conformément à son principe en matière de rémunération. Le solde d'ouverture de chaque participant dans le régime d'encaisse correspondait à la valeur des prestations constituées acquises aux termes du régime à prestations déterminées classique. Les prestations antérieures étaient établies selon un système d'ancienneté fondé sur les années de service, l'âge et le poste occupé.

À mesure que la Société ferme ses régimes à prestations déterminés classiques, le nombre d'employés participant à de tels régimes recule à l'échelle mondiale. Environ 90 % des employés participent maintenant à des régimes de capitalisation, dans le cadre desquels la Société privilégie l'attribution d'un pourcentage fixe établi en fonction de la médiane du marché et des gains ouvrant droit à pension de chaque employé. Les autres régimes de retraite encore fondés sur l'ancienneté font l'objet d'un examen en vue de les adapter à ce principe.

Une description des régimes de retraite offerts aux membres de la haute direction visés est présentée aux pages 52 à 56, de même que des renseignements sur la prestation annuelle payable à chacun d'eux à la retraite et sur l'obligation de la Société au titre des prestations constituées à cet égard.

Avantages sociaux et avantages accessoires

La Société offre à ses employés des régimes collectifs d'assurance vie, de soins médicaux et de soins dentaires, des congés payés et d'autres avantages sociaux, qui sont concurrentiels par rapport aux sociétés homologues locales, tout en veillant à limiter les coûts des avantages sociaux à long terme.

En général, des avantages accessoires sont offerts aux membres de la haute direction sous la forme d'allocations annuelles pouvant servir à régler diverses dépenses, comme la location d'une automobile ou l'adhésion à un club. Cette allocation consiste en un montant fixe à chaque palier, sous réserve de limites maximales, qui est établi par rapport aux avantages offerts par les sociétés homologues.

Gestion des talents et planification de la relève

En plus des programmes de rémunération décrits ci-dessus, la Société a établi un processus exhaustif de gestion des talents et de planification de la relève. La Société vise à placer des personnes de grande compétence à des postes essentiels à l'échelle de l'entreprise et à disposer d'un effectif de réserve talentueux pour occuper ces postes dans l'avenir. Manuvie reconnaît l'importance de promouvoir la carrière des employés possédant de grandes aptitudes en leur offrant une expérience professionnelle diversifiée et intéressante, la mobilité et une formation formelle. Les priorités en matière de gestion des talents sont les suivantes :

- l'identification précoce et l'évaluation des employés de grande compétence et le perfectionnement dynamique de ceux-ci;
- le maintien et la surveillance de l'engagement et la promotion du rendement élevé et du maintien en fonction;
- la différenciation marquée de la rémunération offerte aux employés de grande compétence et possédant d'excellentes aptitudes;
- le recrutement et le maintien en fonction d'employés en début de carrière possédant de grandes aptitudes;
- le recrutement externe sélectif de cadres supérieurs expérimentés possédant des compétences exceptionnelles.

La stratégie de Manuvie en matière de relève repose à la fois sur la promotion interne et le recrutement externe à des postes clés, s'il y a lieu. Cette stratégie assure une transition harmonieuse et rapide aux postes de haute direction, atténue les perturbations causées par le changement à la direction et favorise la cohérence de la stratégie et des pratiques commerciales, tout en permettant l'apport de perspectives différentes et d'idées nouvelles provenant de l'extérieur de la Société. De plus, le fait de pourvoir la majorité des postes vacants au moyen de candidats formés à l'interne favorise le maintien en fonction des membres de la haute direction possédant d'excellentes aptitudes.

La direction porte également son attention sur les cadres de palier inférieur pour s'assurer de disposer d'un bassin de cadres bien formés, de grande compétence et prometteurs qui possèdent une expérience professionnelle et fonctionnelle variées et préconisent une culture et des valeurs communes permettant de soutenir une entreprise durable et très productive. Des efforts importants sont également déployés pour établir un bassin de jeunes cadres subalternes pouvant occuper des postes des paliers médians au besoin.

Le comité de rémunération examine annuellement la profondeur du bassin de talents et les ressources en matière de relève aux postes essentiels au sein de la Société.

Rendement de la Société et résultats du régime d'encouragement

En 2009, le bénéfice net de 1,4 milliard de dollars et le RCP de 5,2 % ont marqué une progression par rapport à 2008, mais sont demeurés bien en deçà de la cible à cet égard, étant donné que la forte amélioration des marchés des actions et de la qualité du crédit a été plus que contrebalancée par la faiblesse du rendement des obligations de sociétés et les modifications aux hypothèses actuarielles. Malgré ces contraintes, le rendement relatif de Manuvie par rapport à celui de son groupe de comparaison mondial était favorable (selon les PCGR des États-Unis), la Société affichant une solidité du capital et une stabilité financière du premier quartile, une rentabilité du deuxième quartile, une croissance du troisième

quartile et un rendement total pour les actionnaires du dernier quartile, mais il a été durement touché par la réaction du marché à l'émission d'actions ordinaires et à la réduction du dividende.

En 2009, le conseil et le président et chef de la direction ont établi des objectifs stratégiques orientant l'entreprise sur la gestion du capital, la gestion des risques et la diversification de la croissance. Ces éléments ont été intégrés dans le régime d'encouragement annuel, qui a été étendu au-delà des objectifs financiers et d'exploitation à court terme. Cette approche est conforme aux pratiques exemplaires au sein de l'industrie et permet de mieux aligner les objectifs des employés sur les priorités actuelles de la direction.

Résultats du tableau de bord équilibré en 2009

Mesures de rendement en 2009	Pondération	Résultats de la Société en 2009
Indice financier <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bénéfice net allant de 1,2 à 3,6 milliards de dollars ▪ Rendement des capitaux propres allant de 4 % à 12 % 	34 %	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bénéfice net de 1,4 milliard de dollars ▪ RCP de 5,2 %
Indice de durabilité <ul style="list-style-type: none"> ▪ Souscriptions / part du marché ▪ Gestion des charges ▪ Rentabilité des nouvelles affaires ▪ Conservation des clients 	33 %	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Des résultats positifs ont été enregistrés au titre des souscriptions dans toutes les exploitations, atténués par la fragilité de la reprise économique aux États-Unis et un effort délibéré en vue d'ajuster la structure des produits et le profil de risque de l'entreprise. ▪ Les fonds gérés totaux ont progressé de 22 %, passant à 440 milliards de dollars. ▪ Les souscriptions d'assurance de l'exercice complet ont reculé de 4 % par rapport à 2008 en devises constantes. Le recul, principalement attribuable à la fragilité de la reprise économique aux États-Unis, a été en grande partie contrebalancé par la croissance soutenue en Asie. ▪ Les primes et dépôts¹ dans les secteurs de l'assurance se sont établis à 22,9 milliards de dollars, soit une progression de 11 % comparativement à l'exercice précédent. ▪ Les primes et dépôts dans le secteur des soins de santé, à l'exclusion des rentes à capital variable, se sont établis à 37,1 milliards de dollars, en baisse de 5 % par rapport à l'exercice précédent. ▪ En 2009, la Société a mis l'accent sur la tarification et les marges, plutôt que sur la part du marché, et continuera de suivre cette voie en vue d'établir des exploitations solides et productives.
Initiatives stratégiques <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestion du capital ▪ Gestion des risques ▪ Croissance diversifiée (par voie organique et d'acquisitions) 	33 %	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les niveaux de capitaux ont été consolidés au moyen d'une série de mesures qui ont porté le ratio du MPRCE de Manufacturers à 240 % au 31 décembre 2009. ▪ Des progrès ont été réalisés en ce qui concerne la réduction de l'exposition de la Société aux actions, qui sont attribuables à des opérations de couverture stratégiquement programmées, à des ajustements apportés à la combinaison de produits et d'activités et à l'amélioration des marchés des actions. ▪ Les filiales en exploitation américaines ont été fusionnées en fin d'exercice, permettant l'amélioration de l'efficacité de la structure du capital, la stabilisation accrue des ratios de capitaux propres, la diversification du profil de risque et la réalisation d'économies d'exploitation. ▪ Deux acquisitions intéressantes ont été réalisées au Canada : le portefeuille canadien de fonds de placement de détail d'AIC Ltée et Pottruff & Smith Travel Insurance Brokers Inc. ▪ Une participation de 49 % dans ABN AMRO TEDA Fund Management Co. Ltd. (Chine) a été négociée, représentant une voie d'entrée clé dans le secteur de la gestion de patrimoine en Chine. ▪ Un plan de croissance à long terme a été élaboré afin d'équilibrer les activités de la Société et son profil de risque, mais également de tirer parti de ses forces en misant sur des exploitations solides et de se diversifier sur de nouveaux marchés de manière sélective.
Total	100 %	

1 Les primes et dépôts constituent une mesure non conforme aux PCGR. Voir « Rendement et mesures non conformes aux PCGR » à la page 60.

En 2009, la combinaison des résultats de l'indice financier, de l'indice de durabilité et des initiatives stratégiques a produit un résultat d'entreprise global (soit le coefficient de rendement de l'entreprise aux fins du REA) de 104 %. Comme il a déjà été mentionné, étant donné que le bénéfice net en 2009 n'a pas atteint le niveau prescrit, des « restrictions » ont été appliquées au résultat d'entreprise, ramenant ainsi à 56 % le résultat applicable au président et chef de la direction, au chef de l'exploitation et aux vice-présidents directeurs principaux. Le programme a donc fonctionné comme prévu en permettant d'aligner la rémunération des membres de la haute direction sur les intérêts des actionnaires. Le comité de rémunération n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire d'ajuster le résultat d'entreprise.

Résultats du régime d'encouragement à moyen terme

Les critères de rendement applicables aux attributions de primes d'encouragement à moyen terme demeurent fermement alignés sur le rendement financier de Manuvie. Conformément à sa démarche axée sur le renforcement des niveaux de capitaux propres en 2009, la Société a ajouté le ratio du MMRPCE comme critère de rendement applicable aux UAR, selon une pondération de 40 %, le RCP représentant 60 %. La première tranche des UAR attribuée en 2009, qui a été acquise le 15 février 2010, correspondait à 94 % de la cible fondée sur le rendement de la Société (RCP de 5,2 % et ratio du MMRPCE de 240 %). Les UAT octroyées en 2007 ont été acquises en décembre 2009 sans valeur, étant donné que la Société n'a pas rempli le critère de rendement fondé sur le RCP moyen sur trois ans. Les UAT attribuées en 2008 devraient également être acquises sans valeur en décembre 2010.

En 2009, le montant total de la rémunération variable (incitatifs annuels, à moyen terme et à long terme) attribuée à partir du palier de vice-président s'est établie à 122 millions de dollars, soit 1,1 point de pourcentage du ratio du MMRPCE de la Société au 31 décembre 2009.

Rémunération du président et chef de la direction

Rendement

Le comité de rémunération et le conseil ont successivement évalué le rendement individuel de Donald Guloien à titre de vice-président directeur principal et chef des placements jusqu'au 7 mai 2009 et à titre de président et chef de la direction par la suite. Ils ont constaté que le chef des placements avait positionné la Division des placements de manière très efficace pour lui permettre d'éviter les instruments et les placements associés à la crise financière mondiale. Il a également assumé rapidement et efficacement les responsabilités de leadership associées au poste de chef de la direction pendant une période particulièrement difficile pour toutes les sociétés du secteur des services financiers. Depuis son entrée en fonction à titre de président et chef de la direction en mai, il a recentré la haute direction sur la réduction des risques, le maintien d'un capital suffisant et la reconnaissance des occasions de croissance, obtenant de bons résultats à chacun de ces égards. Il a su gagner la confiance du conseil de Manuvie, de sa direction et de ses employés.

En 2009, Manuvie a réalisé un bénéfice net de 1,4 milliard de dollars, en hausse marquée comparativement à 517 millions de dollars en 2008. Le RCP a augmenté, s'établissant à 5,2 %, comparativement à 2 % en 2008. Manuvie s'est classée dans le premier quartile de son groupe de comparaison mondial (selon les PCGR des États-Unis) quant à la solidité du capital et à la stabilité financière, dans le deuxième quartile quant à la rentabilité, dans le troisième quartile quant à la croissance et dans le dernier quartile quant au rendement total pour les actionnaires. Des résultats favorables ont été enregistrés dans la plupart des secteurs, atténués par la récession aux États-Unis et les mesures prises par la direction en vue d'ajuster la structure des produits et le profil de risque de l'entreprise. De plus, les fonds gérés ont progressé de 22 % en 2009.

En fin d'exercice, Manuvie affichait un excellent niveau de capitaux et un ratio du MPRCE de 240 % pour Manufacturers. Notre exposition aux actions a été réduite à la suite d'opérations de couverture réalisées au moment opportun, d'ajustements apportés à la combinaison de produits et d'activités et de l'amélioration des marchés des actions. Nous avons réalisé deux acquisitions intéressantes au Canada (AIC et Pottruff & Smith) et avons passé une convention en vue de l'acquisition d'une participation de 49 % dans une société de gestion de patrimoine chinoise. De plus, un plan de croissance à long terme a été élaboré afin de déterminer les priorités futures qui sont compatibles avec les forces de Manuvie, son profil d'entreprise et sa tolérance au risque.

Pendant la durée de la crise financière, les filiales en exploitation du secteur de l'assurance vie de Manuvie sont demeurées parmi les entreprises les mieux cotées de l'industrie quant à la solidité financière, comme il a récemment été indiqué par un certain nombre d'agences de notation vers la fin de l'exercice.

Rémunération du président et chef de la direction en 2009

Dans le cadre de la détermination de la rémunération du président et chef de la direction à sa première année en fonction, le conseil estime que M. Guloien a accompli de l'excellent travail dans des circonstances exceptionnelles. Il a

affirmé ses qualités de leader et clairement démontré sa capacité de déterminer les priorités essentielles et de prendre les mesures appropriées. Bien que le conseil reconnaisse que certaines de ces mesures aient entraîné le recul temporaire du cours de l'action, il est convaincu qu'elles étaient au mieux des intérêts à long terme de la Société et de ses actionnaires.

Cependant, étant donné que l'exercice 2009 a été difficile pour les actionnaires, M. Guloien a proposé au conseil de plafonner sa prime d'encouragement annuelle à moins de la moitié de la cible à cet égard et d'examiner la possibilité de remplacer la tranche excédentaire par une attribution à base d'actions qui serait à risque en raison de son assujettissement à des conditions d'acquisition, à des critères de rendement et au rendement du cours de l'action. Après un examen approfondi, le conseil a accepté cette proposition.

La rémunération totale directe versée à M. Guloien pour 2009 s'est établie à 7 879 833 \$ US (9 326 962 \$ CA). Ce montant comprend un salaire de 930 256 \$ US (1 061 410 \$ CA), une prime d'encouragement annuelle de 949 577 \$ US (1 000 000 \$ CA) et des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 6 000 000 \$ US (7 265 552 \$ CA). Pour plus de détails, voir le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 47.

Le texte suivant décrit le processus chronologique suivi par le conseil dans le cadre de son analyse et de sa détermination de la rémunération du président et chef de la direction en 2009.

- Au terme du processus de sélection d'un nouveau président et chef de la direction de la Société, le conseil a approuvé les modalités du contrat d'emploi de M. Guloien précisant les modalités selon lesquelles il assumerait la fonction de président et chef de la direction à compter du 7 mai 2009. Les principales dispositions de ce contrat prévoient notamment un salaire de base de un million de dollars américains, une prime cible de 200 % du salaire de base et une prime d'encouragement à long terme cible de 550 % du salaire de base. Conformément à la politique approuvée par le conseil, toutes les formes de rémunération sont déterminées en dollars américains et converties en dollars canadiens, telles qu'elles sont payées.
- En février 2009, à titre de chef des placements, M. Guloien a reçu des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 2 777 557 \$ US.
- Le 7 mai 2009, M. Guloien est entré en fonction à titre de président et chef de la direction. Son salaire a été augmenté, passant à un million de dollars américains.
- Le 7 mai 2009, M. Guloien a obtenu une prime d'encouragement à moyen et à long terme de 3 222 443 \$ US qui, ajoutée à la prime d'encouragement à moyen et à long terme qu'il a reçue en février 2009 à titre de chef des placements, totalise 6 000 000 \$ US, soit 600 % de son salaire de base à titre de président et chef de la direction. Cette augmentation, par rapport à la cible de 550 % prévue dans son contrat d'emploi, a été accordée par le conseil en raison du rôle important que M. Guloien a joué pendant la crise financière mondiale, où il a été appelé à gérer les activités de placement de la Société et à soutenir le précédent président et chef de la direction dans le cadre d'un large

éventail d'initiatives vitales, y compris la transition à la direction de la Société.

- En février 2010, le conseil a approuvé l'attribution à M. Guloien d'une prime à l'égard de 2009, conformément à son contrat d'emploi et au programme de rémunération adopté en 2009, selon le processus suivant :
 - Le rendement de la Société a d'abord été évalué selon le tableau de bord équilibré (voir la page 39) applicable à tous les employés de Manuvie admissibles à des primes. Un résultat de 104 % a été obtenu.
 - Une « restriction » relative au bénéfice net a ensuite été appliquée; cette restriction est prévue aux termes du régime afin d'assurer l'alignement de la rémunération sur le rendement pour les actionnaires, à partir du palier de vice-président directeur principal, y compris le président et chef de la direction. Étant donné que le seuil relatif au bénéfice net n'a pas été atteint, le résultat d'entreprise a été ramené à 56 %.
 - Par la suite, le conseil a évalué le rendement individuel de M. Guloien dans l'exercice de ses deux fonctions exercées en 2009. À l'égard de la période pendant laquelle M. Guloien a agi à titre de vice-président directeur principal et chef des placements, le conseil a tenu compte de ses excellents résultats à titre de gestionnaire des placements et des autres responsabilités de direction dont il s'est acquitté, et il a déterminé un coefficient de rendement individuel (le « CRI ») de 1,6.
 - Au moment de sa nomination à titre de président et chef de la direction en mai 2009, M. Guloien a présenté ses objectifs personnels pour 2009, qui ont été examinés et approuvés par le conseil. À la fin de l'exercice, il a commenté son autoévaluation en fonction de ces objectifs. Les administrateurs ont exprimé leur point de vue sur le rendement de M. Guloien dans le cadre de rencontres individuelles avec le président du conseil, puis le conseil plénier a conclu son évaluation au cours d'une réunion des administrateurs indépendants. Quant au rendement de M. Guloien à titre de chef de la direction,

le conseil a déterminé un CRI de 1,4, reflétant son excellente contribution à la direction de la Société.

- Compte tenu du résultat d'entreprise de la Société « restreint » de 56 % et du CRI applicable au salaire, la prime s'est établie à 1 344 000 \$ US, soit 133 % du salaire de base réel versé en 2009.
- Étant donné que l'exercice 2009 a été difficile pour les actionnaires, M. Guloien a proposé de plafonner sa prime de 2009 à 1 000 000 \$ CA, soit 949 477 \$ US, et que la tranche de la prime calculée aux termes du REA excédant 1 000 000 \$ CA soit attribuée à titre de prime d'encouragement à moyen et à long terme supplémentaire pour 2010. Le conseil a examiné la proposition de M. Guloien et l'a acceptée; il a décidé de fixer sa prime de 2009 à 1 000 000 \$ CA et de lui attribuer une prime d'encouragement à moyen et à long terme supplémentaire de 400 000 \$ US pour 2010. Il en résulte un meilleur alignement sur les intérêts des actionnaires en raison du report d'une partie importante de sa prime d'encouragement annuelle aux termes du REA pour 2009 et de son assujettissement à des conditions liées aux résultats financiers, à des exigences en matière d'acquisition et au rendement du cours de l'action ordinaire.

Rémunération du président et chef de la direction en 2010

Le conseil a approuvé l'attribution à M. Guloien d'une prime d'encouragement à moyen et à long terme pour 2010 de 5 500 000 \$ US, soit 550 % de son salaire de base (cible) à titre de président et chef de la direction, à laquelle est ajoutée la prime de 400 000 \$ US, ce qui correspond à une prime totale de 5 900 000 \$ US. Cette prime reflète la contribution solide et soutenue de M. Guloien à la direction de la Société et la décision du conseil d'accepter sa proposition, décrite ci-dessus, de remplacer une partie importante de sa prime d'encouragement annuelle de 2009 par une prime d'encouragement à moyen et à long terme alignée sur le rendement pour les actionnaires.

En 2010, son salaire demeurera inchangé, soit 1 000 000 \$ US.

Rémunération des autres membres de la haute direction visés

Les autres membres de la haute direction visés sont John DesPrez, chef de l'exploitation, Michael Bell, vice-président directeur principal et chef des finances, James Boyle, vice-président directeur principal, Division américaine et Warren Thomson, vice-président directeur principal et chef des placements. Plus de détails sur la rémunération versée à tous les membres de la haute direction visés figurent dans le « Tableau sommaire de la rémunération » et sous la rubrique « Régimes de retraite » aux pages 47 et 51, respectivement.

Le conseiller indépendant du comité de rémunération, Hugessen, effectue un étalonnage exhaustif de la rémunération à des postes similaires au sein de sociétés homologues, dont les résultats servent de points de référence pour déterminer la rémunération totale des membres de la haute direction visés.

Le rendement individuel de chaque membre de la haute direction visé (autre que le président et chef de la direction) est évalué par le président et chef de la direction (et le chef de l'exploitation, dans le cas de M. Boyle) en fonction d'objectifs établis au début de l'exercice et approuvés par le comité de rémunération. Compte tenu de cette évaluation et des commentaires de Hugessen, son conseiller indépendant, le comité de rémunération a examiné et approuvé les primes d'encouragement annuelles et les attributions à base d'actions à l'intention des membres de la haute direction visés en 2009.

Le résultat d'entreprise aux fins du régime d'encouragement annuel (le « REA ») en 2009 à l'égard des membres de la haute direction visés est le même que celui s'applique à tous les membres de la haute direction, comme il est indiqué à la page 40. En 2009, les primes d'encouragement annuelles des membres de la haute direction visés correspondaient à 76 % de la cible. L'enveloppe des primes d'encouragement annuelles de ce groupe était de 3,7 millions de dollars en 2009, comparativement à zéro en 2008 et à 9,8 millions de dollars en 2007 (soit 62 % de moins qu'en 2007). Plus de détails sont présentés ci-dessous.

Michael W. Bell, vice-président directeur principal et chef des finances

M. Bell a été nommé chef des finances en juillet 2009. Il a évalué la capacité de la Société de réaliser un bénéfice et la situation de son capital, augmenté les niveaux de capitaux et amélioré la souplesse avec laquelle la Société peut réagir aux occasions et aux risques sur le marché. Il a solidement assumé la direction du comité du crédit, dont l'activité est essentielle au maintien de l'excellente qualité du crédit de Manuvie. M. Bell est intervenu efficacement auprès des agences de notation du crédit et de la communauté des analystes. Il a consolidé l'équipe mondiale du secteur Finances et amélioré la communication de l'information à l'interne et à l'externe. M. Bell a apporté une contribution importante à Manuvie.

Compte tenu du résultat d'entreprise global déterminant le coefficient de rendement de l'entreprise aux fins du REA de 56 % et du rendement de M. Bell en 2009, celui-ci a reçu, en 2009, une prime d'encouragement annuelle de 718 194 \$ US (756 330 \$ CA), qui comprend un montant de 400 000 \$ US à titre d'indemnité remplaçant la rémunération incitative annuelle de son ancien employeur à laquelle il a dû renoncer.

Compte tenu des réalisations de M. Bell en 2009, de ses qualités de leader et de sa capacité à contribuer à la réussite future de la Société, il s'est vu accorder par le conseil, sur recommandation du comité de rémunération, une attribution à base d'actions d'une valeur de 1 600 000 \$ US en février 2010. Cette attribution consistait en options d'achat d'actions d'une valeur de 800 000 \$ US, en UAR d'une valeur de 600 000 \$ US et en UAT d'une valeur de 200 000 \$ US. Le salaire de M. Bell demeurera inchangé en 2010.

John D. DesPrez III, chef de l'exploitation

Au moment de la nomination de M. DesPrez à titre de chef de l'exploitation en mai 2009, son salaire été porté à 850 000 \$ US et la cible relative à sa prime d'encouragement annuelle à 200 %.

Dans l'exercice de ses fonctions au nouveau poste de chef de l'exploitation de la Société, M. DesPrez a veillé à la réalisation d'excellents résultats d'exploitation. L'exercice 2009 a été marqué par la vigueur des souscriptions, particulièrement au Canada et en Asie, atténuée quelque peu aux États-Unis par la fragilité de la reprise économique et la réduction de l'accent mis sur les rentes à capital variable. Il a dirigé les efforts visant l'ajustement de la structure des produits et du profil de risque en mettant l'accent sur les marges liées à la tarification, plutôt que sur la part de marché. Son équipe de direction a géré les opérations de restructuration importantes découlant de ces modifications. M. DesPrez a présidé le Groupe de travail en matière de croissance, une initiative qui a permis de repérer des occasions à l'échelle mondiale compatibles avec les forces de la Société et sa tolérance au risque et de clarifier et d'ajuster les priorités futures de l'entreprise.

Le projet touchant les filiales américaines a été mené à bien, avec pour résultats l'amélioration de l'efficacité du capital, la réalisation d'économies en matière d'exploitation, la stabilisation accrue de la situation du capital et la diversification plus grande du profil de risque de Manufacturers et des filiales américaines. Compte tenu du résultat d'entreprise « restreint » de la Société de 56 % et du CRI applicable au salaire, la prime s'est établie à 920 267 \$ US (969 133 \$ CA) en 2009. M. Guloien et M. DesPrez ont convenu de remplacer une tranche d'environ 100 000 \$ US de la prime de M. DesPrez aux termes du REA pour 2009 par une prime d'encouragement à moyen et à long terme pour 2010; M. Guloien a recommandé au conseil d'approuver cette modification dans le cas de M. DesPrez. Le conseil a approuvé cette modification et fixé la prime de M. DesPrez pour 2009 à 825 067 \$ US (868 878 \$ CA).

Compte tenu des réalisations de M. DesPrez en 2009, de ses qualités de leader et de sa capacité à contribuer à la réussite future de la Société, il s'est vu accorder par le conseil, sur recommandation du comité de rémunération, une attribution à base d'actions d'une valeur de 3 500 000 \$ US en février 2010. Cette attribution consistait en options d'achat d'actions d'une valeur de 1 750 000 \$ US, en UAR d'une valeur de 1 312 500 \$ US et en UAT d'une valeur de 437 500 \$ US. À titre comparatif, il avait reçu des attributions s'établissant à 3,8 millions de dollars américains en 2009. La prime d'encouragement à court et à moyen terme cible de M. DesPrez

correspond à 400 % de son salaire de base, sous réserve d'un plafond égal à 500 % de celui-ci, qui peut être dépassé seulement en cas de rendement exceptionnel, comme il est déterminé par le conseil. Le salaire de M. DesPrez demeurera inchangé en 2010.

James R. Boyle, vice-président directeur principal, Division américaine

Au moment de la nomination de M. Boyle à titre de vice-président directeur principal, Division américaine en mai 2009, son salaire a été porté à 650 000 \$ US et la cible relative à sa prime d'encouragement annuelle, à 90 %.

En 2009, dans le cadre de la transition à la direction, M. Boyle a remplacé M. DesPrez à titre de vice-président directeur principal, Division américaine. Malgré une année d'instabilité économique continue, M. Boyle a supervisé des trimestres de croissance consécutifs au titre des souscriptions de produits ciblés (excluant les rentes à capital variable), que la restructuration et la retarification des produits d'assurance vie universelle, de rente à capital variable et d'assurance soins de longue durée. De plus, il a négocié des ententes de distributions clés (notamment avec Edward Jones); les fonds communs de placement du secteur Gestion de patrimoine ont obtenu trois nouvelles notes 5 étoiles accordées par Morningstar Ratings¹ et le secteur de l'assurance soins de longue durée a été choisi à titre de fournisseur exclusif du programme fédéral de soins de longue durée des États-Unis. Il a géré la rationalisation découlant du repositionnement des rentes à capital variable sans affaiblir le moral ni l'engagement du personnel. La restructuration du capital de grande envergure et la restructuration réussie des filiales américaines a permis de réaliser des économies en matière de capital et d'exploitation, de réduire les risques et de stabiliser davantage les ratios des capitaux propres. Compte tenu du résultat d'entreprise global déterminant le coefficient de rendement de l'entreprise aux fins du REA de 56 % et du rendement de M. Boyle en 2009, celui-ci a reçu une prime d'encouragement annuelle de 489 140 \$ US (515 114 \$ CA) pour 2009.

Compte tenu des réalisations de M. Boyle en 2009, de ses qualités de leader et de sa capacité à contribuer à la réussite future de la Société, il s'est vu accorder par le conseil, sur recommandation du comité de rémunération, une attribution à base d'actions d'une valeur de 1 800 000 \$ US en février 2010. Cette attribution consistait en options d'achat d'actions d'une valeur de 900 000 \$ US, en UAR d'une valeur de 675 000 \$ US et en UAT d'une valeur de 225 000 \$ US. À titre comparatif, il avait reçu des attributions s'établissant à 1,67 million de dollars américains en 2009. Le salaire de M. Boyle demeurera inchangé en 2010.

¹ Pour chaque fonds ayant un historique d'au moins trois ans, Morningstar calcule la note qu'elle attribue en fonction du rendement ajusté pour le risque Morningstar qui tient compte de la variation du rendement mensuel (y compris l'incidence des frais d'acquisition, de souscription et de rachat), mettant l'accent sur les variations à la baisse et reconnaissant le rendement régulier. Les fonds qui figurent dans la tranche supérieure de 10 % regroupant les meilleurs fonds de chaque catégorie, puis dans les tranches suivantes de 22,5 %, de 35 %, de 22,5 % et dans la tranche inférieure de 10 %, reçoivent respectivement la note 5 étoiles, 4 étoiles, 3 étoiles, 2 étoiles et 1 étoile. La note globale Morningstar pour un fonds est fondée sur la moyenne pondérée de son rendement sur 3 ans, 5 ans et 10 ans (s'il y a lieu) établie par Morningstar. Le rendement passé n'est pas indicatif des résultats futurs.

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

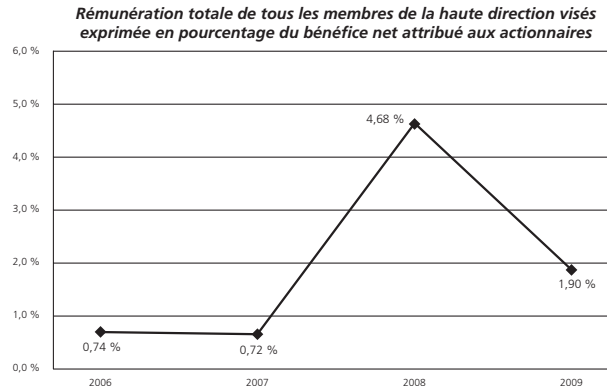
Au moment de la nomination de M. Thomson à titre de chef des placements en mai 2009, son salaire été porté à 650 000 \$ US et la cible relative à sa prime d'encouragement annuelle, à 90 %.

M. Thomson a assumé la responsabilité de la Division des placements pendant une année de volatilité soutenue des marchés des capitaux. Sous sa direction, la Division des placements a réalisé un excellent rendement en 2009. Les fonds gérés totalisaient 440 milliards de dollars en fin d'exercice. Le Fonds général a affiché des résultats solides en gestion des placements et une excellente qualité du crédit et poursuivi l'émission prudente d'actifs à valeur relative. Les portefeuilles d'actifs à revenu fixe et de créances hypothécaires ont obtenu un rendement supérieur à celui de leurs indices repères en 2009. Le secteur de la gestion d'actifs pour le compte de tiers a progressé, atteignant 110 milliards en fonds gérés, et a affiché des flux de trésorerie nets à tous les trimestres de 2009, en plus d'obtenir plusieurs nouveaux mandats importants. Sa structure est caractérisée par son efficacité, sa conformité et sa capacité d'adaptation. Compte tenu du résultat d'entreprise global déterminant le coefficient de rendement de l'entreprise aux fins du REA de 56 % et du rendement de M. Thomson en 2009, celui-ci a reçu une prime d'encouragement annuelle de 489 140 \$ US (515 114 \$ CA) pour 2009.

Compte tenu des réalisations de M. Thomson en 2009, de ses qualités de leader et de sa capacité à contribuer à la réussite future de la Société, il s'est vu accorder par le conseil, sur recommandation du comité de rémunération, une attribution à base d'actions d'une valeur de 1 800 000 \$ US en février 2010. Cette attribution consistait en options d'achat d'actions d'une valeur de 900 000 \$ US, en UAR d'une valeur de 675 000 \$ US et en UAT d'une valeur de 225 000 \$ US. À titre comparatif, il avait reçu des attributions s'établissant à 1,67 million de dollars américains en 2009. Le salaire de M. Thomson demeurera inchangé en 2010.

Rémunération des membres de la haute direction visés et rendement de la Société

Le graphique suivant indique le coût global de la rémunération totale des membres de la haute direction visés en 2006, 2007, 2008 et 2009 exprimé en pourcentage du bénéfice net attribué aux actionnaires.

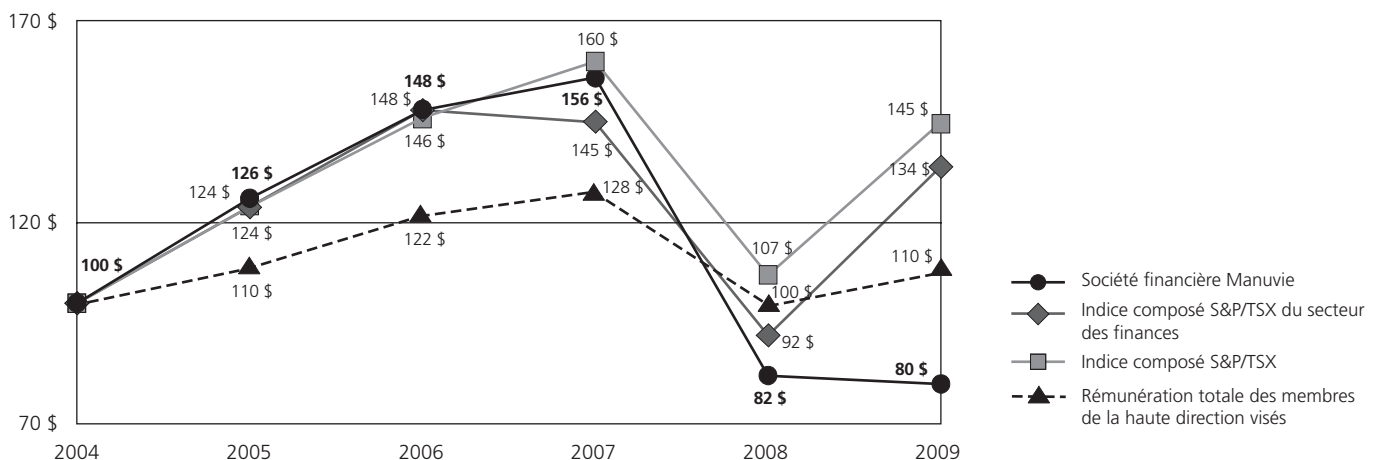


Note : La rémunération totale des membres de la haute direction visés, comme il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération, qui est exprimée en pourcentage de la capitalisation boursière sur les quatre derniers exercices est de 0,063 % en moyenne. Les membres de la haute direction visés au cours de chacun des quatre derniers exercices étaient les suivants :

- 2009 : MM. Guloien, Bell, DesPrez, Boyle et Thomson
- 2008 : MM. D'Alessandro, Rubenovitch, Guloien, DesPrez et Boyle
- 2007 : MM. D'Alessandro, Rubenovitch, Guloien, DesPrez et Bisnaire
- 2006 : MM. D'Alessandro, Rubenovitch, Guloien, DesPrez et Gordon

Graphique de rendement

Le graphique de rendement suivant indique le rendement cumulatif total pour les actionnaires d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires pour la période allant du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2009 comparativement au rendement cumulatif total de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX du secteur des finances au cours de la même période. Les valeurs indiquées supposent le réinvestissement de tous les dividendes. Le paiement des primes d'encouragement à moyen terme et à long terme attribuées aux membres de la haute direction visés est assujéti aux fluctuations du cours de l'action ordinaire, ce qui aligne étroitement le paiement de ces attributions sur le rendement pour les actionnaires. Le graphique ci-dessous montre la correspondance entre le rendement pour les actionnaires et la rémunération totale des membres de la haute direction visés de 2004 à 2008. En 2009, la mise en œuvre de l'approche fondée sur le tableau de bord équilibré pour déterminer la prime d'encouragement annuelle et d'une mesure de suffisance du capital pour déterminer la prime d'encouragement à moyen terme a permis de recentrer la rémunération totale des membres de la haute direction visés sur les résultats produisant des avantages à long terme, de sorte que des primes « restreintes » ont été versées en 2009, comparativement à aucune en 2008. De plus, la réduction du dividende et l'émission d'actions ordinaires, qui devraient être avantageuses pour les actionnaires à long terme, ont eu une incidence défavorable sur le cours de l'action ordinaire. Il en résulte un écart d'alignement entre le rendement pour les actionnaires et la rémunération totale des membres de la haute direction visés de 2008 à 2009.



Renseignements supplémentaires sur le rendement pour les actionnaires

Le graphique suivant indique le rendement cumulé total pour les actionnaires d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Société pour la période allant du 31 décembre 1999 (année du premier appel public à l'épargne de la Société) au 31 décembre 2009 comparativement au rendement cumulé total de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX du secteur des finances au cours de la même période. Les valeurs indiquées supposent le réinvestissement de tous les dividendes.

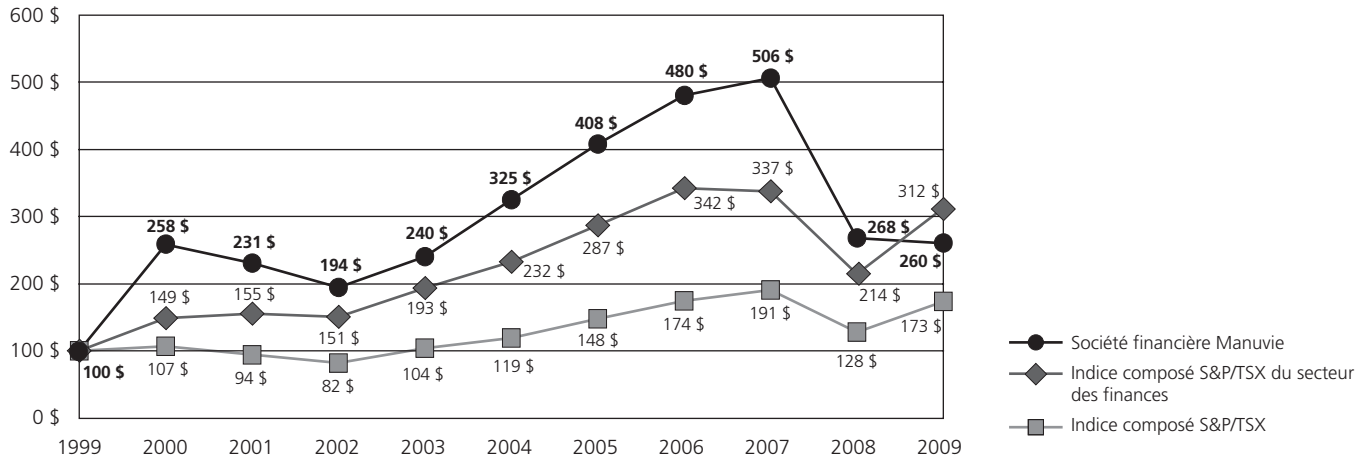


Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération attribuée aux membres de la haute direction visés en contrepartie des services fournis dans l'exercice de leurs fonctions au 31 décembre 2009; les montants sont exprimés en dollars canadiens, à moins d'avis contraire.

Nom et poste principal	Exercice	Rémunération en vertu d'un régime d'intéressement autre qu'à base d'actions					Rémunération directe totale ⁶	Valeur du régime de retraite ⁷	Autre rémunération ⁸	Rémunération totale
		Salaires ¹	Attributions à base d'actions ²	Attributions à base d'options ³	Régimes	Régimes				
					d'encouragement annuel ⁴	d'encouragement à long terme ⁵				
(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	
Donald Guloien ⁹ Président et chef de la direction	2009	1 061 410	3 632 776	3 632 776	1 000 000	s.o.	9 326 962	243 000	88 471	9 658 434
	2008	839 798	1 500 000	1 500 000	0	s.o.	3 839 798	0	85 478	3 925 276
	2007	799 938	1 350 000	1 350 000	1 878 000	s.o.	5 377 938	0	83 568	5 461 506
Michael Bell ¹⁰ Vice-président directeur principal et chef des finances	2009	409 149	792 400	792 400	756 330	s.o.	2 750 279	35 700	52 874	2 838 853
John D. DesPrez III ¹¹ Chef de l'exploitation	2009	956 539	2 351 474	2 351 474	868 878	s.o.	6 528 365	89 900	66 022	6 684 286
	2008	840 005	1 500 000	1 500 000	0	s.o.	3 840 005	239 900	31 806	4 111 711
	2007	801 791	1 350 000	1 350 000	1 878 000	s.o.	5 379 791	(213 700)	32 387	5 198 478
James R. Boyle ¹¹ Vice-président directeur principal, Division américaine	2009	707 468	1 509 203	999 225	515 114	s.o.	3 731 009	69 100	0	3 800 109
	2008	578 217	692 265	692 265	0	s.o.	1 962 747	121 000	0	2 083 747
	2007	549 766	621 500	621 500	755 189	s.o.	2 547 955	(105 200)	0	2 442 755
Warren Thomson ¹¹ Vice-président directeur, principal et chef des placements	2009	683 223	1 334 225	999 225	515 114	s.o.	3 531 787	58 600	32 468	3 622 855
	2008	517 459	435 000	435 000	0	s.o.	1 387 459	106 700	10 725	1 504 884
	2007	474 604	425 000	425 000	726 211	s.o.	2 050 815	57 200	18 125	2 126 141
Ancien chef de la direction et ancien chef des finances										
Dominic D'Alessandro ¹² Ancien président et chef de la direction	2009	668 742	11 124 000	0	0	s.o.	11 792 742	256 000	2 716 760	14 765 502
	2008	1 361 540	3 906 240	3 906 240	0	s.o.	9 174 020	2 115 000	273 717	11 562 737
	2007	1 276 004	4 160 942	4 160 942	4 158 643	s.o.	13 756 531	1 817 000	87 788	15 661 319
Peter Rubenovitch ¹³ Ancien vice-président directeur principal et chef des finances	2009	574 362	0	0	470 428	s.o.	1 044 790	258 000	1 196 075	2 498 865
	2008	689 122	900 000	900 000	0	s.o.	2 489 122	0	47 511	2 536 633
	2007	695 878	900 000	900 000	1 011 911	s.o.	3 507 789	0	88 438	3 596 227

¹ Le salaire versé à MM. Guloien, Bell, D'Alessandro et Rubenovitch est exprimé en dollars américains, mais versé et converti en dollars canadiens, sur une base bimensuelle, selon le taux de change de la Banque du Canada à midi à la date précédant le versement.

² Les montants indiqués représentent la valeur en dollars utilisée pour déterminer le nombre d'unités devant être attribuées aux membres de la haute direction visés. Ce nombre est déterminé en divisant la valeur en dollars par la juste valeur à la date d'attribution de chaque unité. La juste valeur à la date d'attribution de chaque unité correspond au cours de l'action ordinaire à la TSX, soit le cours de clôture le jour de négociation précédant la date d'attribution ou le cours de clôture moyen des cinq jours de négociation précédant la date d'attribution, selon la valeur la plus élevée. La juste valeur à la date d'attribution tient compte du montant du dividende crédité à l'égard des unités. Les montants indiqués pour 2009 représentent les UAR attribuées à MM. Guloien, DesPrez, Boyle et Thomson le 18 février et le 18 mai 2009. Le 18 février 2009, les UAR ont été attribuées en fonction d'un cours de l'action ordinaire de 15,67 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour précédant. Le 18 mai 2009, les UAR ont été attribuées en fonction d'un cours de l'action ordinaire de 21,95 \$, soit le cours de clôture moyen des actions ordinaires à la TSX des cinq jours précédents. L'acquisition de ces UAR est assujettie au respect d'un critère de rendement établi. Les attributions ont été déterminées en dollars américains et converties en dollars canadiens selon le taux de change de 1,2601 \$ pour 1,00 \$ US dans le cas de MM. Guloien et DesPrez et de 1,20 \$ pour 1,00 \$ US dans le cas de MM. Boyle et Thomson, à l'égard de l'attribution du 18 février 2009, et de 1,1687 \$ pour 1,00 \$ US à l'égard de l'attribution du 18 mai 2009.

MM. Boyle et Thomson ont reçu des UAT au lieu d'une prime en espèces pour 2008. Ces UAT ont également été attribuées le 18 février 2009 en fonction d'un cours de l'action ordinaire de 15,67 \$. Les attributions ont été déterminées en dollars américains et converties en dollars canadiens selon le taux de change de 1,2601 \$ pour 1,00 \$ US.

M. Bell a reçu une attribution d'UAR le 22 juin 2009 en fonction d'un cours de l'action ordinaire de 23,25 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour précédant. L'acquisition de ces UAR est assujettie au respect d'un critère de rendement établi. L'attribution a été déterminée en dollars américains et convertie en dollars canadiens selon le taux de change de 1,132 \$ pour 1,00 \$ US.

³ Les montants indiqués représentent la valeur en dollars utilisée pour déterminer le nombre d'options d'achat d'actions devant être attribuées aux membres de la haute direction visés. Le nombre d'options d'achat d'actions attribuées a été calculé pour les exercices indiqués en fonction des prix d'exercice et des facteurs Black-Scholes suivants : février 2009, 15,67 \$ et 22 %; mai 2009, 21,95 \$ et 22 %; juin 2009, 23,25 \$ et 22 %; 2008, 37,71 \$ et 19,6 %; 2007, 40,38 \$ et 23,9 %. Ces facteurs Black-Scholes ont été calculés au moyen des variables suivantes : a) la durée prévue des options, b) la volatilité prévue du cours des actions ordinaires, c) le taux d'intérêt sans risque et d) le taux de rendement prévu des actions ordinaires. La juste valeur à la date d'attribution correspond à la juste valeur comptable des options d'achat d'actions.

⁴ Les primes d'encouragement annuelles sont versées en espèces dans l'année suivant l'exercice au cours duquel elles ont été gagnées. Pour 2009, les primes versées en dollars américains à MM. Guloien, Bell, DesPrez, Boyle et Thomson ont été converties en dollars canadiens selon le taux de change de 1,0531 \$ pour 1,00 \$ US.

⁵ Manuvie n'offre pas ce type de programme de rémunération.

⁶ La rémunération directe totale représente la rémunération que le conseil a décidé de verser pour l'exercice et correspond à la somme des montants indiqués dans les colonnes « Salaire », « Attributions à base d'actions », « Attributions à base d'options » et « Régimes d'encouragement annuel ».

⁷ La colonne « Valeur du régime de retraite » comprend le coût des services rendus et tout autre élément rémunérateur se rapportant aux régimes de retraite auxquels les membres de la haute direction visés participent. Des détails sur ces régimes de retraite et l'obligation de la Société à cet égard sont présentés ci-dessous sous la rubrique « Régimes de retraite ». Pour 2009, la valeur du régime de retraite en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon le taux de change de 1,1416 \$ pour 1,00 \$ US, soit le taux de change moyen de l'état des résultats utilisé dans les états financiers consolidés de la Société de 2009.

- ⁸ La colonne « Autre rémunération » comprend la valeur d'un examen médical annuel payé, d'une place de stationnement payée au siège social de la Société et des montants imputés au compte de dépenses personnelles des membres de la haute direction (le « compte de dépenses ») au Canada et aux termes du programme d'allocation au titre des avantages accessoires aux États-Unis. Le compte de dépenses et les allocations au titre des avantages accessoires américains devant être déclarés sont les suivants pour 2009 : M. Guloien, 84 436 \$; M. D'Alessandro, 203 202 \$, quant à la partie inutilisée des montants pour 2007 et 2008; M. Rubenovitch, 100 733 \$; et M. DesPrez, 66 021 \$. En 2009, la Société a fait un don de 1 000 \$ pour le compte de M. Guloien à un organisme de bienfaisance choisi par celui-ci.
- ⁹ La colonne « Valeur du régime de retraite » pour 2009 reflète la bonification des droits acquis de M. Guloien au moment de sa nomination à titre de président et chef de la direction le 7 mai 2009, comme il est expliqué sous la rubrique « Régimes de retraite ».
- ¹⁰ M. Bell s'est joint à Manuvie le 17 juin 2009 à titre de chef des finances. La colonne « Salaire » indique son salaire pour la période allant du 17 juin au 31 décembre 2009. La colonne « Régimes d'encouragement annuel » comprend un montant additionnel de 400 000 \$ US aux termes du REA attribué à M. Bell à titre d'indemnité remplaçant la rémunération incitative annuelle à laquelle il a dû renoncer en quittant son ancien employeur, qui a été converti en dollars canadiens selon le taux de change de 1,0531 \$ pour 1,00 \$ US.
- La colonne « Autre rémunération » comprend les montants remboursés à l'égard de services juridiques et de services de conseil en fiscalité se rapportant à sa réinstallation au Canada, à l'exclusion des frais payés aux termes de son programme de réinstallation de la Société.
- M. Bell recevra des paiements de compensation fiscale transitoires plafonnés visant à atténuer l'écart en matière d'impôt sur le revenu entre le Canada et les États-Unis à l'égard de son salaire annuel de 2009 et de 2010 et de sa prime annuelle aux termes du REA pour ces exercices, payable en 2010 et en 2011, respectivement, moment auquel il y sera mis fin. Le paiement de compensation fiscale maximum pour 2009 est de 200 000 \$.
- ¹¹ La rémunération versée à MM. DesPrez, Boyle et Thomson est déterminée et versée en dollars américains. Pour 2009, la rémunération, à l'exception de la prime d'encouragement annuelle (voir la note 4) et de la valeur du régime de retraite (voir la note 7), a été convertie en dollars canadiens selon le taux de change de 1,1482 \$ pour 1,00 \$ US, soit le taux de change moyen bimensuel à midi de la Banque du Canada pour 2009.
- ¹² M. D'Alessandro a pris sa retraite de Manuvie avec prise d'effet le 31 mai 2009. À titre de rémunération pour 2009 et en reconnaissance du leadership qu'il a exercé pendant de nombreuses années, il a reçu 2 500 000 \$ US en espèces, ce qui comprenait son salaire, et une attribution d'UAR équivalant à 10 000 000 \$ US. M. D'Alessandro a accepté que des critères de rendement fondés sur le cours des actions ordinaires s'appliquent à cette attribution d'UAR, comme il est indiqué ci-dessous. Au 31 décembre 2009, cette attribution d'UAR avait une valeur nulle.
- La colonne « Salaire » indique le salaire pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 mai 2009, en fonction d'un salaire annuel de 1 300 000 \$ US.
- En février 2007, M. D'Alessandro a reçu des UAT assujetties à des critères de rendement d'une valeur de 4 160 942 \$, qui ont été acquises sans valeur en décembre 2009, étant donné que les critères de rendement n'ont pas été remplis. En février 2008, M. D'Alessandro a reçu des UAT assujetties à des critères de rendement d'une valeur de 3 906 240 \$, qui devraient être acquises sans valeur en décembre 2010 pour la même raison.
- La colonne « Attributions à base d'actions » indique une attribution de 483 652 UAR effectuée le 29 mai 2009, équivalant à 11 124 000 \$, en fonction d'un cours des actions ordinaires de 23,00 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour précédent cette date. L'attribution en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon le taux de change de 1,1124 \$ pour 1,00 \$ US. M. D'Alessandro a accepté que des critères de rendement s'appliquent à cette attribution d'UAR. L'acquisition de ces UAR est assujettie au respect des critères de rendement déterminés suivants au plus tard le 22 décembre 2011 : i) si le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX n'atteint pas 30 \$ à une date quelconque pendant la période d'acquisition, les UAR ne seront pas payées; ii) si le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX atteint 30 \$ à une date quelconque pendant la période d'acquisition, les UAR seront payées à raison de 50 %; iii) si le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX atteint 36 \$ à une date quelconque pendant la période d'acquisition, les UAR seront payées à raison de 100 %; et iv) si le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX s'établit entre 30 \$ et 36 \$ à une date quelconque pendant la période d'acquisition, le pourcentage des UAR qui seront payées variera proportionnellement entre 50 % et 100 %. Les UAR sont assujetties à des obligations de non-sollicitation et de non-concurrence postérieures à l'emploi qui, en cas de manquement, peuvent entraîner l'annulation de l'attribution. Les UAR sont aussi assujetties à des dispositions de récupération en cas de redressement important des résultats financiers de la Société. Aux termes des dispositions de récupération, les montants excédentaires payés ou payables sont susceptibles de devoir être remboursés ou déduits de montants dus.
- La colonne « Valeur du régime de retraite » pour 2009 indique la valeur des prestations constituées entre le 1^{er} janvier et le 7 février 2009, date à laquelle M. D'Alessandro a atteint la prestation de retraite annuelle maximale de 3 000 000 \$, en fonction de 30 années de service décomptées.
- La colonne « Autre rémunération » comprend les montants suivants, en plus de ceux qui sont indiqués à la note 8 ci-dessus : un montant de 2 304 568 \$ versé le 29 mai 2009, qui représente la différence entre l'attribution en espèces moins le salaire en dollars américains, qui a été converti en dollars canadiens selon le taux de change de 1,1756 \$ pour 1,00 \$ US, une indemnité de congé payés, des services de soutien administratifs, comme l'usage d'un bureau, les services d'un adjoint de direction et des services technologiques et une place de stationnement aux bureaux torontois de la Société entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 2009, conformément à son contrat d'emploi; et un cadeau de retraite d'une valeur d'environ 23 000 \$.
- ¹³ M. Rubenovitch a quitté son emploi actif le 30 septembre 2009 conformément à une convention de retraite, dont les modalités sont décrites sous la rubrique « Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle ».
- La colonne « Salaire » indique le salaire pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 septembre 2009, en fonction d'un salaire annuel de 650 000 \$ US.
- La colonne « Régime d'intéressement annuel » indique un paiement de 470 428 \$ aux termes du REA établi de manière proportionnelle.
- M. Rubenovitch n'a pas reçu d'attribution à base d'actions à moyen ou à long terme en 2009.
- La colonne « Valeur du régime de retraite » pour 2009 reflète la reconnaissance des deux années comprises entre le 30 septembre 2009 et le 30 septembre 2011 aux fins de la détermination de la réduction pour retraite anticipée applicable à sa prestation de retraite, conformément à sa convention de retraite. M. Rubenovitch n'a pas accumulé de droits à pension additionnels en 2007, en 2008 et en 2009, étant donné que les prestations de retraite gagnées jusqu'à la fin de 2006 étaient supérieures au plafond entré en vigueur le 1^{er} janvier 2007.
- La colonne « Autre rémunération » comprend, en plus des montants indiqués à la note 8 ci-dessus, une prime de transition non récurrente de 643 320 \$ et six paiements bimensuels, du 1^{er} octobre au 31 décembre 2009, totalisant 442 595 \$, qui ont été versés conformément à sa convention de retraite, et une indemnité de congé payé.
- En février 2007, M. Rubenovitch a reçu des UAT assujetties à des critères de rendement d'une valeur de 900 000 \$, qui ont été acquises sans valeur en décembre 2009, étant donné que les critères de rendement n'ont pas été remplis. En février 2008, M. Rubenovitch a reçu des UAT assujetties à des critères de rendement d'une valeur de 900 000 \$, qui devraient être acquises sans valeur en décembre 2010 pour la même raison.

Attributions à base d'actions et attributions à base d'options en cours

Nom	Date d'attribution	Options à base d'actions ^{5,7}				Attributions à base d'actions ⁵		
		Titres sous-jacents visés par des options non exercées (n ^b re)	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées ¹ (\$)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ³ (n ^b re)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁴ (\$)	
							Minimum ⁶	Cible ⁶
Donald Guloien	2 octobre 2000	109 800	15,80 \$	2 octobre 2010	387 594 \$			
	12 février 2001	100 000	20,875 \$	12 février 2011	0 \$ ²			
	11 février 2002	160 000	21,23 \$	11 février 2012	0 \$ ²			
	25 février 2003	96 000	18,175 \$	25 février 2013	110 880 \$			
	11 février 2004	128 000	24,025 \$	11 février 2014	0 \$ ²			
	15 février 2005	128 286	29,005 \$	15 février 2015	0 \$ ²			
	15 février 2006	135 208	36,98 \$	15 février 2016	0 \$ ²			
	16 février 2007	139 884	40,38 \$	16 février 2017	0 \$ ²			
	20 février 2008	202 945	37,71 \$	20 février 2018	0 \$ ²	42 837	0 \$	828 039 \$
	18 février 2009	507 629	15,67 \$	18 février 2019	1 857 922 \$	116 380	0 \$	2 249 625 \$
18 mai 2009	389 889	21,95 \$	18 mai 2019	0 \$ ²	87 837	0 \$	1 697 889 \$	
Michael Bell	22 juin 2009	154 917	23,25 \$	22 juin 2019	0 \$ ²	34 515	0 \$	667 175 \$
John DesPrez III	12 février 2001	200 000	20,875 \$	12 février 2011	0 \$ ²			
	11 février 2002	160 000	21,23 \$	11 février 2012	0 \$ ²			
	25 février 2003	96 000	18,175 \$	25 février 2013	110 880 \$			
	11 février 2004	152 000	24,025 \$	11 février 2014	0 \$ ²			
	15 février 2005	128 286	29,005 \$	15 février 2015	0 \$ ²			
	15 février 2006	135 208	36,98 \$	15 février 2016	0 \$ ²			
	16 février 2007	139 884	40,38 \$	16 février 2017	0 \$ ²			
	20 février 2008	202 945	37,71 \$	20 février 2018	0 \$ ²	42 837	0 \$	828 039 \$
	18 février 2009	464 118	15,67 \$	18 février 2019	1 698 672 \$	106 405	0 \$	2 056 809 \$
	18 mai 2009	155 617	21,95 \$	18 mai 2019	0 \$ ²	35 058	0 \$	677 671 \$
James Boyle	25 février 2003	30 000	18,175 \$	25 février 2013	34 650 \$			
	11 février 2004	48 000	24,025 \$	11 février 2014	0 \$ ²			
	15 février 2005	48 990	29,005 \$	15 février 2015	0 \$ ²			
	15 février 2006	50 016	36,98 \$	15 février 2016	0 \$ ²			
	16 février 2007	64 399	40,38 \$	16 février 2017	0 \$ ²			
	20 février 2008	93 661	37,71 \$	20 février 2018	0 \$ ²	19 770	0 \$	382 154 \$
	18 février 2009	255 948	15,67 \$	18 février 2019	936 770 \$	58 680	0 \$	1 134 284 \$
	18 février 2009					33 915	655 577 \$	655 577 \$
18 mai 2009	24 202	21,95 \$	18 mai 2019	0 \$ ²	5 451	0 \$	105 368 \$	
Warren Thomson	25 février 2003	15 000	18,175 \$	25 février 2013	17 325 \$			
	11 février 2004	36 000	24,025 \$	11 février 2014	0 \$ ²			
	15 février 2005	42 094	29,005 \$	15 février 2015	0 \$ ²			
	15 février 2006	41 150	36,98 \$	15 février 2016	0 \$ ²			
	16 février 2007	44 038	40,38 \$	16 février 2017	0 \$ ²			
	20 février 2008	58 854	37,71 \$	20 février 2018	0 \$ ²	12 422	0 \$	240 117 \$
	18 février 2009	255 948	15,67 \$	18 février 2019	936 770 \$	58 680	0 \$	1 134 284 \$
	18 février 2009					22 278	430 634 \$	430 634 \$
18 mai 2009	24 202	21,95 \$	18 mai 2019	0 \$ ²	5 451	0 \$	105 368 \$	
Ancien chef de la direction et ancien chef des finances								
Dominic D'Alessandro	2 octobre 2000	1 800 000	15,80 \$	2 octobre 2010	6 354 000 \$			
	12 février 2001	517 366	20,875 \$	12 février 2011	0 \$ ²			
	11 février 2002	734 808	21,23 \$	11 février 2012	0 \$ ²			
	25 février 2003	500 000	18,175 \$	31 mai 2012	577 500 \$			
	11 février 2004	694 000	24,025 \$	31 mai 2012	0 \$ ²			
	15 février 2005	677 510	29,005 \$	31 mai 2012	0 \$ ²			
	15 février 2006	458 532	36,98 \$	31 mai 2012	0 \$ ²			
	16 février 2007	431 149	40,38 \$	31 mai 2012	0 \$ ²			
	20 février 2008	528 502	37,71 \$	31 mai 2012	0 \$ ²	111 556	0 \$	2 156 377 \$
	29 mai 2009					489 799	0 \$	9 467 812 \$ ⁸
Peter Rubenovitch	12 février 2001	132 000	20,875 \$	12 février 2011	0 \$ ²			
	11 février 2002	160 000	21,23 \$	11 février 2012	0 \$ ²			
	25 février 2003	96 000	18,175 \$	25 février 2013	110 880 \$			
	11 février 2004	128 000	24,025 \$	11 février 2014	0 \$ ²			
	15 février 2005	128 286	29,005 \$	30 septembre 2014	0 \$ ²			
	15 février 2006	88 180	36,98 \$	30 septembre 2014	0 \$ ²			
	16 février 2007	93 256	40,38 \$	30 septembre 2014	0 \$ ²			
	20 février 2008	121 767	37,71 \$	30 septembre 2014	0 \$ ²	25 702	0 \$	496 820 \$

- ¹ La valeur des options d'achat d'actions dans le cours non exercées au 31 décembre 2009 correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options d'achat d'actions et le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2009, qui était de 19,33 \$ l'action ordinaire.
- ² La valeur des options d'achat d'actions dans le cours est nulle, étant donné que le prix d'exercice est supérieur au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2009.
- ³ Le nombre d'UAT à l'égard desquelles les droits n'ont pas été acquis est fondé sur un critère de rendement cible de 100 %.
- ⁴ La valeur marchande ou de paiement des UAT à l'égard desquelles les droits n'ont pas été acquis est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2009, qui était de 19,33 \$ l'action ordinaire.
- ⁵ En mai 2006, la Société a déclaré un dividende en actions qui a eu le même effet qu'un fractionnement de ses actions ordinaires à raison de deux actions pour une. Toutes les UAT, options d'achat d'actions et UAD indiquées dans la présente circulaire de sollicitation de procurations sont déclarées compte tenu du dividende en actions.
- ⁶ Les attributions d'UAT effectuées le 20 février 2008 sont assujetties à un critère de rendement. Le paiement minimal fondé sur ce critère de rendement est de zéro. À titre d'information supplémentaire, il est à noter que le paiement cible est inclus.
- ⁷ Les options d'achat d'actions exercées avant le 31 décembre 2009 ne sont pas prises en compte.
- ⁸ M. D'Alessandro a accepté que des critères de rendement s'appliquent à cette attribution d'UAR. L'acquisition de ces UAR est assujettie au respect des critères de rendement déterminés suivants au plus tard le 22 décembre 2011 : i) si le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX n'atteint pas 30 \$ à une date quelconque pendant la période d'acquisition, les UAR ne seront pas payées; ii) si le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX atteint 30 \$ à une date quelconque pendant la période d'acquisition, les UAR seront payées à raison de 50 %; iii) si le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX atteint 36 \$ à une date quelconque pendant la période d'acquisition, les UAR seront payées à raison de 100 %; et iv) si le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX s'établit entre 30 \$ et 36 \$ à une date quelconque pendant la période d'acquisition, le pourcentage des UAR qui seront payées variera proportionnellement entre 50 % et 100 %.

Valeur globale de la participation en actions des membres de la haute direction visés de 2007 à 2009

Membre de la haute direction visé	Exercice	Participation en actions en cours				Actionnariat personnel	
		UAD	UAR	Options d'achat d'actions		Actions ordinaires	Total
				Pouvant être exercées	Ne pouvant être exercées		
Donald A. Guloien	2009	3 236 866 \$	3 947 515 \$	498 474 \$	1 857 922 \$	2 391 508 \$	11 932 285 \$
	2008	3 342 290 \$	0 \$	801 000 \$	0 \$	2 573 376 \$	6 716 666 \$
	2007	6 308 189 \$	2 701 110 \$	12 385 061 \$	1 661 868 \$	5 019 320 \$	28 075 548 \$
Michael W. Bell	2009	0 \$	667 175 \$	0 \$	0 \$	0 \$	667 175 \$
John D. DesPrez III	2009	0 \$	2 734 480 \$	110 880 \$	1 698 672 \$	836 023 \$	5 380 054 \$
	2008	0 \$	0 \$	252 000 \$	0 \$	899 600 \$	1 151 600 \$
	2007	0 \$	2 701 110 \$	11 932 625 \$	1 761 138 \$	1 754 653 \$	18 149 526 \$
James R. Boyle	2009	0 \$	1 895 229 \$	34 650 \$	936 770 \$	115 980 \$	2 982 629 \$
	2008	0 \$	0 \$	78 750 \$	0 \$	124 800 \$	203 550 \$
	2007	0 \$	1 124 560 \$	1 595 656 \$	628 717 \$	243 420 \$	3 592 353 \$
Warren A. Thomson	2009	255 794 \$	1 670 286 \$	17 325 \$	936 770 \$	695 203 \$	3 575 378 \$
	2008	264 118 \$	0 \$	39 375 \$	0 \$	716 664 \$	1 020 157 \$
	2007	498 524 \$	836 553 \$	832 949 \$	741 509 \$	1 353 577 \$	4 263 112 \$

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

Nom	Attributions à base d'options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)¹	Attributions à base d'actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)²	Rémunération en vertu d'un régime d'intéressement autre qu'à base d'action – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)³
Donald Guloien	0 \$	0 \$	1 000 000 \$
Michael Bell	0 \$	0 \$	756 330 \$
John DesPrez III	0 \$	0 \$	868 878 \$
James Boyle	0 \$	0 \$	515 114 \$
Warren Thomson	0 \$	0 \$	515 114 \$
Dominic D'Alessandro	0 \$	0 \$	0 \$
Peter Rubenovitch	0 \$	0 \$	470 428 \$

¹ Valeur totale des options d'achat d'actions à l'égard desquelles les droits ont été acquis au cours de 2009. La valeur correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date d'acquisition. Toutes les options d'achat d'actions à l'égard desquelles les droits ne sont pas acquis étaient hors du cours à la date d'acquisition. Il n'est pas nécessaire d'indiquer dans le présent tableau la valeur des options d'achat d'actions exercées en 2009.

² Les UAT attribuées en 2007 ont été acquises sans valeur en 2009, étant donné que les critères de rendement n'ont pas été remplis.

³ La valeur totale des primes d'encouragement annuelles versées en espèces pour 2009. Les primes d'encouragement annuelles sont également indiquées dans le Tableau sommaire de la rémunération.

Régimes de retraite

M. Guloien participe au régime de retraite à prestations déterminées enregistré et supplémentaire canadien. MM. D'Alessandro et Rubenovitch participaient également à ces régimes. M. Bell participe au régime de retraite à cotisations déterminées enregistré et supplémentaire canadien. MM. DesPrez et Boyle participent au régime de retraite américain de la Société, qui comprend un régime d'encaisse, un régime 401(k) agréé et un régime à cotisations déterminées non agréé. M. Thomson participait également au régime de retraite américain en 2007, en 2008 et en 2009. Auparavant, il participait au régime de retraite à cotisations déterminées enregistré et supplémentaire canadien et, à partir du 1^{er} janvier 2010, il a repris sa participation aux régimes canadiens après son retour au Canada.

Tableau des régimes de retraite – régimes de retraite à prestations déterminées

Le tableau ci-dessous présente les renseignements suivants à l'égard de chaque membre de la haute direction visé qui participe aux régimes de retraite à prestations déterminées de la Société :

- le nombre d'années de service décomptées au 31 décembre 2009 et à l'âge normal de la retraite de 65 ans;
- les prestations annuelles constituées ou gagnées estimatives pour les années de services décomptées au 31 décembre 2009 et à l'âge normal de la retraite de 65 ans;
- un rapprochement de l'obligation au titre des prestations constituées pour la période allant du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2009.

Nom	Années de service décomptées (n ^{bre})		Prestations annuelles payables ¹		Obligation au titre des obligations constituées au 31 décembre 2008 ²	Variation des éléments rémunérateurs en 2009		Variation des éléments non compensatoires en 2009 ⁵	Obligation au titre des obligations constituées au 31 décembre 2009 ⁶
	Au 31 décembre 2009	À 65 ans	Au 31 décembre 2009	À 65 ans		Coût des services rendus ³	Autre ⁴		
Donald Guloien ⁷	28,8	41,2	1 074 300 \$	1 200 000 \$	7 091 000 \$	243 000 \$	0 \$	1 751 000 \$	9 085 000 \$
John DesPrez III ⁸	19,0	31,0	145 000 \$	168 500 \$	929 000 \$	25 000 \$	0 \$	(58 000) \$	896 000 \$
James Boyle ⁸	17,6	32,0	122 200 \$	152 200 \$	680 000 \$	24 000 \$	0 \$	(39 000) \$	665 000 \$
Warren Thomson ⁸	8,6	18,8	11 800 \$	11 800 \$	72 000 \$	16 000 \$	0 \$	(6 000) \$	82 000 \$

Ancien chef de la direction et ancien chef des finances

Dominic D'Alessandro ⁹	30,0	s.o.	3 000 000 \$	3 000 000 \$	31 951 000 \$	256 000 \$	0 \$	3 472 000 \$	35 679 000 \$
Peter Rubenovitch ¹⁰	24,2	s.o.	749 100 \$	749 100 \$	6 145 000 \$	0 \$	258 000 \$	1 649 000 \$	8 052 000 \$

¹ Les prestations annuelles payables sont assujetties aux plafonds décrits ci-dessous; elles sont fondées sur les gains réels ouvrant droit à pension et les années de service décomptées à la date et à l'âge indiqués et sont payables de la manière habituelle à compter de 65 ans ou, s'il y a lieu, à la date de retraite anticipée sans réduction des prestations. Les gains réels ouvrant droit à pension actuels comprennent les primes d'encouragement annuelles attribuées en 2009 à MM. DesPrez, Boyle et Thomson.

² L'obligation au titre des prestations constituées correspond à la valeur projetée des prestations gagnées au titre des services rendus au 31 décembre 2008. Les valeurs ont été calculées au moyen des mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des régimes de retraite au 31 décembre 2008, comme il est indiqué à la note 17 des états financiers consolidés de la Société pour 2008, et en fonction des gains réels ouvrant droit à pension en 2008, rajustés pour tenir compte des augmentations prévues des gains ouvrant droit à pension.

³ Le coût des services rendus indiqué dans la colonne « Variation des éléments rémunérateurs en 2009 » correspond à la valeur projetée des prestations gagées au titre des services rendus en 2009. Les valeurs ont été calculées au 31 décembre 2009 au moyen des mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des régimes de retraite au 31 décembre 2009, comme il est indiqué à la note 16 des états financiers consolidés de la Société pour 2009, en fonction des gains réels ouvrant droit à pension en 2009, rajustés pour tenir compte des augmentations prévues des gains ouvrant droit à pension. Le coût des services rendus indiqué pour M. Guloien reflète la bonification de ses droits acquis. Aucun coût des services rendus n'est indiqué pour M. Rubenovitch, étant donné que ses prestations sont plafonnées au montant déjà acquis et qu'il n'accumule plus de droits à pension supplémentaires depuis 2006.

⁴ Les autres valeurs indiquées, s'il en est, dans la colonne « Variation des éléments rémunérateurs en 2009 » tiennent compte de l'incidence de toute modification apportée aux régimes et de toute différence entre la rémunération réelle et prévue. Le montant indiqué pour M. Rubenovitch reflète la reconnaissance des deux années comprises entre le 30 septembre 2009 et le 30 septembre 2011 aux fins de la détermination de la réduction pour retraite anticipée applicable à ses prestations de retraite, conformément à sa convention de retraite.

⁵ Les montants indiqués dans la colonne « Variation des éléments non compensatoires en 2009 » tiennent compte de l'incidence des intérêts courus sur l'obligation depuis le début de l'exercice, des changements apportés aux hypothèses et aux méthodes actuarielles et d'autres gains ou pertes actuariels et, dans les cas de MM. DesPrez, Boyle et Thomson, de toutes les sommes dues en raison des fluctuations du change. Dans le cas de MM. Guloien, D'Alessandro et Rubenovitch, les montants indiqués découlent principalement de la réduction du taux d'actualisation servant à calculer les obligations au titre des régimes de retraite au 31 décembre 2009. Dans le cas de M. D'Alessandro, l'augmentation de l'obligation a été contrebalancée en partie par les prestations de retraite qui lui ont été versées en 2009.

⁶ L'obligation au titre des prestations constituées correspond à la valeur projetée des prestations gagnées au titre des services rendus jusqu'au 31 décembre 2009. Les valeurs ont été calculées au moyen des mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des régimes de retraite au 31 décembre 2009, comme il est indiqué à la note 16 des états financiers consolidés de la Société pour 2009, en fonction des gains réels ouvrant droit à pension en 2009, rajustés pour tenir compte des augmentations prévues des gains ouvrant droit à pension.

- 7 Les prestations annuelles constituées de M. Guloien au 31 décembre 2009 et à 65 ans sont fondées sur ses droits acquis au titre des prestations annuelles constituées au 31 décembre 2006, selon ses années de service décomptées et ses gains ouvrant droit à pension à cette date, et reflètent la bonification de ses droits acquis au moment de sa nomination à titre de président et chef de la direction le 7 mai 2009, comme il est indiqué ci-dessous. Les prestations annuelles qui auraient été payables par ailleurs à M. Guloien à compter du 31 décembre 2009, s'il avait pris sa retraite à cette date, se seraient établies à 762 800 \$.
- 8 Les prestations annuelles de MM. DesPrez, Boyle et Thomson correspondent aux prestations estimatives à compter de 65 ans pouvant être payables aux termes des régimes d'encaisse enregistrés et des régimes d'encaisse non enregistré à capital fixe à l'intention des employés américains et excluent toutes prestations payables aux termes des régimes à cotisations déterminées américains. Des détails sur les droits de MM. DesPrez, Boyle et Thomson aux termes de ces régimes sont présentés sous la rubrique relative aux régimes à cotisations déterminées ci-dessous. Les prestations annuelles qui auraient été payables à MM. DesPrez, Boyle et Thomson à compter du 31 décembre 2009, s'ils avaient pris leur retraite à cette date, auraient été de 60 100 \$, de 43 400 \$ et de 5 700 \$, respectivement. Au 31 décembre 2009, le solde total du compte aux termes des régimes d'encaisse était de 914 000 \$ dans le cas de M. DesPrez, de 682 000 \$ dans le cas de M. Boyle et de 84 000 \$ dans le cas de M. Thomson. Les prestations de MM. DesPrez, Boyle et Thomson sont déterminées et versées en dollars américains. Les montants indiqués dans le tableau et la présente note ont été convertis selon le taux de change de 1,2246 \$ pour 1,00 \$ US au 31 décembre 2008 et de 1,0466 \$ pour 1,00 \$ US au 31 décembre 2009. Les montants autres que les soldes de fin d'exercice ont été convertis selon un taux de change moyen pour 2009 de 1,1416 \$ pour 1,00 \$ US.
- 9 Les années de service et le coût des services rendus tiennent compte du doublement des années de service aux fins des droits à pension pour une partie de 2009. Aux termes d'une convention de retraite individuelle supplémentaire intervenue entre la Société et M. D'Alessandro et prenant effet le 28 avril 2004, M. D'Alessandro a eu droit à deux années de service décomptées par année de service auprès de la Société jusqu'au 7 février 2009, date à laquelle il a eu droit à 15 années de service décomptées additionnelles et a atteint son plafond de prestation annuelle de 3 000 000 \$, en fonction de 30 années de services décomptées au total. M. D'Alessandro a pris sa retraite le 31 mai 2009, date à laquelle il a commencé à recevoir sa prestation complète, sans réduction pour retraite anticipée.
- 10 Aux termes d'une convention de retraite individuelle supplémentaire intervenue entre la Société et M. Rubenovitch, celui-ci a eu droit à deux années de service décomptées par année de service auprès de la Société jusqu'au 1^{er} août 2005. Au total, M. Rubenovitch a eu droit à 10 années de services décomptées additionnelles aux termes de cette convention de retraite individuelle supplémentaire. M. Rubenovitch a quitté son emploi actif le 30 septembre 2009. Aux termes de sa convention de retraite avec la Société, les deux années comprises entre le 30 septembre 2009 et le 30 septembre 2011 seront reconnues, mais seulement aux fins de la détermination de la réduction pour retraite anticipée applicable à ses prestations. Par conséquent, les prestations annuelles constituées de M. Rubenovitch à la date de la cessation de son emploi actif continuent de correspondre à ses droits acquis à cet égard au 31 décembre 2006, en fonction des années de service décomptées et des gains ouvrant droit à pension à cette date. Si M. Rubenovitch choisit de commencer à recevoir ses prestations à compter du 30 septembre 2011, la prestation annuelle qui lui sera payable s'établira à 702 300 \$. La prestation annuelle qui aurait été payable à M. Rubenovitch à compter du 31 décembre 2009, s'il avait pris sa retraite à cette date, aurait été de 662 900 \$.

Notes :

- Les valeurs indiquées ci-dessus pour MM. Guloien, D'Alessandro et Rubenovitch tiennent compte des prestations provenant du régime de retraite du personnel du Canada et des conventions de retraite individuelles supplémentaires, sous réserve des restrictions décrites ci-dessous. Dans le cas de MM. DesPrez, Boyle et Thomson, les valeurs tiennent compte des prestations de retraite provenant du régime de retraite John Hancock Financial Services, Inc. et du régime d'encaisse supplémentaire américain de la Financière Manuvie au titre des services rendus au 31 décembre 2007.
- Les droits à pensions accumulés au 31 décembre 2009 sont entièrement acquis pour tous les participants.
- Conformément aux dispositions de leur convention en matière de changement de contrôle respective, les prestations de retraite de MM. Guloien et DesPrez continueraient de s'accumuler pendant toute période couverte par l'indemnité de départ applicable, sous réserve de toutes restrictions s'appliquant normalement à cet égard.
- Conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, les montants ci-dessus ne tiennent pas compte du traitement fiscal différent réservé à la partie des prestations ne provenant pas d'un régime de retraite enregistré ou agréé.
- Tous les montants indiqués ci-dessus sont des estimations fondées sur des hypothèses et correspondent à des droits contractuels susceptibles de changer avec le temps.
- Les méthodes et les hypothèses employées pour déterminer ces montants estimatifs peuvent varier d'un émetteur à un autre et, par conséquent, les chiffres obtenus ne sont pas nécessairement comparables directement entre les émetteurs.

Tableau des régimes de retraite – régimes à cotisations déterminées

Le tableau ci-dessous présente un rapprochement des soldes des comptes du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2009 pour chaque membre de la haute direction visé qui participe aux régimes de retraite à cotisations déterminées de la Société.

Nom	Valeur accumulée au 31 décembre 2008	Montant rémunérateur en 2009		Montant non rémunérateur en 2009 ⁴	Valeur accumulée au 31 décembre 2009
		Coût des services rendus ²	Autre ³		
Michael Bell	0 \$	35 700 \$	0 \$	14 500 \$	50 200 \$
John DesPrez III ¹	430 000 \$	64 900 \$	0 \$	95 000 \$	589 900 \$
James Boyle ¹	310 600 \$	45 100 \$	0 \$	81 400 \$	437 100 \$
Warren Thomson ¹	552 300 \$	42 600 \$	0 \$	143 800 \$	738 700 \$

¹ Les prestations de MM. DesPrez, Boyle et Thomson aux termes du régime 401(k) américain et du régime à cotisations déterminées non agréé sont déterminées et versées en dollars américains. Les montants indiqués pour M. DesPrez ne tiennent pas compte de ses droits à pension bonifiés, comme il est indiqué ci-dessous, qui ont pris effet le 7 mai 2009, au moment de sa nomination à titre de chef de l'exploitation. Le montant de la bonification à l'égard de 2009, qui est de 189 900 \$, a été porté au crédit de M. DesPrez en 2010 et constaté à ce moment-là. Les montants indiqués dans le tableau ont été convertis selon le taux de change de 1,2246 \$ pour 1,00 \$ US au 31 décembre 2008 et de 1,0466 \$ pour 1,00 \$ US au 31 décembre 2009. Les montants autres que les soldes de fin d'exercice ont été convertis selon un taux de change moyen pour 2009 de 1,1416 \$ pour 1,00 \$ US.

² Le coût des services rendus indiqué dans la colonne « Montant rémunérateur en 2009 » correspond à la somme des montants de ce genre que la Société a cotisés et des montants qu'elle a portés théoriquement au crédit du compte de chacun des membres de la haute direction visés aux termes des régimes en 2009, calculés en fonction du salaire et des primes d'encouragement annuelles attribuées en 2009.

³ Les autres valeurs indiquées, s'il en est, dans la colonne « Montant rémunérateur en 2009 » tiennent compte de l'incidence de toute modification apportée aux régimes et de tout revenu de placement théorique à taux préférentiel ou supérieur au cours du marché qui est porté au crédit des comptes. Aucun crédit théorique à taux préférentiel ou supérieur au cours du marché n'est prévu aux termes des régimes de retraite à cotisations déterminées.

⁴ La valeur indiquée dans la colonne « Montant non rémunérateur en 2009 » comprend les cotisations effectuées aux termes des régimes par les membres de la haute direction visés, tous les revenus de placement portés au crédit des comptes au cours de l'exercice et toutes les sommes dues en raison des fluctuations du change.

Sommaire des régimes à prestations déterminées

Canada

Les membres de la haute direction résidant au Canada promus ou engagés avant le 1^{er} janvier 1999 continuent de participer au volet à prestations déterminées du régime de retraite du personnel du Canada. La Société a aussi signé des conventions de retraite individuelles supplémentaires prévoyant le versement de prestations de retraite supplémentaires non capitalisées à ces membres de la haute direction, dont MM. Guloien, D’Alessandro et Rubenovitch. Une vingtaine de membres de la haute direction bénéficiant de droits acquis continuent d’être visés par des conventions de retraite individuelles supplémentaires. Ce nombre continuera à décliner au cours des prochaines années. Aux termes de ces conventions, les membres de la haute direction ont droit à un revenu de retraite payable la vie durant et à une période garantie de 120 mois. Des options de paiement de valeur équivalente sont également offertes.

Les prestations de retraite sont fondées sur les années de service décomptées et la moyenne des gains ouvrant droit à pension au moment de la retraite. Les gains ouvrant droit à pension sont calculés en fonction de la moyenne la plus élevée du salaire de base et des primes d’encouragement annuelles (y compris le montant que le membre de la haute direction a choisi de recevoir sous la forme d’UAD) gagnés pendant toute période de 36 mois consécutifs. Les prestations de retraite sont calculées en multipliant :

- les années de services décomptées (jusqu’à concurrence de 35) par la somme :
 - de 1,3 % des gains ouvrant droit à pension, jusqu’à concurrence de la moyenne, pour les trois dernières années, du montant maximal des gains ouvrant droit à pension (le « MGAP ») aux termes du Régime de rentes du Québec (le « RRQ ») ou du Régime de pensions du Canada (le « RPC ») (la « moyenne définitive du MGAP »); et
 - de 2 % de l’excédent des gains ouvrant droit à pension sur la moyenne définitive du MGAP (44 967 \$ pour 2009).

Ces prestations ne tiennent pas compte du plafond imposé à l’égard des régimes de pension agréés par la *Loi de l’impôt sur le revenu* (Canada). La prestation de retraite ne fait l’objet d’aucune retenue ou déduction relative au RRQ ou au RPC.

Au moment de la retraite avant 65 ans, les prestations de retraite sont payables intégralement, sans réduction, si le participant est âgé d’au moins 50 ans et que la somme de son âge et de ses années de service totalise au moins 90 points. Si le participant compte moins de 90 points, mais qu’il est âgé d’au moins 50 ans et qu’il a au moins 10 années de service décomptées, les prestations sont réduites de 0,5 % par mois en cas de retraite avant 55 ans et majorées de 0,25 % par mois après 55 ans en cas de retraite avant 60 ans, ou à la date à laquelle le participant compte 90 points si la retraite est prise plus tard. Autrement, les prestations sont réduites selon l’équivalent actuariel.

Le participant est tenu de cotiser 2 % des gains ouvrant droit à pension, jusqu’à concurrence du MGAP de l’année en cours,

et 4 % des gains en excédent, jusqu’à concurrence d’une cotisation annuelle de 1 000 \$.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, les prestations déterminées annuelles payables au moment de la retraite sont plafonnées à un montant qui sera constitué uniformément sur au plus 35 ans de service (qui sera diminué proportionnellement en cas de retraite avec moins de 35 ans de service), comme il est indiqué dans le tableau suivant :

Palier d’emploi à la retraite	Prestation annuelle maximale (pour 35 ans de service décomptés)
Vice-président directeur principal	800 000 \$
Vice-président directeur	600 000 \$
Vice-président principal	400 000 \$
Vice-président	300 000 \$

Les prestations gagnées jusqu’au 31 décembre 2006 et qui dépassent les plafonds ont fait l’objet de droits acquis. Par conséquent, la prestation réelle payable au moment de la retraite ne sera pas inférieure aux prestations gagnées au 31 décembre 2006, sauf en cas de réduction pour retraite anticipée, s’il y a lieu.

Dans le cas de M. Guloien, le plafond correspondait à ses prestations annuelles acquises de 1 039 200 \$ qu’il avait gagnées au 31 décembre 2006. Avec prise d’effet au moment de sa nomination à titre de président et chef de la direction le 7 mai 2009, le plafond de ses prestations annuelles sera porté graduellement à 1 200 000 \$ sur une période de trois ans allant du 7 mai 2009 au 6 mai 2012, date à laquelle le plafond sera gelé à ce montant. Toutes les autres dispositions existantes qui s’appliquent à son régime enregistré et supplémentaire demeurent les mêmes.

Dans le cas de M. D’Alessandro, le plafond est fixé à 100 000 \$ par année de service décomptée, jusqu’à concurrence d’une prestation annuelle de 3 000 000 \$, qu’il avait gagnée intégralement au 7 février 2009.

Aux termes des conventions de retraite individuelles supplémentaires, tous les membres de la haute direction sont liés par une clause de non-concurrence pendant la période de 24 mois suivant la date de leur cessation d’emploi ou de leur retraite. En cas de manquement à cette clause de la part du dirigeant, la prestation payable en vertu de la convention est réduite du tiers.

États-Unis

Au cours de 2009, MM. DesPrez, Boyle et Thomson ont accumulé des prestations de retraite par l’entremise de leur participation aux régimes de retraite suivants :

- le régime de retraite de John Hancock Financial Services, Inc., un régime d’encaisse à prestations déterminées agréé;
- le régime de retraite supplémentaire de John Hancock, un régime de retraite à cotisations déterminées non agréé; et
- le régime d’intéressement à l’investissement à l’intention des employés de John Hancock, un régime 401(k) agréé.

De plus, MM. DesPrez, Boyle et Thomson ont accumulé des prestations aux termes du régime d'encaisse supplémentaire américain de la Financière Manuvie, un régime d'encaisse non agréé aux termes duquel l'accumulation de prestations a pris fin le 31 décembre 2007.

Le texte suivant décrit les dispositions du régime d'encaisse agréé et du régime d'encaisse non agréé (fermé). Les modalités du régime à cotisations déterminées non agréé et du régime 401(k) sont décrites ci-dessous, sous la rubrique « Sommaire des régimes à cotisations déterminées ».

Tous les employés sont admissibles et adhèrent au régime de retraite de John Hancock Financial Services, Inc. au moment de leur entrée en fonction. Aux termes du régime, un compte d'encaisse théorique est ouvert pour chaque participant. Le compte reçoit les crédits de cotisation de la Société, qui correspondent à 4 % de la rémunération admissible sans dépasser le plafond fixé par la Social Security Administration, plus 8 % de la rémunération admissible excédant le plafond fixé par la Social Security Administration jusqu'à concurrence de la rémunération admissible annuelle maximale (245 000 \$ US pour 2009). La rémunération admissible comprend le salaire de base et les primes d'encouragement annuelles. Les participants ne cotisent pas au régime. Le compte reçoit des crédits d'intérêt fondés sur le rendement annuel moyen des titres du Trésor à échéances fixes de 10 ans en vigueur chaque jour ouvrable pendant la période de 12 mois se terminant le 30 septembre de l'année civile précédente. Les prestations payables au moment de la retraite, à l'âge normal de 65 ans ou à un autre âge, sont déterminées en fonction du solde du compte d'encaisse du participant à la date à laquelle le versement des prestations commence. Le mode normal de versement des prestations aux termes du régime consiste en une rente viagère, mais diverses autres options sont offertes, y compris le paiement d'une somme forfaitaire. Les prestations ne font l'objet d'aucune retenue ou déduction relative aux programmes américains de sécurité sociale.

Lorsque les régimes de retraite agréés américains ont été fusionnés et intégrés au régime de retraite de John Hancock Financial Services, Inc., les participants qui comptaient au moins 10 années de service et participaient au régime de retraite de John Hancock U.S.A. au 31 décembre 2007 ont reçu des crédits de transition de la Société de 2008 à 2011. Ces crédits variaient de 2 % à 4 % de la rémunération admissible, selon le nombre d'années de service du participant au 1^{er} janvier 2008, et permettaient de contrebalancer en partie la réduction de l'accumulation des prestations découlant de la formule harmonisée de crédits de cotisation aux régimes d'encaisse. Les crédits de transition pour MM. DesPrez et Boyle sont de 3,6 % et de 3,0 %, respectivement. M. Thomson n'a pas reçu de crédits de transition.

Le régime d'encaisse supplémentaire américain de la Financière Manuvie est un régime à prestations déterminées non contributif, non agréé et non capitalisé. Les participants ont cessé de recevoir des crédits de contribution de la Société en date du 31 décembre 2007. Des intérêts continuent d'être crédités aux termes de ce régime en fonction du rendement des titres du Trésor à échéance fixe de un an en vigueur le dernier jour ouvrable de chaque mois pendant la période de 12 mois se terminant le 30 novembre de l'année civile précédente, plus 0,25 %, sous réserve d'un crédit d'intérêt minimal de 5,25 % composé semestriellement. Le mode normal de versement aux

termes du régime consiste en un versement forfaitaire modifié. Les prestations sont versées sur une période de 18 mois, à compter du septième mois suivant la date à laquelle le participant a quitté la Société.

Aux termes du régime d'encaisse non agréé, tous les membres de la haute direction sont assujettis à un certain nombre de conditions postérieures à l'emploi, y compris une clause de non-sollicitation qui s'applique pendant la période de 24 mois suivant la date de cessation d'emploi ou de la retraite. De plus, les membres de la haute direction occupant un poste de vice-président principal ou d'un palier supérieur sont visés par une clause de non-concurrence, qui s'applique pendant la période de 12 mois suivant la cessation d'emploi ou la retraite dans le cas des vice-présidents principaux (18 mois dans le cas de vice-présidents directeurs et 24 mois dans le cas des vice-présidents directeurs principaux). En cas de manquement à ces conditions postérieures à l'emploi par le membre de la haute direction, le montant intégral des prestations de retraite payables aux termes du régime d'encaisse non agréé peut être annulé.

Situation financière

Le régime de retraite du personnel du Canada est un régime de retraite par capitalisation, tandis que les conventions de retraite individuelles supplémentaires ne sont pas capitalisées. Selon les méthodes prescrites par l'Institut Canadien des Comptables Agréés (l'« ICCA »), le régime de retraite du personnel du Canada affiche un excédent au titre des prestations constituées sur l'actif du régime de 10 804 000 \$ au 31 décembre 2009. L'obligation au titre des prestations constituées à l'égard de tous les dirigeants anciens et actuels qui ont droit à des prestations aux termes de conventions de retraite individuelles supplémentaires est de 235 593 000 \$ au 31 décembre 2009, dont une tranche de 174 439 000 \$ a été imputée aux résultats au 31 décembre 2009.

Le régime de retraite de John Hancock Financial Services, Inc. est un régime par capitalisation. Au 1^{er} janvier 2008, le régime d'encaisse supplémentaire américain de la Financière Manuvie et tous les autres régimes non agréés américains ont été fusionnés et intégrés au régime de retraite non agréé de John Hancock. Le régime fusionné est un régime non capitalisé (fermé). Selon les méthodes prescrites par l'ICCA, le régime de retraite de John Hancock Financial Services, Inc. affiche un excédent au titre des prestations constituées sur l'actif du régime de 113 370 000 \$ au 31 décembre 2009, tandis que le régime de retraite supplémentaire non agréé de John Hancock compte une obligation au titre des prestations constituées de 421 329 000 \$ au 31 décembre 2009, dont une tranche de 316 094 000 \$ a été imputée aux résultats au 31 décembre 2009.

Sommaire des régimes à cotisations déterminées

Canada

Les employés embauchés après le 1^{er} janvier 1999 participent au volet à cotisations déterminées du régime de retraite du personnel du Canada. Les membres de la haute direction résidant au Canada qui ont été promus ou engagés après le 1^{er} janvier 1999 participent aussi au régime à cotisations déterminées supplémentaire.

Aux termes du volet à cotisations déterminées du régime de retraite du personnel du Canada, les participants versent 2 %

de leurs gains ouvrant droit à pension au régime, tandis que la Société verse l'équivalent de 3 % de ces gains. Les participants peuvent également verser des cotisations additionnelles facultatives de 1 à 5 % de leurs gains ouvrant droit à pension, auquel cas la Société verse une cotisation équivalant à 50 % de cette cotisation facultative après la première année d'emploi. Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle. Au cours d'une année, l'ensemble des cotisations est soumis au plafond des cotisations déterminées déductibles aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) pour l'année en question (22 000 \$ en 2009). Le participant choisit comment les cotisations au régime seront affectées parmi une vaste gamme d'options de placement. Les contributions de la Société sont immédiatement acquises et, au moment de la retraite, le solde cumulé du compte peut être transféré dans un instrument de retraite immobilisé ou servir à souscrire une rente viagère.

Le régime à cotisations déterminées supplémentaire est un régime non contributif et non capitalisé qui n'est pas agréé à des fins fiscales. Les membres de la haute direction sont admissibles à ce régime uniquement lorsqu'ils atteignent le palier de vice-président ou un palier supérieur. Ce régime procure des prestations en fonction des gains ouvrant droit à pension qui excèdent le niveau auquel le plafond des cotisations déterminées déductibles est atteint, à savoir un plafond annuel des gains de 176 000 \$ en 2009. Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle (y compris le montant choisi sous la forme d'UAD). Chaque année, un crédit égal à 10 % des gains ouvrant droit à pension excédant le plafond des gains annuels est attribué par la Société et inscrit dans un compte théorique. Des revenus de placements théoriques sont portés au crédit de ce compte selon le rendement d'options de placement que le participant choisit parmi une gamme limitée. L'acquisition des crédits attribués par la Société est immédiate. À la retraite, le solde cumulé du compte théorique peut être encaissé par versements périodiques sur un certain nombre d'années ou, avec le consentement de la Société, en un seul montant forfaitaire.

Aux termes du régime à cotisations déterminées supplémentaire, tous les membres de la haute direction sont assujettis à une clause de non-sollicitation qui s'applique pendant la période de 24 mois suivant la date de cessation d'emploi ou de la retraite. De plus, les membres de la haute direction engagés ou promus à un poste de vice-président principal ou d'un palier supérieur au plus tard le 1^{er} mai 2007 sont visés par une clause de non-concurrence, qui s'applique pendant la période de 12 mois suivant la cessation d'emploi ou la retraite dans le cas des vice-présidents principaux (18 mois dans le cas de vice-présidents directeurs et 24 mois dans le cas des vice-présidents directeurs principaux), mais seulement à l'égard des prestations de retraite gagnées après la date d'embauche ou de promotion. En cas de manquement à ces conditions par le membre de la haute direction, le montant intégral des prestations de retraite payables aux termes du régime à cotisations déterminées supplémentaire peut être annulé.

États-Unis

Le régime d'intéressement à l'investissement à l'intention des employés de John Hancock est un régime 401(k) agréé auquel la participation est facultative. Les employés peuvent choisir de

cotiser une partie de leur salaire admissible jusqu'à concurrence de 50 % de leur salaire. Le montant maximal du salaire annuel permis par le régime 401(k) était de 245 000 \$ US en 2009. La Société verse des contributions correspondant aux cotisations du participant, jusqu'à concurrence de 4 % de son salaire admissible. Les contributions sont versées dans le compte du participant et placées selon les choix de placement de celui-ci. Les contributions de la Société au compte du participant sont acquises après trois années de service à la Société. Le solde du compte est versé au participant lorsqu'il quitte la Société ou qu'il est frappé d'une invalidité permanente.

Le régime de retraite supplémentaire de John Hancock est un régime de retraite à cotisations déterminées non contributif et non agréé qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2008 et a remplacé le régime d'encaisse supplémentaire américain de la Financière Manuvie, soit le régime non agréé antérieur. Des comptes théoriques ont été ouverts à l'égard de chaque participant; la Société porte des attributions au crédit de ces comptes correspondant à 8 % de la rémunération admissible excédant le plafond de rémunération admissible aux termes des régimes agréés (245 000 \$ US pour 2009). La rémunération admissible comprend le salaire de base et les primes d'encouragement annuelles, y compris les montants choisis sous la forme d'UAD. Le rendement des placements théoriques attribués à chaque compte correspond à celui des placements choisis par chaque participant. Le mode normal de versement aux termes du régime consiste en un versement forfaitaire modifié, soit le même qu'aux termes du régime d'encaisse non agréé antérieur. Les prestations sont versées sur une période de 18 mois, à compter du septième mois suivant la date à laquelle le participant a quitté la Société.

Au moment de la prise d'effet de la nomination de M. DesPrez à titre de chef de l'exploitation de Manuvie le 7 mai 2009, ses ententes de retraite ont été bonifiées pour faire en sorte que les contributions versées ou les crédits attribués annuellement par la Société pour le compte de M. DesPrez aux termes du régime d'encaisse agréé, du régime 401(k) agréé et du régime à cotisations déterminées non agréé totalisent 400 000 \$ US par année. Les attributions supplémentaires prévues aux termes de cette nouvelle entente seront versées après la fin de chaque année civile. Pour 2009, l'attribution sera versée au début de 2010 et établie proportionnellement à la partie de l'année où il a occupé le poste de chef de l'exploitation. L'attribution supplémentaire pour une année sera acquise dans les deux ans suivant la date de l'attribution. En cas de décès, de démission après 55 ans, de retraite ou de cessation d'emploi de l'initiative de la Société sans motif valable après 60 ans, une attribution proportionnelle pour cette année sera effectuée et toutes les attributions seront acquises immédiatement.

Aux termes du régime à cotisations déterminées non agréé, tous les membres de la haute direction sont assujettis à un certain nombre de conditions postérieures à l'emploi, y compris une clause de non-sollicitation qui s'applique pendant la période de 24 mois suivant la date de cessation d'emploi ou de la retraite. De plus, les membres de la haute direction occupant un poste de vice-président principal ou d'un palier supérieur sont visés par une clause de non-concurrence, qui s'applique pendant la période de 12 mois suivant la cessation d'emploi ou la retraite dans le cas des vice-présidents principaux (18 mois dans le cas de vice-présidents directeurs et 24 mois dans le cas des vice-présidents directeurs principaux). En cas de manquement à ces conditions postérieures à l'emploi par le

membre de la haute direction, le montant intégral des prestations de retraite payables aux termes du régime d'encaisse non agréé peut être annulé.

Situation financière

Le volet à cotisations déterminées du régime de retraite du personnel du Canada est entièrement capitalisé et ses actifs correspondent à l'obligation au titre des prestations constituées. Le régime à cotisations déterminés supplémentaire est un régime non capitalisé dont l'obligation au titre des prestations constituées est de 21 045 000 \$, qui a été entièrement imputée aux résultats au 31 décembre 2009.

Le régime 401(k) de John Hancock est un régime entièrement capitalisé, dont les actifs correspondent à l'obligation au titre des prestations constituées. Le régime de retraite supplémentaire de John Hancock est un régime non capitalisé dont l'obligation au titre des prestations constituées est de 15 392 000 \$, qui a été entièrement imputée aux résultats au 31 décembre 2009.

Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

Le tableau ci-dessous présente les montants supplémentaires qui seraient versés à chaque membre de la haute direction visé relativement à l'une des circonstances entraînant la cessation d'emploi indiquées ci-dessous au 31 décembre 2009. Le montant exact que le membre de la haute direction visé recevrait au moment de la cessation d'emploi peut être déterminé seulement à ce moment-là. Le montant réel versé peut varier en fonction de divers facteurs, comme l'âge et les années de service du membre de la haute direction visé et le cours de l'action ordinaire.

Nom	Type de paiement	Démission ¹	Cessation d'emploi pour un motif valable ²	Cessation d'emploi sans motif valable ³	Retraite (anticipée ou normale) ¹	Changement de contrôle ^{4, 5}
		(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Donald Guloien	Indemnité totale	0	0	7 089 200	0	6 789 114
	UAR et options d'achat d'actions acquises supplémentaires ⁶	0	0	464 481	0	5 805 437
	Montant supplémentaire total	0	0	7 553 681	0	12 594 551
	Prestations de retraite supplémentaires ⁷	0	0	0	0	281 245
Michael Bell	Indemnité totale	0	0	2 411 220	s.o.	s.o.
	UAR et options d'achat d'actions acquises supplémentaires ⁶	0	0	0		
	Montant supplémentaire total	0	0	2 411 220		
	Prestations de retraite supplémentaires ⁷	0	0	75 633	s.o.	s.o.
John DesPrez III	Indemnité totale	0	0	5 855 820	0	4 351 678
	UAR et options d'achat d'actions acquises supplémentaires ⁶	0	0	424 668	0	4 433 152
	Montant supplémentaire total	0	0	6 280 488	0	8 784 830
	Prestations de retraite supplémentaires ⁷	0	0	0	0	1 027 157
James Boyle	Indemnité totale	0	0	—	s.o.	s.o.
	UAR et options d'achat d'actions acquises supplémentaires ⁶	0	0	—		
	Montant supplémentaire total	0	0	—		
	Prestations de retraite supplémentaires ⁷	0	0	0	0	s.o.
Warren Thomson	Indemnité totale	0	0	—	s.o.	s.o.
	UAR et options d'achat d'actions acquises supplémentaires ⁶	0	0	—		
	Montant supplémentaire total	0	0	—		
	Prestations de retraite supplémentaires ⁷	0	0	51 511	0	s.o.

¹ En cas de démission ou de retraite, aucune indemnité n'est versée. À des fins d'équité, MM. Guloien et DesPrez sont admissibles à la retraite anticipée en date du 31 décembre 2009, tandis que MM. Bell, Boyle et Thomson ne sont pas admissibles à la retraite anticipée.

² En cas de cessation d'emploi pour un motif valable, aucune indemnité n'est versée et l'emploi prend fin immédiatement. Les UAR, les options d'achat d'actions et les prestations de retraite supplémentaires sont annulées.

³ En cas de cessation d'emploi sans motif valable, MM. Guloien et DesPrez ont chacun droit à deux fois leur salaire de base et leur prime d'encouragement annuelle cible, les options non acquises continuant d'être acquises pendant 90 jours ou jusqu'à concurrence de deux ans si la prise en compte de la période d'indemnité leur permettait d'être admissibles à la retraite anticipée ou normale aux termes du ROAAD. M. Guloien a aussi droit à deux fois son compte de dépenses, ce qui porte son indemnité à 11 965 676 \$, en supposant une période de paiement de deux ans; si son indemnité est versée par versements périodiques, ses attributions à base d'actions continueront d'être acquises et de pouvoir être exercées pendant la période de versement. Le contrat d'emploi de M. Bell prévoit qu'en cas de cessation d'emploi sans motif valable, il a droit à une indemnité aux termes de la politique américaine en matière d'indemnités de cessation d'emploi. Conformément à cette politique, M. Bell aurait droit à une indemnité correspondant à 18 mois de salaire et à la prime cible annuelle correspondante. Les contrats d'emploi de MM. Boyle et Thomson ne contiennent pas de dispositions en matière d'indemnité de cessation d'emploi. Les attributions à base d'actions seront traitées conformément aux modalités applicables des attributions et des régimes, à moins de disposition contraire dans le contrat d'emploi. Pour de plus amples renseignements, voir « Incitatifs à moyen et à long terme » à la page 33.

⁴ Aux termes de sa convention en matière de changement de contrôle, M. Guloien a droit à un montant correspondant à trois fois son salaire de base, à un montant pouvant atteindre trois fois la moyenne de sa prime aux termes du régime d'encouragement annuel gagnée au cours des trois exercices financiers précédents, à l'acquisition et au paiement de la totalité des attributions en cours, y compris celles qui ont été effectuées au cours du dernier exercice, à l'accumulation intégrale de ses prestations de retraite jusqu'au 6 mai 2012 et au maintien de sa participation au régime d'avantages sociaux jusqu'à concurrence de trois ans. Les options d'achat d'actions peuvent être exercées pendant un an ou jusqu'à la date prévue aux termes de l'attribution, selon la durée la plus longue. Voir « Information supplémentaire » ci-dessous.

⁵ Aux termes de sa convention en matière de changement de contrôle, M. DesPrez a droit à un montant correspondant à deux fois son salaire de base, à un montant pouvant atteindre deux fois la moyenne de sa prime aux termes du régime d'encouragement annuel gagnée au cours des trois exercices financiers précédents, à l'acquisition et au paiement de la totalité des attributions en cours, y compris celles qui ont été effectuées au cours du dernier exercice, à l'accumulation intégrale de ses prestations de retraite et à l'acquisition de celles-ci pendant deux ans et au maintien de sa participation au régime d'avantages sociaux jusqu'à concurrence de deux ans. Les options d'achat d'actions peuvent être exercées pendant un an ou jusqu'à la date prévue aux termes de l'attribution, selon la durée la plus longue. MM. Bell, Boyle et Thomson n'ont pas conclu de convention en matière de changement de contrôle. Voir « Information supplémentaire » ci-dessous.

⁶ Des montants supplémentaires sont exigibles à l'égard des acquisitions supplémentaires aux termes des régimes. Le tableau ne tient pas compte de toute acquisition survenue dans le cours normal de l'emploi (exercée ou non). La valeur est calculée en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX le 31 décembre 2009, soit 19,33 \$ l'action ordinaire. La plupart des options d'achat d'actions non acquises sont hors du cours, étant donné que le prix d'exercice est supérieur au cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX au 31 décembre 2009.

⁷ Les prestations indiquées, s'il en est, correspondent au montant additionnel auquel chaque membre de la haute direction visé aurait droit s'il était mis fin à son emploi pour les motifs indiqués au 31 décembre 2009. Lorsqu'un montant est indiqué, il s'ajoute au montant auquel le membre de la haute direction visé aurait droit en cas de démission. Dans le cas de M. Guloien, le montant correspond à la prestation annuelle la vie durant additionnelle qui serait payable à compter du 1^{er} janvier 2010. Dans le cas de MM. Bell, DesPrez et Thomson, le montant correspond à la somme forfaitaire non récurrente additionnelle qui serait payable à la date de cessation d'emploi. Dans le cas de MM. Bell et Thomson, le montant représente les droits à pension aux termes des régimes de retraite canadiens à l'égard de la prime de 2009 qui serait versée. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change de 1,0466 \$ pour 1,00 \$ US au 31 décembre 2009.

M. D'Alessandro a pris sa retraite à titre de président et chef de la direction de Manuvie avec prise d'effet le 31 mai 2009. Au moment de sa retraite, M. D'Alessandro a reçu un montant de 203 200 \$ pour la partie inutilisée de son compte de dépenses en 2007 et 2008. Aux termes de son contrat d'emploi, pendant les cinq ans suivant sa retraite, il aura droit à du soutien administratif, y compris l'usage d'un bureau, un adjoint de direction, des services technologiques et une place de stationnement aux bureaux torontois de la Société, totalisant environ 105 000 \$ par année, dont une tranche de 70 000 \$ par année sera attribuable au loyer. M. D'Alessandro a également reçu une sculpture d'environ 23 000 \$ comme cadeau de retraite.

À la suite de discussions entre M. Rubenovitch et M. Guloien au début de 2009 portant sur les attentes professionnelles de M. Rubenovitch et les besoins de la Société, M. Rubenovitch a convenu d'aider la Société pendant la période de transition du nouveau chef des finances, après l'embauche éventuelle de son remplaçant, et, suivant cette période de transition, de mettre fin à son emploi actif, sous réserve de la conclusion d'une convention de retraite. Aux termes de cette convention, M. Rubenovitch a mis fin à son emploi actif le 30 septembre 2009 et a droit à des paiements et à des avantages sociaux pendant la période allant du 1^{er} octobre 2009 au 30 septembre 2011, à savoir : 48 versements bimensuels de 66 458,33 \$ US et de 3 429,59 \$, le maintien de sa participation au régime d'avantages flexibles de la Société, à l'exclusion de la protection en cas d'invalidité, et la reconnaissance des deux années mentionnées ci-dessus aux fins de la détermination de la réduction qui s'appliquerait à sa retraite anticipée aux termes du régime à prestations déterminées, après quoi, il sera considéré comme retraité avec prise d'effet le 30 septembre 2011. Dans le cadre de sa retraite, M. Rubenovitch n'a pas reçu d'attributions à base d'actions en 2009.

Conditions postérieures à l'emploi, mesures de gouvernance et conventions en matière de changement de contrôle

Chacun des membres de la haute direction visés a conclu un contrat d'emploi prévoyant des dispositions en matière de non-concurrence, de non-sollicitation, de propriété intellectuelle, de confidentialité et de non-dénigrement. Depuis 2008, les membres de la haute direction visés sont également tenus de respecter des obligations de non-concurrence et des obligations de non-sollicitation d'une durée de 24 mois aux termes de leurs primes d'encouragement à base d'actions, le manquement à celles-ci pouvant entraîner l'annulation des attributions non acquises. Les membres de la haute direction visés peuvent aussi être assujettis à des obligations de non-sollicitation et/ou de non-concurrence aux termes de leur convention de retraite. Pour une description de ces dispositions et des conséquences d'un manquement à cet égard, voir « Régimes de retraite » à la page 51. De plus, les modalités

suivantes en matière de gouvernance sont prévues dans les contrats d'emploi de MM. Guloien, DesPrez et Bell :

- des dispositions de récupération en cas de redressement important des états financiers de la Société découlant de l'inconduite du membre de la haute direction;
- des exigences d'actionnariat pendant la durée du mandat et pendant un an suivant la cessation d'emploi aux termes desquelles le membre de la haute direction est tenu de détenir une participation en actions ordinaires équivalant à 50 % du gain réalisé au moment de l'exercice d'options d'achat d'actions.

MM. Guloien et DesPrez ont conclu de nouvelles conventions en matière de changement de contrôle au moment de leur promotion en mai 2009. Ces conventions protègent les intérêts des actionnaires en évitant les détournements d'attention liés à un changement de contrôle et en permettant aux membres de la haute direction clés de se concentrer sur l'entreprise, puisqu'elles leur offrent la sécurité et les incitatifs nécessaires à leur maintien en fonction. Ces conventions en matière de changement de contrôle contiennent des dispositions de déclenchement à double condition autorisant le paiement uniquement lorsque survient un changement de contrôle et qu'il est mis fin à l'emploi du membre de la haute direction visé sans motif valable ou que celui-ci démissionne pour un motif valable au sens des conventions, et ce, pendant une période de protection commençant 90 jours avant le changement de contrôle et se terminant 24 mois après celui-ci. Aux termes de ces conventions, un « changement de contrôle » désigne de manière générale l'un des événements suivants :

- Les administrateurs en fonction qui, à la date de prise d'effet du changement de contrôle, composent le conseil cessent de constituer au moins la majorité du conseil pour quelque motif que ce soit.
- Une partie devient le propriétaire véritable, directement ou indirectement, de 35 % des actions comportant droit de vote de la Société (à l'exclusion des organismes gouvernementaux).
- Les actionnaires de la Société approuvent une fusion, un regroupement, un échange d'actions prévu par la loi ou une opération similaire exigeant l'approbation des actionnaires de la Société, à moins que les deux événements mentionnés ci-dessus ne surviennent pas et que la Société conserve le vote majoritaire.
- Les actionnaires de la Société approuvent la liquidation ou la dissolution intégrale de la Société ou la vente de la totalité de son actif.
- La passation d'une convention aux termes de laquelle la direction de la Société est transférée à une partie non affiliée.

MM. Bell, Thomson et Boyle n'ont pas conclu de convention en matière de changement de contrôle.

Titres pouvant être émis dans le cadre de régimes de rémunération à base d'actions

Les actionnaires de la Société ont approuvé tous les régimes de rémunération à base d'actions établis par la Société aux termes desquels des actions ordinaires de la Société peuvent être émises (les « régimes à base d'actions »). Une description des principales caractéristiques de chaque régime à base d'actions

est présentée sous les rubriques « Analyse de la rémunération » et « Rémunération des administrateurs ». Le tableau suivant fournit des renseignements sur les régimes à base d'actions de la Société au 31 décembre 2009.

	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 et d'exercice des bons de souscription et droits en circulation	Nombre de titres pouvant être émis dans l'avenir au titre des régimes à base d'actions
	(n ^{bre})	(\$)	(n ^{bre})
Régimes de rémunération à base d'actions approuvés par les porteurs de titres	37 480 392	24,71	20 053 900

Prêts consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Au 1^{er} mars 2010, les prêts consentis par la Société et ses filiales à l'ensemble des membres de la direction, des administrateurs, des employés et des anciens membres de la direction, administrateurs et employés de la Société ou de ses filiales, à l'exclusion des prêts courants, au sens de la législation canadienne en valeurs mobilières, totalisaient 1 275 182 \$. Au 1^{er} mars 2010, aucun administrateur n'avait de dette envers la Société et ses filiales.

La Société a adopté des procédures relatives aux opérations entre apparentés visant à assurer que tout prêt consenti à un administrateur ou à un cadre dirigeant¹ soit conforme aux dispositions de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act* et de la *Loi sur les sociétés d'assurance du Canada* (la « Loi »). Conformément à ces procédures, la Société et ses filiales

(à l'exception de la Banque Manuvie du Canada) ne consentent aucun prêt aux administrateurs ni aux cadres dirigeants. La Banque Manuvie du Canada (la « Banque Manuvie ») peut consentir un prêt à un administrateur ou à un cadre dirigeant uniquement si le prêt est consenti selon les modalités du marché ou d'un programme d'avantages sociaux ou de rémunération offert à l'ensemble des employés et que le prêt n'offre aucun avantage préférentiel aux administrateurs et aux cadres dirigeants.

Le tableau ci-dessous présente des renseignements sur l'encours de la dette des administrateurs et des membres de la haute direction² envers la Société et ses filiales, à l'exclusion des prêts courants.

Prêts consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction			
Nom et poste principal	Rôle de la Société ou d'une de ses filiales	Montant maximal dû au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2009 (\$)	Dette au 5 mars 2010 (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)
J. Roy Firth Vice-président directeur, Gestion de patrimoine, Individuelle, Division canadienne	Banque Manuvie à titre de créancier hypothécaire	1 448 045	1 362 987 ³

¹ Le terme « cadre dirigeant » est défini dans la Loi.

² Le terme « membre de la haute direction » désigne une personne qui est membre du conseil de direction de la Société ou qui l'a été à un moment quelconque au cours du dernier exercice terminé.

³ Ce montant représente la somme de deux hypothèques grevant la résidence de l'emprunteur et une marge de crédit Manuvie Un auprès de la Banque Manuvie. Le taux d'intérêt annuel sur la première hypothèque, à échéance ouverte, est de 4 %, tandis que le taux d'intérêt annuel sur la deuxième hypothèque, à échéance ouverte, est de 3 %. Ces hypothèques sont conformes à la politique de la Société en matière de relocalisation et de crédit hypothécaire à l'intention des membres de la haute direction. La marge de crédit Manuvie Un est garantie par une hypothèque subsidiaire datée du 21 mai 2002 sur la résidence de l'emprunteur et porte un taux d'intérêt quotidien de 3,25 %.

Assurance des administrateurs et des membres de la direction

La Société souscrit une assurance responsabilité à l'avantage des administrateurs et des membres de la direction dont la garantie s'établit à 150 millions de dollars américains. Le contrat actuel expire le 31 mars 2010. Le contrat est renouvelé chaque année.

Le contrat protège les administrateurs et les membres de la direction de la Société et de ses filiales à l'égard de la responsabilité qu'ils engagent dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. Il protège également la Société contre les demandes de règlement présentées à l'encontre des administrateurs et des membres de la direction, pour lesquelles la Société leur a accordé une garantie contractuelle comme l'exigent ou le permettent les dispositions applicables de la loi ou des règlements administratifs.

Approbation des administrateurs

La présente circulaire de sollicitation de procurations est datée du 16 mars 2010 et, sauf indication contraire, toute l'information qui y est contenue est à jour à cette date. Le conseil a approuvé le contenu ainsi que l'envoi de la présente circulaire de sollicitation de procurations aux actionnaires.

Angela K. Shaffer
Secrétaire générale
Le 16 mars 2010

Information supplémentaire

Des données financières relatives à la Société figurent dans les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2009, ainsi que dans le rapport de gestion de la Société pour 2009.

La notice annuelle de la Société contient des renseignements supplémentaires concernant le comité de vérification, sous la rubrique « Comité de vérification et de gestion des risques », dont sa charte et sa composition, de même que la formation et l'expérience de ses membres. Pour obtenir un exemplaire de la dernière notice annuelle de la Société, des états financiers annuels vérifiés, du rapport de gestion de la Société pour 2009, des états financiers intermédiaires déposés après le dépôt des derniers états financiers annuels, de la présente circulaire de sollicitation de procurations ou tout autre renseignement au sujet de la Société, veuillez consulter notre profil sur le site www.sedar.com ou sur notre site Web à l'adresse www.manuvie.com, ou encore nous envoyer votre demande d'un exemplaire gratuit de l'un de ces documents à l'adresse suivante :

Société Financière Manuvie
Services aux actionnaires
200 Bloor Street East
Toronto (Ontario) M4W 1E5
Téléphone : 1-800-795-9767
Télécopieur : 416-926-3503
Courriel : shareholder_services@manuvie.com

Rapport annuel 2009

Le rapport annuel 2009 de la Société se trouve sur son site Web à l'adresse www.manuvie.com. Vous pouvez également demander qu'une version imprimée du rapport vous soit envoyée sans frais. N'oubliez pas d'indiquer votre nom et votre adresse postale complète (y compris le pays et le code postal) ainsi que le code correspondant à la version désirée (IR3817F pour la version française ou IR3817E pour la version anglaise). Utilisez les coordonnées ci-dessous pour envoyer votre demande :

Courriel : Manulife@datagroup.ca
Télécopieur : 905-696-8612
(ou numéro sans frais en Amérique du Nord : 1-877-886-8854)
Téléphone : 905-696-8884, poste 3
(ou numéro sans frais en Amérique du Nord : 1-877-886-8853, poste 3)
Adresse : Data Group of Companies
À l'attention de : Manulife CSR's
80 Ambassador Drive
Mississauga (Ontario) L5T 2Y9 Canada

Rendement et mesures non conformes aux PCGR

Nous utilisons diverses mesures financières non conformes aux PCGR pour évaluer le rendement de la Société dans son ensemble et pour évaluer chacune de ses exploitations. Ces mesures non conformes aux PCGR mentionnées dans la présente circulaire de sollicitation de procurations incluent le bénéfice d'exploitation rajusté, le RCP, les primes et dépôts, les fonds gérés et le rendement total pour les actionnaires. Les mesures financières non conformes aux PCGR ne sont pas définies dans les PCGR, de sorte qu'elles ne peuvent être comparées aux mesures semblables utilisées par d'autres émetteurs. Par conséquent, elles ne devraient pas être prises en considération isolément ou considérées comme de l'information remplaçant d'autres renseignements financiers préparés en conformité avec les PCGR. Le rendement total pour les actionnaires (le « RTA ») désigne la variation nette du cours de l'action plus les dividendes reçus au cours de la période. La Société calcule le RTA en supposant que les dividendes sont réinvestis selon le cours de l'action actuel à la date ex-dividende.

Pour un rapprochement des autres mesures financières non conformes aux PCGR mentionnées ci-dessus, voir « Rendement et mesures non conformes aux PCGR » dans notre plus récent rapport de gestion, qui peut être consulté sur le site Web de la Société, à l'adresse www.manuvie.com.

Propositions d'actionnaires retirées

- L'actionnaire William Davis a soumis une proposition d'actionnaires demandant que la Société prévoie une option d'abstention de voter sur les propositions d'actionnaires. Manuvie a donné suite à cette proposition, de sorte que la proposition d'actionnaires a été retirée.
- Northwest & Ethical Investments L.P. a soumis une proposition d'actionnaires qui a été retirée, étant donné que la Société a pris en considération les préoccupations des actionnaires.

Annexe A – Énoncé des pratiques de gouvernance de la Société

Les pratiques en matière de gouvernance de la Société Financière Manuvie (la « Société ») sont conformes ou supérieures aux normes définies dans la *Loi sur les sociétés d'assurances* du Canada (la « Loi sur les sociétés d'assurances »), le *Règlement 52-109 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières* (le « règlement sur l'attestation de l'information »), le *Règlement 52-110 sur le comité de vérification des Autorités canadiennes en valeurs mobilières* (le « règlement sur le comité de vérification ») ainsi qu'aux normes en matière de gouvernance et aux exigences relatives à l'information financière énoncées dans l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* et le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières* (le « règlement sur la gouvernance »). Les pratiques en matière de gouvernance de la Société sont également conformes aux exigences pertinentes de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (la « loi Sarbanes-Oxley ») et des règles de la Securities and Exchange Commission (« SEC ») des États-Unis en vertu de la loi Sarbanes-Oxley et, à tous les égards importants, aux normes visant les émetteurs américains prévues dans les règles de gouvernance de la Bourse de New York (les « règles de la Bourse de New York »).

Le présent énoncé des pratiques en matière de gouvernance met en évidence divers éléments du programme de gouvernance de la Société.

Mandat du conseil d'administration

Le conseil de la Société est chargé de la gérance de la Société et de la supervision de la gestion des activités commerciales et des affaires internes de celle-ci. Les responsabilités générales du conseil sont décrites dans son mandat et ses politiques. Le mandat du conseil est joint aux présentes à titre d'annexe B. Il peut être consulté dans la section du site Web de la Société consacrée à la gouvernance, et on peut obtenir un exemplaire imprimé de celui-ci sur demande auprès de la secrétaire générale de la Société.

Indépendance du conseil

Le conseil a adopté une politique voulant qu'au moins la majorité des administrateurs remplissent les exigences d'indépendance applicables des lois régissant la Société, des bourses à la cote desquelles les titres de la Société sont inscrits et des organismes de réglementation en valeurs mobilières compétents. Le conseil vérifie et détermine annuellement si chaque administrateur est indépendant. Il examine la situation professionnelle des administrateurs (et celle de leur conjoint et de leurs enfants, s'il y a lieu), les autres conseils d'administration auxquels ils siègent, leur participation en actions de la Société et leurs relations d'affaires pour déterminer si certaines circonstances pourraient les empêcher d'exercer un jugement indépendant.

Le conseil a établi que 16 des 17 membres du conseil actuels sont indépendants aux termes de l'article 303A.02 des règles de la Bourse de New York, de l'article 301 de la loi Sarbanes-Oxley, de l'article 1.2 du règlement sur la gouvernance et de l'article 1.4 du règlement sur le comité de vérification. Donald Guloien n'est pas indépendant, puisqu'il est le président et chef de la direction de la Société.

Indépendance du président du conseil

- Les postes de président du conseil et de chef de la direction sont distincts.
- Le président du conseil est un administrateur indépendant.
- Le mandat du président du conseil prévoit que celui-ci a la responsabilité de s'assurer que le conseil s'acquitte de ses responsabilités efficacement et séparément de la direction de la Société.

- Les principales responsabilités du président du conseil consistent à gérer les affaires du conseil, à définir sa composition, sa structure et son plan de renouvellement, à diriger les délibérations du conseil touchant des questions stratégiques et de politique et à veiller à ce que le conseil s'acquitte correctement de sa responsabilité de surveillance.

Mise en candidature des administrateurs

Le comité de gouvernance et des candidatures (le « comité de gouvernance ») est chargé d'identifier des candidats qualifiés à des fins de nomination à titre d'administrateur et s'acquitte des responsabilités suivantes en vue d'assurer l'efficacité du processus de sélection des candidats à cet égard, notamment :

- Élaborer et recommander au conseil des critères de sélection des nouveaux administrateurs, examiner périodiquement les critères adoptés par le conseil et recommander des modifications à ces critères, qui portent entre autres sur l'expérience professionnelle et les caractéristiques personnelles.
- Tenir à jour la grille de compétences des administrateurs, qui indique les compétences, l'expertise, les aptitudes, les antécédents et les qualités personnelles recherchés chez les administrateurs et les candidats éventuels.
- Évaluer annuellement les compétences, les domaines d'expertise, les antécédents, l'indépendance et les titres de compétence des membres du conseil d'administration pour déterminer s'il convient d'apporter des modifications ou s'il existe des lacunes quant aux compétences et à l'expérience requises de leur part.
- Identifier et recommander à l'approbation du conseil, au moins une fois l'an, des personnes possédant de l'expertise dans les domaines ciblés et dont les compétences et caractéristiques complètent le conseil actuel, tout en étant qualifiées et susceptibles de devenir membres du conseil, compte tenu des lacunes observées dans la grille des compétences des administrateurs.
- Veiller à ce que le président du conseil entreprenne des démarches auprès des candidats. Le président du conseil et le président et chef de la direction rencontrent les candidats avant leur mise en candidature ou leur nomination pour discuter de la contribution et du degré d'engagement attendus d'eux.

- Veiller à ce que les administrateurs se retirent du conseil lorsqu'ils atteignent l'âge de 72 ans; ceux-ci ne peuvent plus être mis en candidature par la suite. Le conseil peut renoncer à cette disposition lorsque les circonstances l'exigent.

Le conseil étudie les candidatures en vue de l'élection des administrateurs qui sont soumises par un actionnaire conformément à la Loi sur les sociétés d'assurances. Dans un tel cas, la candidature doit faire l'objet d'une proposition d'actionnaire signée par un ou plusieurs porteurs inscrits ou véritables détenant ensemble au moins cinq pour cent des actions de la Société donnant droit de vote à l'assemblée à laquelle la proposition est présentée.

Politique relative à l'élection des administrateurs à la majorité des voix

Conformément à la politique relative à l'élection des administrateurs adoptée à la majorité des voix par le conseil, le candidat à un poste d'administrateur qui n'est pas élu à la majorité des voix dans le cadre d'une élection non contestée doit immédiatement remettre sa démission au comité de gouvernance. En l'absence de circonstances atténuantes, le comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter cette démission. Le conseil examine l'offre de démission et prend sa décision dès que possible, mais dans tous les cas au plus tard 90 jours suivant l'assemblée annuelle, et émet un communiqué confirmant la démission de l'administrateur ou justifiant le refus d'accepter l'offre de démission. Si la démission de l'administrateur est acceptée par le conseil, les administrateurs peuvent combler la vacance en nommant un nouvel administrateur qui, selon le conseil, obtiendra la confiance des actionnaires ou convoquer une assemblée extraordinaire des actionnaires en vue d'élire un administrateur ou attendre jusqu'à la prochaine assemblée annuelle.

Mandats du président du conseil, des présidents de comité, du chef de la direction et de chacun des administrateurs

Le conseil a établi des mandats énonçant les responsabilités incombant au président du conseil, au président de chaque comité du conseil, au chef de la direction et à chacun des administrateurs, qui sont examinées et mises à jour chaque année. Ces mandats peuvent être consultés dans la section du site Web de la Société relative à la gouvernance ou obtenues en s'adressant à la secrétaire générale de la Société.

Orientation des nouveaux administrateurs et formation permanente des administrateurs

Le conseil est d'avis que la compréhension des stratégies, de l'exploitation et de l'environnement concurrentiel de la Société est essentielle à la capacité d'exercer la surveillance et l'encadrement dont la Société a besoin.

Le programme d'orientation et de formation permanente des administrateurs a pour objectif d'aider les administrateurs à améliorer leurs connaissances au sujet des activités de la Société et à bien comprendre la nature des fonctions, des responsabilités et des obligations qui leur incombent à titre d'administrateur.

Orientation des nouveaux administrateurs

Les nouveaux administrateurs participeront à un programme d'orientation complet qui a été élaboré par la direction et le comité de gouvernance. Ce programme peut être personnalisé pour tenir compte des besoins, des compétences, de l'expérience et de la formation propres à chaque administrateur et comprend les éléments suivants :

- Les nouveaux administrateurs assistent à des exposés spécialisés et approfondis présentés par des cadres des secteurs des finances, de la gestion des risques, de la stratégie, de l'exploitation, des ressources humaines et des affaires juridiques qui les aident à mieux comprendre les activités, les priorités et les enjeux de la Société.
- Les nouveaux administrateurs rencontrent le président du conseil, le président et chef de la direction, le chef de l'exploitation, les responsables de chaque unité administrative principale et d'autres membres de la direction, s'il y a lieu, pour assister à un exposé ou discuter des stratégies, des activités ou des plans d'affaires de la Société.
- Les présidents de comité organisent une séance d'orientation propre à chaque comité à l'intention des nouveaux administrateurs, à laquelle participent également les membres de la direction pertinents.
- Les nouveaux administrateurs reçoivent des renseignements détaillés sur la Société, y compris ses stratégies d'entreprise et sa structure ainsi que le rôle du conseil et de chaque administrateur et les attentes à leur égard, le mandat du conseil et celui des comités du conseil, de même que des documents de référence, notamment la notice annuelle de la Société, sa circulaire de sollicitation de procurations et son rapport annuel, le rapport aux titulaires de contrats de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers, les politiques du conseil et les politiques de la Société applicables, des renseignements sur le fonctionnement du conseil et de ses réunions ainsi que des précisions sur les exigences d'information concernant les administrateurs aux termes de la réglementation sur les sociétés d'assurance et les valeurs mobilières.
- En 2009, les nouveaux administrateurs indépendants ont d'abord été nommés au comité de vérification dans le cadre de la formation des administrateurs portant sur les activités de la Société. À titre de membre du comité de vérification, ils ont l'occasion de se familiariser avec tous les aspects de la gestion financière et de la gestion des risques de la Société, ce qui les aide à comprendre plus précisément et rapidement l'entreprise complexe de la Société. Cette politique sera modifiée à la suite de l'établissement de comités distincts de vérification et de gestion des risques.
- Tous les administrateurs peuvent assister à toutes les réunions des comités et les nouveaux administrateurs sont invités à le faire pour approfondir leurs connaissances.

Formation permanente des administrateurs

Les administrateurs participent à un programme de formation permanente, qui comprend les éléments suivants :

- Dans le cadre des réunions du conseil et des comités du conseil et des séminaires à l'intention des administrateurs, ceux-ci reçoivent des exposés sur les risques et la gestion des risques ainsi que des mises à jour annuelles de chaque division comportant un examen approfondi des principales activités et fonctions et d'autres sujets pertinents.
- Des visites des bureaux de la Société sont jumelées à des réunions du conseil. Ces visites comprennent des présentations de membres de la haute direction portant sur les stratégies et les activités des divisions afin de permettre aux administrateurs de mieux comprendre les activités de la Société à l'échelle mondiale. En 2009, les administrateurs ont visité les bureaux de la Société à Boston (Massachusetts), aux États-Unis.
- En 2009, tous les administrateurs étaient membres de l'Institut des administrateurs de sociétés, un organisme de formation reconnu qui aide les administrateurs à parfaire leurs connaissances sur leurs responsabilités et les tendances actuelles en matière de gouvernance.
- Les besoins en matière de formation additionnelle sont déterminés par le conseil au moyen de l'évaluation annuelle de son efficacité et, s'il y a lieu, par la direction.
- Des documents de formation se rapportant aux secteurs des services financiers et de l'assurance sont fournis aux administrateurs de temps à autre.
- Les administrateurs peuvent suivre des cours de perfectionnement professionnel aux frais de la Société. En 2009, certains administrateurs sont demeurés membres d'organismes s'occupant de ressources humaines et de la promotion de la présence des femmes au sein des conseils d'administration et ont pris part à une conférence à l'intention des administrateurs portant sur la stratégie d'entreprise pour les administrateurs de sociétés ouvertes et la gestion des risques pour les administrateurs.

Accès des administrateurs à la direction

La Société prend des mesures formelles et informelles pour mettre les administrateurs en relation avec la direction. Les administrateurs ont accès aux membres de la direction et sont invités à communiquer directement avec eux s'ils ont des questions ou des préoccupations.

Règles d'appartenance aux comités du conseil

Le conseil compte sur ses comités pour l'aider à remplir son mandat et à s'acquitter de ses responsabilités. Les comités du conseil permettent aux administrateurs de se partager les responsabilités et de consacrer les ressources nécessaires à un secteur ou à une question en particulier. En 2009, le conseil comptait quatre comités permanents, soit le comité de vérification et de gestion des risques (le « comité de vérification »), le comité de révision et d'éthique (le « comité d'éthique »), le comité de gouvernance et le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre (le « comité de rémunération »).

En 2010, le conseil a établi des comités distincts de vérification et de gestion des risques. La charte de chacun de ces comités

sera approuvée à leur première réunion, en avril dans le cas du comité de gestion des risques et en mai dans le cas du comité de vérification.

Tous ces comités ont en commun les caractéristiques suivantes :

- Les comités sont composés uniquement d'administrateurs indépendants.
- Chacun des comités a une charte écrite définissant ses responsabilités et vérifie sa conformité à celle-ci à chacune de ses réunions. La charte et les fiches d'évaluation de chaque comité peuvent être consultées sur le site Web de la Société, à l'adresse www.manuvie.com.
- Après chaque réunion, les comités présentent un rapport sur leurs travaux au conseil et lui demandent les approbations nécessaires. Les comités se réunissent à huis clos (sans la présence des membres de la direction) à la fin de chaque réunion.
- Chacun des comités examine annuellement son rendement et sa charte.
- La composition de chacun des comités est examinée par le conseil et modifiée selon les exigences des comités et des administrateurs.

Comité de vérification et de gestion des risques

Le comité de gouvernance a examiné la structure et les responsabilités du comité de vérification et recommandé la séparation des fonctions de vérification et de gestion des risques qui incombaient auparavant au comité de vérification. Le conseil a approuvé cette proposition. La tenue de la première réunion de ce nouveau comité de vérification est prévue le 5 mai 2010.

Le conseil examine les risques principaux auxquels la Société est exposée, ainsi que les mesures prises pour gérer ces risques. En 2009, le comité de vérification était responsable d'examiner les politiques de gestion des risques et de superviser l'efficacité des contrôles internes visant à atténuer l'exposition de la Société à ces risques.

Le nouveau comité de vérification sera chargé d'aider le conseil dans son rôle de supervision des questions touchant la qualité et l'intégrité de l'information financière, l'efficacité des contrôles internes en matière de présentation de l'information financière de la Société, l'efficacité des pratiques de la Société en matière de gestion des risques et de conformité, le rendement, la compétence et l'indépendance du vérificateur indépendant et le rendement de la fonction de vérification interne de la Société. Ces responsabilités comprendront également l'examen des rapports du comité de gestion des risques et du comité de communication de l'information.

En 2009, le conseil a examiné la composition du comité de vérification et a conclu qu'aucun membre de celui-ci ne siégeait à plus de deux autres comités de vérification de sociétés ouvertes et que rien ne compromettrait la capacité d'un des membres du comité de vérification de siéger à celui-ci.

Les états financiers sont soumis à l'examen du comité de vérification dans le cadre de réunions tenues avant les réunions du conseil. Le comité de vérification présente un rapport et des recommandations au conseil portant sur la communication de l'information financière par la Société.

Le comité de vérification précédent a établi un protocole d'approbation des services de vérification et des services non liés à la vérification permis. En 2009, conformément au protocole, le comité de vérification a examiné et approuvé au préalable les services de vérification et services non liés à la vérification récurrents qui étaient prévisibles pour l'exercice. Le protocole exige aussi que tous les services de vérification et services non liés à la vérification qui sont proposés au cours de l'exercice soient approuvés par le comité de vérification ou l'un de ses membres désigné à cette fin.

En 2009, le conseil a examiné la composition du comité de vérification pour confirmer que tous les membres de celui-ci possèdent des compétences financières, conformément aux exigences du règlement sur le comité de vérification et des règles de la Bourse de New York, et qu'au moins un d'entre eux peut être désigné à titre d'expert financier, comme l'exige la loi Sarbanes-Oxley.

En 2009, le conseil a conclu que tous les membres du comité de vérification possédaient des compétences financières et que MM. DeWolfe, Celeste, Dineen, Harding, Helms, Kierans et Palmer ainsi que M^{me} Bammann possédaient les connaissances nécessaires pour être désignés à titre d'experts financiers du comité de vérification.

En 2009, le comité de vérification a communiqué directement et s'est réuni à huis clos avec le vérificateur interne, le vérificateur indépendant, l'actuaire désigné, le chef du contentieux et le chef de la gestion des risques. Le comité de vérification a aussi rencontré la direction.

Comité de révision et d'éthique

Le comité d'éthique supervise les procédures liées aux conflits d'intérêts, aux plaintes des clients, aux opérations entre apparentés et à la protection des renseignements confidentiels.

Le comité d'éthique examine annuellement le Code de déontologie et d'éthique de la Société, les procédures relatives aux opérations entre apparentés, les procédures relatives aux conflits d'intérêts, les procédures relatives à l'utilisation de données confidentielles et les pratiques de traitement des plaintes.

Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

Le comité de rémunération supervise la stratégie de la Société en matière de ressources humaines mondiales et l'utilisation efficace de ces ressources en mettant l'accent sur la planification de la relève, le perfectionnement et la rémunération de la direction. Le comité de rémunération est chargé des responsabilités suivantes :

- approuver la nomination des membres de la haute direction et veiller à ce qu'ils soient formés, rémunérés et évalués adéquatement;
- examiner les objectifs, le rendement et la rémunération du président et chef de la direction et faire des recommandations au conseil à cet égard;
- examiner et approuver annuellement la nomination, le plan de relève, la rémunération et le rendement des membres de la haute direction;

- examiner annuellement les politiques de rémunération de la Société, y compris le salaire de base, les incitatifs et les régimes de retraite et d'avantages sociaux, et faire des recommandations au conseil à cet égard.

Comité de gouvernance et des candidatures

Le comité de gouvernance est chargé des responsabilités suivantes :

- élaborer les critères de sélection des administrateurs;
- identifier des candidats qualifiés à un poste d'administrateur et les recommander au conseil;
- superviser le programme de gouvernance de la Société;
- superviser le programme d'orientation et de formation permanente des administrateurs;
- élaborer les politiques, pratiques et procédures en matière de gouvernance;
- examiner la structure, le mandat et la composition du conseil et de ses comités;
- examiner et évaluer l'efficacité du conseil, des comités, du président du conseil et de chaque administrateur.

Établissement du comité de gestion des risques

Le conseil supervise la mise en œuvre par la direction de systèmes appropriés permettant de déceler et de gérer les principaux risques associés aux activités de la Société et il examine et approuve périodiquement la politique de gestion des risques de l'entreprise, les principes en matière de prise de risques de celle-ci et sa tolérance au risque globale. Le comité de vérification du conseil était notamment chargé d'aider le conseil à superviser l'efficacité des pratiques de Manuvie en matière de gestion des risques et de conformité. Compte tenu de l'évolution du contexte en matière de risques, le conseil a renforcé l'accent mis sur la surveillance des risques et entend continuer dans cette voie. En février 2010, sur recommandation du comité de gouvernance, il a séparé la fonction de vérification et celle de surveillance des risques du comité de vérification et a établi un comité de gestion des risques du conseil distinct. La tenue de la première réunion du comité de gestion des risques est prévue le 7 avril 2010.

Le nouveau comité de gestion des risques sera chargé d'aider le conseil à superviser la gestion des principaux risques de la Société, notamment l'examen des principaux risques de la Société relevés par la direction et la vérification que les risques clés associés à la Société ont été décelés, l'examen et, s'il y a lieu, l'approbation des politiques, des procédures et des contrôles recommandés par la direction pour déceler, évaluer et gérer les principaux risques associés à la Société, l'évaluation des programmes, des procédures et des contrôles de la Société qui sont mis en œuvre pour gérer ces principaux risques et l'examen de la conformité de la Société à ses propres exigences et aux exigences légales et réglementaires en matière de gestion des risques. Ces responsabilités comprendront l'examen des rapports du comité de communication de l'information.

Réunions d'administrateurs indépendants

Chaque réunion du conseil ou d'un comité du conseil est suivie d'une séance à huis clos. Les administrateurs non indépendants et les membres de la direction n'y assistent pas. Cette séance a

deux objectifs, à savoir examiner l'efficacité de la réunion du point de vue du conseil et aborder toute question importante soulevée par les administrateurs.

Le conseil tient également des réunions auxquelles les administrateurs non indépendants et les membres de la direction n'assistent pas. En 2009, une réunion des administrateurs indépendants a été tenue.

Les actionnaires peuvent communiquer avec les administrateurs indépendants de la Société en écrivant au président du conseil, aux soins de la secrétaire générale, au siège social de la Société.

Services de conseillers externes retenus par les administrateurs

Le conseil et ses comités peuvent retenir les services de conseillers externes aux frais de la Société s'ils le jugent nécessaire.

Le comité de gouvernance, le comité de rémunération et le comité de vérification ont retenu les services de conseillers externes en 2009.

Chaque administrateur peut aussi retenir les services de conseillers externes, aux frais de la Société, pour obtenir des conseils sur toute question soumise au conseil ou à un comité du conseil, sous réserve de l'approbation du comité de gouvernance.

Rémunération des administrateurs

En collaboration avec le comité de gouvernance et des conseillers externes indépendants, le conseil effectue un examen bisannuel de la rémunération des administrateurs afin d'établir une correspondance appropriée entre les intérêts des administrateurs et les intérêts à long terme de la Société.

Actionnariat des administrateurs

Afin d'aligner la rémunération des administrateurs sur les intérêts à long terme de la Société, tous les administrateurs, y compris le président du conseil, sont tenus de détenir une participation en actions de la Société d'une valeur d'au moins trois fois la rémunération forfaitaire annuelle des membres du conseil (3 x 110 000 \$), cette exigence devant être remplie au plus tard cinq ans suivant leur entrée au conseil. À cette fin, les actions ordinaires et les actions privilégiées de la Société ainsi que les UAD sont considérées comme une participation en actions, contrairement aux options d'achat d'actions. L'administrateur est tenu de recevoir la moitié de sa rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil sous la forme d'UAD jusqu'à ce que le seuil minimal soit atteint. L'actionnariat des administrateurs sera évalué en fonction de la valeur marchande, du coût d'acquisition ou de la valeur de l'attribution, selon le montant le plus élevé, aux fins du respect des lignes directrices en matière d'actionnariat. En 2009, la Société a mis cette mesure en œuvre provisoirement en raison de la très grande volatilité des conditions du marché et du recul important du cours de l'action ordinaire de la Société. Tous les administrateurs en fonction depuis au moins cinq ans ont rempli cette exigence.

Aucune option d'achat d'actions n'a été attribuée depuis 2002 aux administrateurs non employés et, en 2004, le conseil d'administration a résolu de mettre fin définitivement à l'attribution de telles options aux administrateurs non employés.

Évaluation du conseil

Le comité de gouvernance effectue annuellement l'évaluation formelle du conseil, des comités du conseil, du président du conseil et de chacun des administrateurs. Cette évaluation comprend les éléments suivants :

- Le président rencontre annuellement chacun des administrateurs pour discuter du rendement du conseil et du rendement de l'administrateur, selon une évaluation par ses pairs.
- Tous les deux ans, chaque administrateur remplit un rapport sur l'efficacité du conseil et celle des comités et répond à un questionnaire d'autoévaluation.
- Le conseil et ses comités sont évalués en fonction de leur mandat et de leur charte.
- La contribution de chaque administrateur est évaluée en fonction du mandat pertinent et de la grille de compétences des administrateurs indiquant les compétences attendues de chaque administrateur.
- L'évaluation du conseil, de ses comités et des administrateurs met l'accent sur les aspects susceptibles d'être améliorés.
- Les résultats des évaluations sont présentés au comité de gouvernance et au conseil. Le comité de gouvernance établit des objectifs pour l'exercice.
- Chaque année, les administrateurs indépendants se réunissent à huis clos pour examiner les résultats des évaluations et approuver les objectifs établis par le comité de gouvernance pour l'exercice.
- La taille globale et le fonctionnement du conseil et de ses comités sont évalués pour s'assurer de leur efficacité.
- Chaque année, il est vérifié que la capacité de l'administrateur d'agir pour le compte de la Société n'est pas compromise par des obligations extérieures ou des changements relatifs à son activité principale ou à son pays de résidence.

Évaluation du chef de la direction

Le comité de rémunération et le chef de la direction établissent annuellement les objectifs financiers et non financiers de celui-ci, qui sont recommandés à l'approbation du conseil. Le comité de rémunération et le conseil évaluent annuellement le rendement du chef de la direction en fonction de ces objectifs et du rendement de la Société.

Comportement éthique

La Société a adopté le *Code de déontologie et d'éthique* (le « Code »), qui s'applique aux administrateurs, aux membres de la direction, aux employés et aux personnes qui exécutent certaines fonctions ou services pour le compte de la Société ou en son nom.

Le Code est conforme aux règles de la Bourse de New York, aux règles de la SEC et au règlement sur la gouvernance.

Le Code peut être consulté sur le site Web de la Société, à l'adresse www.manuvie.com.

Le conseil examine annuellement le Code et le respect de celui-ci avec l'aide du comité d'éthique.

Chaque année, tous les employés de la Société, y compris les administrateurs, examinent le Code, suivent un cours de formation en ligne à cet égard, confirment leur conformité au Code et déclarent tout conflit d'intérêts.

Par l'entremise du comité de rémunération, le conseil s'assure annuellement que le chef de la direction et les membres de la haute direction font preuve d'intégrité et qu'il promeuvent une culture d'intégrité.

Attestation des états financiers par le chef de la direction et le chef des finances

Le chef de la direction et le chef des finances attestent les états financiers annuels et trimestriels conformément aux exigences de la loi Sarbanes-Oxley et du règlement sur l'attestation de l'information.

Le chef de la direction remet chaque année à la Bourse de New York une déclaration attestant qu'à sa connaissance toutes les règles de gouvernance prescrites par la Bourse de New York ont été respectées.

La Société dépose les attestations écrites requises en vertu des règles de la Bourse de New York.

Politiques et procédures en matière d'information et de communication

La Société a adopté des politiques relatives au traitement et à la communication en temps opportun de renseignements concernant la Société qui sont exacts, intelligibles et diffusés largement. Les communiqués portant sur la Société sont examinés au préalable par des représentants du Service juridique, des Relations avec les investisseurs, des Affaires publiques et de la haute direction, ainsi que d'autres personnes, au besoin, quant au contenu et au caractère adéquat du moment choisi pour les diffuser.

Le conseil de direction de la Société agit également à titre de comité de communication de l'information, qui est chargé de superviser et de surveiller le processus et les pratiques de communication de l'information au sein de la Société et de déterminer quels événements constituent une « information importante » ou un « changement important » aux fins de la réglementation applicable. Il est composé du chef de la direction, du chef des finances, du chef du contentieux, du chef de la gestion des risques, de l'actuaire en chef et du chef de l'exploitation, ainsi que des autres membres de la haute

direction responsables des affaires générales et des ressources humaines et des principaux membres de la direction de chacune des unités administratives principales. Le comité de communication de l'information est présidé par le chef du contentieux et fait rapport, s'il y a lieu, au comité de vérification et au comité de gestion des risques.

En janvier 2010, la Société a aussi établi un comité de communication des risques, qui est chargé d'examiner et de passer en revue les risques devant être communiqués de manière appropriée et de faire des recommandations à cet égard en fonction, entre autres choses, de son examen des risques internes et des rapports à cet égard. Il est composé du chef de la direction, du chef des finances, du chef du contentieux, du chef de la gestion des risques, de l'actuaire en chef et du contrôleur. Le comité de communication des risques est également présidé par le chef du contentieux et fait rapport au comité de communication de l'information.

La Société a examiné ses politiques et pratiques de communication de l'information, qui visent à assurer la conformité de la Société aux exigences en matière de communication de l'information applicables aux sociétés ouvertes.

La Société communique avec les actionnaires, les investisseurs institutionnels et les analystes financiers par l'intermédiaire de son service des Relations avec les investisseurs et fournit des renseignements aux médias et à son personnel par l'intermédiaire de son service des Affaires publiques.

À chacune des réunions du conseil, le service des Relations avec les investisseurs soumet un rapport sur le rendement des actions, sur les questions soulevées par les actionnaires et les analystes et sur les actionnaires institutionnels de la Société ainsi qu'un sommaire de ses activités récentes.

Le site Web de la Société (www.manuvie.com) permet d'avoir accès à l'enregistrement 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 et de consulter les rapports annuels, le mandat du conseil, les chartes de comité et d'autres renseignements destinés aux investisseurs.

Les actionnaires peuvent consulter les résultats de tous les scrutins tenus auprès d'eux sur le site Web de la Société ou à l'adresse www.sedar.com.

Annexe B – Mandat du conseil d'administration

Le conseil d'administration (le « conseil ») a pour mission de superviser de façon indépendante la gestion de l'activité commerciale et des affaires internes de la Société Financière Manuvie (la « Société »).

Il incombe au conseil de s'acquitter, directement ou par l'entremise d'un comité, des tâches définies dans le présent mandat.

Culture d'éthique et d'intégrité

- Promouvoir une culture d'intégrité au sein de la Société. Le conseil doit être convaincu de l'intégrité du président et chef de la direction et des hauts dirigeants, ainsi que du fait que le président et chef de la direction et les hauts dirigeants favorisent une culture d'intégrité à l'échelle de la Société.
- Approuver le Code de déontologie et d'éthique de la Société (le « Code »), en vérifier le respect et recevoir des rapports confirmant la mise en application du Code. Toute dispense de se conformer au Code accordée à un administrateur ou à un dirigeant doit être approuvée par le conseil.
- Approuver les politiques et méthodes visant tous les aspects liés à l'intégrité et à l'éthique, y compris les conflits d'intérêts, les opérations entre apparentés et le traitement des renseignements confidentiels.

Processus de planification stratégique et mise en œuvre

- Assurer une surveillance et donner des conseils relativement aux questions stratégiques auxquelles la Société fait face ainsi qu'à la mise en œuvre de plans d'entreprise appuyant les stratégies de la Société. Le chef de la direction soumet régulièrement au conseil des plans et des stratégies d'entreprise tenant compte des possibilités et des risques, et chaque division fait de même au moins une fois l'an. Après la réception de chaque rapport, le conseil discute avec les hauts dirigeants pour s'assurer que les bonnes stratégies sont mises en œuvre. Le conseil approuve les plans stratégiques et d'entreprise élaborés par la direction lorsqu'une telle approbation est nécessaire ou souhaitable.
- Surveiller la mise en œuvre et les résultats de la stratégie de la Société et comparer les résultats aux plans stratégiques de l'entreprise.
- Examiner et approuver les objectifs et les plans financiers de la Société, entre autres les émissions de titres de créance et de participation, les dépenses en capital importantes, l'attribution des ressources aux différents secteurs d'activité de la Société, les restructurations organisationnelles et d'autres activités financières importantes, dépassant les pouvoirs d'approbation délégués par le conseil.

Gestion des risques et respect de la conformité

- Superviser la mise en place par la direction des systèmes nécessaires au recensement et à la gestion des principaux risques liés aux activités de la Société. Le conseil reçoit des comptes rendus périodiques sur la situation des activités et des projets de gestion des risques.
- Superviser la mise en place par la direction d'un programme complet de gestion de la conformité.

Planification de la relève

- Superviser la sélection, la nomination, le perfectionnement, l'évaluation et la rémunération du président du conseil, des

administrateurs, du chef de la direction et de chacun des hauts dirigeants.

- Passer en revue l'établissement des cibles de rendement annuelles et l'évaluation de rendement annuelle du chef de la direction et de chacun des hauts dirigeants.
- Superviser les grands principes de la Société en matière de ressources humaines et de rémunération.
- Examiner le plan de relève des principaux cadres supérieurs lorsqu'il est mis à jour.

Communications et déclarations publiques

- Superviser les communications et l'information destinées au public. Le conseil a adopté une *politique de divulgation de l'information* qui régit la communication de renseignements touchant la Société et qui prévoit la diffusion de cette information en temps opportun et de manière exacte et équitable, dans le respect des exigences d'ordre légal et réglementaire.
- Le chef de la direction, le président du conseil ou un autre administrateur, lorsque le chef de la direction ou le président du conseil et le chef de la direction les y autorisent, peuvent communiquer avec les actionnaires ou les partenaires de la Société au nom de cette dernière.

Contrôles internes

- Superviser les systèmes de contrôle interne et d'information de gestion, en surveiller l'intégrité et s'assurer périodiquement de l'efficacité de leur conception et de leur fonctionnement.
- Examiner et approuver les états financiers et les documents y afférents avant qu'ils soient publiés. Pour ce faire, le conseil s'appuie sur les analyses détaillées de ces documents que lui fournissent la haute direction et le comité de vérification et de gestion des risques.

Gouvernance

- Examiner et approuver les politiques et méthodes de la Société en matière de gouvernance, lorsqu'elles sont mises à jour.
- Définir les obligations des administrateurs et ce qu'on attend d'eux, notamment leur préparation, leur présence et leur participation aux assemblées du conseil, aux réunions des comités et aux séminaires d'information à l'intention du conseil.

Devoir de diligence

À titre de membre du conseil, chaque administrateur doit s'acquitter de ses obligations en agissant honnêtement et de bonne foi, au mieux des intérêts de la Société, et en exerçant le soin, la diligence et l'habileté qu'on peut attendre d'une personne raisonnable et prudente dans les mêmes circonstances.

Communication avec les administrateurs

Les actionnaires et les autres partenaires de la Société peuvent communiquer avec ses administrateurs en écrivant au président du conseil, aux soins de la secrétaire générale de la Société :

Présidente du conseil
À l'attention de la secrétaire générale
Financière Manuvie
200 Bloor Street East
North Tower 10
Toronto (Ontario)
M4W 1E5

Pour célébrer ses dix ans à titre de société inscrite en bourse et pour souligner les contributions de ses employés au cours de cette période, la Financière Manuvie s'est engagée à faire don d'un arbre pour chacun de ses employés, agents et retraités d'Asie et d'Amérique du Nord. Ainsi, 75 000 arbres croîtront avec nous dans le monde entier.



Responsabilité sociale

Manuvie est résolue à faire preuve d'un leadership responsable en favorisant le développement de la conscience communautaire, la gérance de l'environnement et des pratiques commerciales saines.

En 2009, Manuvie a donné plus de 25 millions de dollars à plus de 600 organismes sans but lucratif dans les régions où elle exerce ses activités. À ces contributions financières s'ajoutent celles de nos employés, qui ont généreusement fait don de leur temps. Le bénévolat constitue depuis longtemps la pierre angulaire de l'engagement de Manuvie dans la collectivité. L'an dernier, 14 289 employés et partenaires de distribution de Manuvie ont consacré 58 000 heures à une multitude d'organismes de bienfaisance et de causes.

En outre, notre Société s'efforce de respecter les normes les plus strictes en matière de responsabilité environnementale. Nous finançons généreusement le secteur de l'énergie renouvelable et maintenons notre engagement à intégrer des technologies et systèmes de pointe à nos projets de conservation d'énergie. Manuvie est reconnue depuis de nombreuses années comme un chef de file en matière de gouvernance d'entreprise et elle compte bien poursuivre dans cette voie.

Pour en apprendre davantage sur l'engagement de Manuvie envers la collectivité ou ses programmes de gérance de l'environnement, reportez-vous à la Déclaration de contribution à la collectivité à l'adresse www.manuvie.com.

Le rapport annuel et la circulaire de sollicitation de procurations de la Financière Manuvie sont accessibles en ligne à l'adresse www.manuvie.com

Nous encourageons les actionnaires à participer à la sauvegarde de l'environnement et à réduire la consommation de papier en demandant à recevoir leurs documents par voie électronique. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la transmission électronique des documents et sur d'autres services offerts par voie électronique, communiquez avec nos agents des transferts dont les coordonnées figurent dans la présente circulaire.

Le nom Financière Manuvie et le logo qui l'accompagne sont des marques de service et de commerce déposées réservées à l'usage de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers et de ses sociétés affiliées, y compris la Société Financière Manuvie.

