



Conseil d'administration

Les tableaux ci-après contiennent des renseignements sur les candidats à l'élection des membres du conseil d'administration de la Société. On y trouve de l'information sur les comités dont les administrateurs sont membres, sur leur présence aux réunions, sur les sociétés ouvertes dont ils sont des administrateurs et sur leurs titres de participation. Le mandat de chacun des membres élu au conseil d'administration est de un an, et il prend fin à l'assemblée annuelle suivante.

 <p>Arthur R. Sawchuk Âge : 70 ans Toronto (Ontario), Canada Administrateur depuis¹: 1993 Indépendant²</p>	<p>Arthur Sawchuk est président du conseil d'administration. M. Sawchuk a pris sa retraite de DuPont Canada Inc., où il était président exécutif du conseil, poste qu'il a occupé après avoir été président du conseil et président et chef de la direction pendant près de six ans. M. Sawchuk a occupé divers postes de direction au cours de ses 40 années de service auprès de DuPont Canada Inc. Il est titulaire d'un baccalauréat en génie mécanique de l'Université du Manitoba et est membre de l'Association of Professional Engineers of Ontario. Il siège aussi au conseil d'administration de l'Institut canadien de recherches avancées.</p>					
	Conseil et comités du conseil :		Présences³ :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
	Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	Bowater Inc.	de 1998 à auj.	
	Comité de vérification et de gestion des risques	5 sur 5	100 %	Manitoba Telecom Services Inc.	de 1997 à auj.	
	Comité de révision et d'éthique	3 sur 3	100 %			
	Comité de gouvernance et des candidatures (président)	5 sur 5	100 %			
	Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre (vice-président)	6 sur 6	100 %			
Titres de participation :						
Année	Actions ordinaires ⁴	UAD ⁵	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁶	Minimum exigé ⁷	
2006	21 625	15 907	37 352	2 793 882 \$	300 000 \$	
2005	22 000	12 796	34 796	2 007 729 \$		
Options :						
Date de l'octroi	Date d'échéance	Nombre d'options octroyées	Prix de levée ⁸	Nombre total d'options non levées	Valeur des options non levées ⁹	
2 juillet 2002	2 juillet 2012	5 000	43,75 \$	5 000	153 450 \$	

 <p>Dominic D'Alessandro Âge : 59 ans Toronto (Ontario), Canada Administrateur depuis¹: 1994 Non indépendant (membre de la direction)</p>	<p>Depuis la nomination de Dominic D'Alessandro au poste de président et chef de la direction en 1994, la Financière Manuvie a connu une croissance remarquable et est devenue l'un des plus importants assureurs-vie au monde. M. D'Alessandro détient un baccalauréat en physique et mathématiques du Collège Loyola, ainsi que le titre de comptable agréé et celui de Fellow de l'Institut des comptables agréés. Dominic D'Alessandro s'investit dans la collectivité. Ses nombreuses réalisations lui ont valu d'être nommé par ses pairs « chef de la direction le plus respecté au Canada » en 2004 et P.-D. G. de l'année du Canada en 2002. Il a en outre été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 2003.</p>					
	Conseil et comités du conseil :		Présences³ :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
	Conseil d'administration	7 sur 7 ¹⁰	100 %	Compagnie de la Baie d'Hudson	de 1996 à 2003	
	Comité de vérification et de gestion des risques	5 sur 5	100 %	Trans Canada Pipelines	de 2000 à 2003	
	Comité de révision et d'éthique	3 sur 3	100 %			
	Comité de gouvernance et des candidatures	3 sur 3 ¹⁰	100 %			
	Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	6 sur 6	100 %			
Titres de participation :						
Année	Actions ordinaires ⁴	UAD ⁵	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁶	Minimum exigé ⁷	
2006	281 250	330 248	611 498	45 519 911 \$	6 600 000 \$	
2005	281 250	277 572	558 822	32 244 029 \$		
Options : Voir la section « Énoncé de la rémunération des dirigeants ».						



John M. Cassaday

Âge : 52 ans
 Toronto (Ontario), Canada
 Administrateur depuis¹: 1993
 Indépendant²

Depuis 1999, John Cassaday est président et chef de la direction de Corus Entertainment Inc. Corus est le chef de file de la radio et de la télévision spécialisées au Canada et un chef de file mondial dans le domaine de l'animation pour enfants. En outre, M. Cassaday a été vice-président directeur de Shaw Communications, président et chef de la direction de Shaw Media, de Star Choice Communications et de CTV Television Network. M. Cassaday a obtenu un MBA (palmarès du doyen) de la Rotman School of Management de l'Université de Toronto. Il préside par ailleurs le conseil d'administration du St. Michael's Hospital.

Conseil et comités du conseil :	Présences ³ :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration Comité de gouvernance et des candidatures	8 sur 8 5 sur 5	100 % 100 %	Corus Entertainment Inc. Sysco Corporation Les Compagnies Loblaw Limitée Masonite International Corporation	de 1999 à auj. de 2004 à auj. de 1997 à 2004 de 1992 à 2005

Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires ⁴	UAD ⁵	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁶	Minimum exigé ⁷
2006	20 000	10 218	30 218	2 249 428 \$	300 000 \$
2005	20 000	7 977	27 977	1 614 273 \$	

Options :					
Date de l'octroi	Date d'échéance	Nombre d'options octroyées	Prix de levée ⁸	Nombre total d'options non levées	Valeur des options non levées ⁹
2 juillet 2002	2 juillet 2012	3 000	43,75 \$	3 000	92 070 \$



Lino J. Celeste

Âge : 68 ans
 Saint John (N.-B.), Canada
 Administrateur depuis¹: 1994
 Indépendant²

Lino Celeste est président sortant du conseil d'administration d'Aliant Inc., société issue de la fusion des sociétés de téléphone des provinces de l'Atlantique. Avant d'assumer la présidence de ce conseil, M. Celeste a été président et chef de la direction de la New Brunswick Telephone Company Limited. M. Celeste possède un diplôme en génie électrique de l'Université du Nouveau-Brunswick. Il a aussi été membre du conseil d'administration de la New Brunswick Electric Power Commission et a présidé le conseil de la Greater Saint John Community Foundation, un organisme de charité.

Conseil et comités du conseil :	Présences ³ :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration Comité de vérification et de gestion des risques Comité de révision et d'éthique	8 sur 8 5 sur 5 3 sur 3	100 % 100 % 100 %	Aliant Inc.	de 1999 à 2002

Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires ⁴	UAD ⁵	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁶	Minimum exigé ⁷
2006	6 300	5 557	11 857	882 635 \$	300 000 \$
2005	6 300	4 291	10 591	611 101 \$	

Options :					
Date de l'octroi	Date d'échéance	Nombre d'options octroyées	Prix de levée ⁸	Nombre total d'options non levées	Valeur des options non levées ⁹
2 juillet 2002	2 juillet 2012	3 000	43,75 \$	3 000	92 070 \$



Gail C.A. Cook-Bennett

Âge : 65 ans
 Toronto (Ontario), Canada
 Administratrice depuis¹: 1978
 Indépendante²

Gail Cook-Bennett est présidente de l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada, société d'État chargée d'investir le fonds de réserve du Régime de pensions du Canada. 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. Elle a été professeur à l'Université de Toronto, membre du conseil d'administration de la Banque du Canada et membre du groupe de représentants canadiens de la Commission trilatérale. Elle œuvre comme bénévole dans un certain nombre d'organismes. Elle est titulaire d'un doctorat en sciences juridiques (honoris causa) de l'Université Carleton et elle est Fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés. M^{me} Cook-Bennett possède une vaste expérience à titre d'administratrice, de présidente de comité de vérification et de comité de retraite, ainsi que de membre de conseil de direction et de comités de placement, des finances, de gouvernance et de rémunération.

Conseil et comités du conseil :	Présences ³ :		Sociétés ouvertes dont elle a été administratrice au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	8 sur 8 5 sur 6	100 % 83 %	Office d'investissement du Régime de pensions du Canada Emera Inc. Petro-Canada ¹¹ Transcontinental Inc.	de 1998 à auj. de 2004 à auj. de 1991 à auj. de 1998 à 2004

Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires ⁴	UAD ⁵	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁶	Minimum exigé ⁷
2006	7 500	4 100	11 600	863 504 \$	300 000 \$
2005	7 500	4 023	11 523	664 877 \$	

Options :					
Date de l'octroi	Date d'échéance	Nombre d'options octroyées	Prix de levée ⁸	Nombre total d'options non levées	Valeur des options non levées ⁹
2 juillet 2002	2 juillet 2012	3 000	43,75 \$	3 000	92 070 \$



Thomas d'Aquino

Âge : 65 ans

Ottawa (Ontario), Canada

Administrateur depuis : 2005

Indépendant²

Thomas d'Aquino est président et chef de la direction du Conseil canadien des chefs d'entreprise (« CCCE »), groupe de recherche et de revendication regroupant 150 chefs d'entreprise des plus grandes sociétés du Canada. 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 des doctorats en droit honoris causa des universités Queen's et Wilfrid Laurier. M. d'Aquino est membre des conseils de nombreux organismes sans but lucratif et comités consultatifs à l'échelle nationale et internationale. Il est président de l'Initiative nord-américaine de sécurité et de prospérité du CCCE. Il est actuellement titulaire de la chaire du Lawrence National Centre for Policy and Management de la Richard Ivey School of Business. Il est aussi président de la Fondation du Musée des beaux-arts du Canada.

Conseil et comités du conseil :		Présences ³ :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration		4 sur 4 ¹²	100 %	CGI Inc.	de 2006 à auj.
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre		4 sur 4 ¹²	100 %		
Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires ⁴	UAD ⁵	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁶	Minimum exigé ⁷
2006	1 800	1 563	3 363	250 342 \$ ¹²	300 000 \$
2005	1 800	0	1 800	103 860 \$	
Options : Aucune¹²					



Richard B. DeWolfe¹³

Âge : 62 ans

Westwood (Massachusetts), États-Unis

Administrateur depuis : 2004

Indépendant²

Richard DeWolfe est associé directeur de DeWolfe & Company, LLC, une 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 et administrateur de l'Université de Boston, du 17136 Marine Biological Laboratory et de The National Conference 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 président du conseil d'administration de l'Université de Boston.

Conseil et comités du conseil :		Présences ³ :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration		8 sur 8	100 %	John Hancock Financial Services, Inc.	de 2002 à 2004
Comité de vérification et de gestion des risques		5 sur 5	100 %		
Comité de révision et d'éthique		3 sur 3	100 %		
Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires ⁴	UAD ⁵	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁶	Minimum exigé ⁷
2006	7 000	10 493	17 493	1 302 179 \$	300 000 \$
2005	5 058	2 280	7 338	423 403 \$	
Options :					
Date de l'octroi	Date d'échéance	Nombre d'options octroyées	Prix de levée ⁸	Nombre total d'options non levées	Valeur des options non levées ⁹
8 mai 2002	14 juin 2005	17 779 ¹⁴	25,59 \$ US	0	-



Robert E. Dineen, Jr.

Âge : 65 ans

New York (New York), États-Unis

Administrateur depuis¹ : 1999

Indépendant²

Robert Dineen est conseiller juridique auprès de Shearman & Sterling LLP, important cabinet d'avocats d'envergure internationale situé à New York, où il était l'un des associés, 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. M. Dineen a dirigé plusieurs divisions internationales de ce cabinet, 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.

Conseil et comités du conseil :		Présences ³ :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration		8 sur 8	100 %	Nova Chemicals Corporation	de 1998 à auj.
Comité de vérification et de gestion des risques		5 sur 5	100 %		
Comité de révision et d'éthique		3 sur 3	100 %		
Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires ⁴	UAD ⁵	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁶	Minimum exigé ⁷
2006	14 500	15 558	30 058	2 237 518 \$	300 000 \$
2005	14 500	12 482	26 982	1 556 861 \$	
Options :					
Date de l'octroi	Date d'échéance	Nombre d'options octroyées	Prix de levée ⁸	Nombre total d'options non levées	Valeur des options non levées ⁹
2 juillet 2002	2 juillet 2012	3 000	43,75 \$	3 000	92 070 \$



Pierre Y. Ducros

Âge : 66 ans
Montréal (Québec), Canada
Administrateur depuis¹: 1999
Indépendant²

Pierre Ducros est président de P. Ducros & Associés Inc. de Montréal. Il a auparavant été président du conseil, président et chef de la direction du Groupe DMR Inc., qu'il a participé 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.

Conseil et comités du conseil :		Présences ³ :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration Comité de gouvernance et des candidatures		8 sur 8 5 sur 5	100 % 100 %	Cognos Incorporated Emergis Inc. Nstein Technologies Inc. Rona Inc. Telus Alliance Atlantis Communications Inc. BAE Systems Canada Inc. eNGENUITY Technologies Inc. NovAtel Inc.	
de 1986 à auj. de 1998 à auj. de 2002 à auj. de 2005 à auj. de 1997 à 2001 de 1999 à 2001 de 2002 à 2005 de 1999 à 2001					
Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires ⁴	UAD ⁵	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁶	Minimum exigé ⁷
2006	27 800	10 936	38 736	2 883 508 \$	300 000 \$
2005	27 800	8 633	36 433	2 102 184 \$	
Options :					
Date de l'octroi	Date d'échéance	Nombre d'options octroyées	Prix de levée ⁸	Nombre total d'options non levées	Valeur des options non levées ⁹
2 juillet 2002	2 juillet 2012	3 000	43,75 \$	3 000	92 070 \$



Allister P. Graham

Âge : 69 ans
Toronto (Ontario), Canada
Administrateur depuis¹: 1996
Indépendant²

Allister Graham est l'ancien président du conseil et chef de la direction de Le Groupe Oshawa Limitée, un distributeur alimentaire. À l'heure actuelle, il est président du conseil et chef de la direction intérimaire de Nash Finch Company, société américaine de distribution dans le domaine du commerce en gros et de détail de produits alimentaires. Il est aussi administrateur du Associated Brands Income Trust. Il a été président du conseil du Conseil canadien du commerce de détail et de Food Distributors International de Washington, D.C.

Conseil et comités du conseil :		Présences ³ :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration Comité de vérification et de gestion des risques Comité de révision et d'éthique		8 sur 8 5 sur 5 3 sur 3	100 % 100 % 100 %	Associated Brands Income Trust Nash Finch Company (USA) Dylex Ltd. ¹⁵	
de 2002 à auj. de 1992 à auj. de 1997 à 2001					
Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires ⁴	UAD ⁵	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁶	Minimum exigé ⁷
2006	25 224	10 721	35 945	2 675 746 \$	300 000 \$
2005	25 224	8 269	33 493	1 932 546 \$	
Options :					
Date de l'octroi	Date d'échéance	Nombre d'options octroyées	Prix de levée ⁸	Nombre total d'options non levées	Valeur des options non levées ⁹
2 juillet 2002	2 juillet 2012	3 000	43,75 \$	3 000	92 070 \$



Thomas E. Kierans

Âge : 65 ans
Toronto (Ontario), Canada
Administrateur depuis¹: 1990
Indépendant²

Thomas Kierans est président du conseil de La Fondation pour le journalisme canadien. M. Kierans a obtenu un baccalauréat ès arts (avec distinction) de l'Université McGill ainsi qu'un MBA en finances (palmarès du doyen) de l'Université de Chicago. Il a été président du conseil de CSI-Global Education Inc., de l'Institut canadien de recherches avancées, du Toronto International Leadership Centre for Financial Sector Supervisors, ainsi que président et chef de la direction de l'Institut C.D. Howe et président de McLeod Young Weir Limited (devenu par la suite ScotiaMcLeod Inc.).

Conseil et comités du conseil :		Présences ³ :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration Comité de vérification et de gestion des risques (président) Comité de révision et d'éthique (président) Comité de gouvernance et des candidatures		8 sur 8 5 sur 5 3 sur 3 5 sur 5	100 % 100 % 100 % 100 %	Petro-Canada ¹¹ BCE Inc. Inmet Mining Corporation IPSCO Inc. Moore Corporation Limited Teleglobe Inc. ¹⁶ Telesat Canada	
de 1991 à auj. de 1999 à 2004 de 1996 à 2004 de 1993 à 2003 de 1997 à 2001 de 1999 à 2002 de 1999 à 2004					
Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires ⁴	UAD ⁵	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁶	Minimum exigé ⁷
2006	30 681	0	30 681	2 283 894 \$	300 000 \$
2005	30 681	0	30 681	1 770 294 \$	
Options :					
Date de l'octroi	Date d'échéance	Nombre d'options octroyées	Prix de levée ⁸	Nombre total d'options non levées	Valeur des options non levées ⁹
2 juillet 2002	2 juillet 2012	3 000	43,75 \$	3 000	92 070 \$



Lorna R. Marsden
 Âge : 64 ans
 Toronto (Ontario), Canada
 Administratrice depuis¹: 1995
 Indépendante²

Lorna Marsden est présidente, vice-rectrice et membre du conseil des gouverneurs de l'Université York. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Toronto et d'un doctorat de l'Université Princeton. Elle a été membre du Sénat canadien et siège actuellement au conseil d'administration de plusieurs sociétés canadiennes. Elle œuvre auprès d'organismes sans but lucratif comme Jeunesse Canada Monde.

Conseil et comités du conseil :	Présences ³ :		Sociétés ouvertes dont elle a été administratrice au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	8 sur 8 6 sur 6	100 % 100 %	Westcoast Energy Inc.	de 1995 à 2002

Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires ⁴	UAD ⁵	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁶	Minimum exigé ⁷
2006	19 332	5 179	24 511	1 824 599 \$	300 000 \$
2005	19 332	4 047	23 379	1 348 968 \$ ¹⁷	

Options :					
Date de l'octroi	Date d'échéance	Nombre d'options octroyées	Prix de levée ⁸	Nombre total d'options non levées	Valeur des options non levées ⁹
2 juillet 2002	2 juillet 2012	3 000	43,75 \$	3 000	92 070 \$



Hugh W. Sloan, Jr.
 Âge : 65 ans
 Bloomfield Village (Michigan), États-Unis
 Administrateur depuis¹: 1985
 Indépendant²

Hugh Sloan est vice-président du conseil de Woodbridge Foam Corporation, une entreprise de fabrication de pièces d'automobiles où il a occupé divers postes de direction pendant plus de 20 ans. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (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.

Conseil et comités du conseil :	Présences ³ :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration Comité de gouvernance et des candidatures Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre (président)	8 sur 8 5 sur 5 6 sur 6	100 % 100 % 100 %	Wescast Industries Inc. Virtek Vision International, Inc.	de 1998 à auj. de 2000 à 2005

Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires ⁴	UAD ⁵	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et de UAD ⁶	Minimum exigé ⁷
2006	7 210	8 257	15 467	1 151 363 \$	300 000 \$
2005	7 210	6 622	13 832	798 106 \$	

Options :					
Date de l'octroi	Date d'échéance	Nombre d'options octroyées	Prix de levée ⁸	Nombre total d'options non levées	Valeur des options non levées ⁹
2 juillet 2002	2 juillet 2012	3 000	43,75 \$	3 000	92 070 \$



Gordon G. Thiessen
 Âge : 67 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 débuté en 1963 et s'est terminée par un mandat de sept ans au poste de gouverneur de la Banque. M. Thiessen est président du Conseil canadien sur la reddition de comptes, organisme chargé de surveiller l'exercice de la profession de vérificateur au Canada. Il détient un baccalauréat ès arts (avec distinction), une maîtrise de l'Université de la Saskatchewan et un doctorat de la London School of Economics. Il est également membre du conseil d'administration de l'Institut de recherche en politiques publiques.

Conseil et comités du conseil :	Présences ³ :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	7 sur 8 6 sur 6	87 % 100 %	IPSCO Inc.	de 2001 à auj.

Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires ⁴	UAD ⁵	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁶	Minimum exigé ⁷
2006	0	9 300	9 300	692 292 \$	300 000 \$
2005	0	7 034	7 034	405 862 \$	

Options :					
Date de l'octroi	Date d'échéance	Nombre d'options octroyées	Prix de levée ⁸	Nombre total d'options non levées	Valeur des options non levées ⁹
2 juillet 2002	2 juillet 2012	3 000	43,75 \$	3 000	92 070 \$

¹ La rubrique « Administrateur depuis », indique l'année au cours de laquelle l'administrateur a été élu pour la première fois au conseil d'administration de Manufacturers. Lorsque 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 ici au sens des normes d'indépendance de l'article 2 des règles de gouvernance de la Bourse de New York, de l'article 301 de la *loi Sarbanes-Oxley de 2002* et de l'article 1.2 de la Norme canadienne 58-101 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

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

⁴ La rubrique « Actions ordinaires » indique le nombre d'actions ordinaires dont l'administrateur avait la propriété effective ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise en date du 15 mars 2006 et du 16 mars 2005 respectivement.

⁵ La rubrique « UAD » indique le nombre d'unités d'actions différées que l'administrateur détenait en date du 15 mars 2006 et du 16 mars 2005 respectivement.

- ⁶ 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, au 15 mars 2006 (74,44 \$) et au 16 mars 2005 (57,70 \$) respectivement, par le nombre d'actions ordinaires et d'UAD en circulation à ces mêmes dates.
- ⁷ Tous les administrateurs sont tenus de posséder des titres de participation de la Société d'une valeur d'au moins 300 000 dollars au plus tard cinq ans après leur entrée au conseil. Au titre de cette exigence, les actions ordinaires et privilégiées et les UAD sont considérées comme des titres de participation, tandis que les options d'achat d'actions ne le sont pas. Les administrateurs reçoivent leur rémunération sous forme d'UAD jusqu'à ce qu'ils satisfassent aux exigences en matière de participation obligatoire. (Se reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » dans l'« Énoncé des pratiques de gouvernance de la Société ».) La participation minimale pour Dominic D'Alessandro, à titre de président et chef de la direction, s'élève à cinq fois son salaire de base. M. D'Alessandro satisfait actuellement à cette exigence; sa participation correspond à cinq fois son salaire de base pour 2006 (se reporter à la rubrique « Lignes directrices relatives à la propriété d'actions par les dirigeants » de la section « Rapport sur la rémunération des dirigeants »).
- ⁸ Le « prix de levée » correspond au cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la Bourse de Toronto, à la dernière séance précédant la date de l'octroi.
- ⁹ La « valeur des options non levées » est calculée suivant la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la Bourse de Toronto au 15 mars 2006 et le prix de levée des options, multipliée par le nombre d'options non levées au 15 mars 2006.
- ¹⁰ Dominic D'Alessandro n'est membre d'aucun comité du conseil. Il assiste aux assemblées des comités lorsque leurs présidents l'y invitent. Une assemblée du conseil et deux réunions du comité de gouvernance et des candidatures ne s'adressaient qu'aux administrateurs indépendants.
- ¹¹ Gail C.A. Cook-Bennett et Thomas E. Kierans sont tous deux membres du conseil d'administration de Petro-Canada.
- ¹² Thomas P. d'Aquino a été élu administrateur le 5 mai 2005. Il a jusqu'au 4 mai 2010 pour satisfaire aux exigences relatives à la participation obligatoire. M. d'Aquino n'était pas un administrateur de la Société lorsque des options ont été octroyées le 2 juillet 2002.
- ¹³ Richard B. DeWolfe a été administrateur de Response U.S.A., Inc. (« Response ») jusqu'en octobre 2000. En mai 2001, Response a entrepris des démarches aux termes de la législation applicable en matière de faillite aux États-Unis.
- ¹⁴ Richard B. DeWolfe n'était pas un administrateur de la Société lorsque des options ont été octroyées le 2 juillet 2002. Des options d'achat d'actions ont été octroyées à Richard B. DeWolfe en vertu du régime d'intéressement à long terme des administrateurs non salariés de John Hancock, et celles-ci ont été converties en options d'achat d'actions de la Société à la suite de la fusion avec John Hancock Financial Services, Inc. Le 17 mai 2005, M. DeWolfe a levé ces options et vendu 15 837 actions ordinaires sur les 17 779 qui lui avaient été émises à cette occasion.
- ¹⁵ Allister P. Graham a été administrateur de Dylex Limited (« Dylex ») jusqu'en mai 2001. En août 2001, Dylex a entrepris des démarches pour se mettre sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* du Canada et certains de ses créanciers ont déposé des requêtes de mise en faillite. En septembre 2001, une ordonnance de séquestre a été rendue contre Dylex et un syndic de faillite a été désigné.
- ¹⁶ Thomas E. Kierans a été administrateur de Teleglobe Inc. (« Teleglobe ») jusqu'au 23 avril 2002. Le 15 mai 2002, Teleglobe a annoncé qu'elle avait obtenu la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* et qu'elle avait déposé des documents accessoires aux États-Unis et au Royaume-Uni.
- ¹⁷ Lorna R. Marsden possède aussi 20 000 actions à dividende non cumulatif de catégorie A, série 1 de la Société.

Rémunération du conseil d'administration

La rémunération des membres du conseil d'administration de la Société est établie de façon à attirer et à garder des administrateurs talentueux, déterminés et expérimentés. Pour ce faire, les administrateurs doivent être rémunérés de façon adéquate et concurrentielle, compte tenu de la taille et de la complexité de la Société ainsi que de la contribution attendue des administrateurs.

La Société est d'avis que la structure générale du programme de rémunération des administrateurs incite ces derniers à agir selon les intérêts à long terme de la Société. Seuls les administrateurs non salariés ont droit à la rémunération des administrateurs. Les sommes versées rémunèrent les services rendus par les administrateurs à la Société et à 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.

Barème de rémunération des administrateurs	En vigueur jusqu'au 31 mars 2005	En vigueur depuis le 1 ^{er} avril 2005
Provision annuelle ¹	96 000 \$	110 000 \$
Jetons de présence à chaque réunion du conseil d'administration	1 500 \$	1 500 \$
Jetons de présence à chaque réunion de comité (tous les comités)	1 200 \$	1 200 \$
Honoraires de membre du comité Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	3 000 \$	3 000 \$
Honoraires de membre du comité Comité de gouvernance et des candidatures	3 000 \$	3 000 \$
Honoraires de président du comité Comité de gouvernance et des candidatures (en sus des honoraires de membre du comité)	5 000 \$	5 000 \$
Honoraires de président du comité Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre (en sus des honoraires de membre du comité)	5 000 \$	12 000 \$
Honoraires de membre des deux comités Comité de vérification et de gestion des risques et Comité de révision et d'éthique	6 000 \$	15 000 \$
Honoraires de président des deux comités Comité de vérification et de gestion des risques et Comité de révision et d'éthique (en sus des honoraires de membre des deux comités)	10 000 \$	35 000 \$
Provision annuelle du président du conseil ²	350 000 \$	350 000 \$
Frais de déplacement, par déplacement (s'il y a lieu et selon la distance parcourue)	500 \$/750 \$/1 200 \$	500 \$/750 \$/1 200 \$

Les administrateurs se font rembourser les frais de déplacement et les autres dépenses liées à leur participation aux réunions du conseil et de ses comités.

¹ La provision annuelle inclut une rémunération pour le temps que les administrateurs consacrent à des programmes d'orientation et de formation devant les aider à mieux comprendre la Société ainsi qu'à leurs fonctions et responsabilités d'administrateur.

² Le président du conseil ne reçoit aucune provision additionnelle pour sa participation aux réunions du conseil ou aux réunions des comités ni pour présider un comité.

Régime d'actionariat des administrateurs non salariés de la Société

Aux termes du régime d'actionariat des administrateurs non salariés (le « régime d'actionariat »), les administrateurs non salariés de la Société peuvent choisir de recevoir leur rémunération sous forme d'actions ordinaires de la Société ou d'UAD dans une proportion de 50 % ou de 100 %. Toute modification apportée au régime d'actionariat doit être soumise à l'approbation des organismes de réglementation et des actionnaires, dans la mesure où une telle approbation est exigée par la loi ou par une convention. Les UAD accordées aux administrateurs sont acquises intégralement à la date de l'octroi. Le nombre d'UAD à octroyer est déterminé en divisant la somme à verser par le cours des actions ordinaires sur la Bourse de Toronto à la clôture de la dernière séance précédant la date de l'octroi. Lorsqu'ils cessent d'être membres du conseil, les administrateurs non salariés peuvent choisir de recevoir au comptant ou sous forme d'actions ordinaires la valeur de leurs UAD. Les UAD ne sont cessibles qu'en cas de décès. Le nombre maximal d'actions ordinaires et d'UAD pouvant être émises aux termes du régime d'actionariat est de 500 000, soit moins de 0,1 % des actions ordinaires en circulation en date du 15 mars 2006. À cette date, 123 174 UAD étaient en cours aux termes du régime d'actionariat, ce qui correspond à moins de 0,02 % des actions ordinaires en circulation.

Régime d'intéressement des administrateurs

Le régime d'intéressement des administrateurs (le « régime d'intéressement ») a été créé pour permettre la rémunération à base d'actions des administrateurs non salariés, soit sous la forme d'options d'achat d'actions, de droits à la plus-value des actions ou d'UAD (collectivement, les « primes »). Cette rémunération à base d'actions devait s'ajouter aux autres formes de rémunération

offertes aux administrateurs non salariés suivant leurs choix au titre du régime d'actionariat. Le régime d'intéressement ne peut être modifié sans l'approbation des organismes de réglementation et des actionnaires, dans la mesure où une telle approbation est exigée par la loi ou par une convention.

Le conseil d'administration a résolu définitivement en 2004 de ne plus octroyer d'options d'achat d'actions dans le cadre du régime d'intéressement. Aucune prime n'a été octroyée à des administrateurs non salariés en vertu du régime d'intéressement, exception faite des options d'achat d'actions octroyées en 2002, dont les conditions sont décrites dans les tableaux de la section « Conseil d'administration ». Les options d'achat d'actions octroyées en 2002 demeurent entièrement en vigueur suivant les conditions de leur émission et sous réserve des conditions du régime d'intéressement.

Les options d'achat d'actions ont une période d'exercice maximale de dix ans et ont été intégralement acquises à la date de l'octroi. Lorsque l'administrateur cesse d'être membre du conseil, les options ont une période de levée maximale 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 transmises à un bénéficiaire ou aux ayant droit.

Au maximum, 500 000 actions ordinaires peuvent être émises en vertu du régime, soit moins de 0,1 % des actions ordinaires en circulation en date du 15 mars 2006. Le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises au moment de la levée des options en circulation dans le cadre du régime d'intéressement est de 41 000, soit moins de 0,01 % des actions ordinaires en circulation en date du 15 mars 2006.

Rémunération des administrateurs en 2005

La rémunération globale des administrateurs de la Société et de Manufacturers pour l'exercice terminé le 31 décembre 2005 s'est élevée à 2 376 443 dollars, répartis comme suit :

Administrateur	Choix quant à la rémunération	Provision de membre du conseil (\$)	Jetons de présence aux réunions du conseil (\$)	Provision de président de comité (\$)	Provision de membre de comité (\$)	Jetons de présence aux réunions des comités (\$)	Frais de déplacement (\$)	Rémunération totale (\$)
Kevin E. Benson ^{1,2}	100 % UAD	79 000	6 000	–	15 000	3 600	3 000	128 694
John M. Cassaday	100 % UAD	106 500	12 000	–	3 000	6 000	–	127 500
Lino J. Celeste	50 % UAD, 50 % ESPÈCES	106 500	12 000	–	15 000	6 000	4 500	144 000
Gail C. A. Cook-Bennett	100 % ESPÈCES	106 500	12 000	–	3 000	7 200	–	128 700
David D'Alessandro ^{2,3}	100 % ESPÈCES	24 000	1 500	–	0	0	750	31 933
Thomas P. d'Aquino ⁴	100 % UAD	82 500	6 000	–	3 000	4 800	2 000	98 300
Richard B. DeWolfe ²	100 % UAD	106 500	12 000	–	15 000	6 000	4 500	172 432
Robert E. Dineen, Jr. ²	100 % UAD	106 500	12 000	–	15 000	6 000	4 500	172 432
Pierre Y. Ducros	100 % UAD	106 500	12 000	–	3 000	6 000	3 000	130 500
Allister P. Graham	100 % UAD	106 500	12 000	–	15 000	6 000	–	139 500
Thomas E. Kierans	100 % ESPÈCES	106 500	12 000	35 000	18 000	12 000	–	183 500
Lorna R. Marsden	50 % UAD, 50 % ESPÈCES	106 500	12 000	–	3 000	7 200	–	128 700
Arthur R. Sawchuck	50 % UAD, 50 % ESPÈCES	350 000	–	–	–	–	–	350 000
Hugh W. Sloan, Jr. ²	50 % UAD, 50 % ESPÈCES	106 500	12 000	12 000	6 000	13 200	3 000	182 853
Gordon G. Thiessen	100 % UAD	106 500	10 500	–	3 000	7 200	3 000	130 200
Michael H. Wilson	100 % ESPÈCES	106 500	10 500	–	3 000	7 200	–	127 200
Total :								2 376 443 \$

¹ Kevin E. Benson a démissionné de son poste d'administrateur le 30 septembre 2005, pour satisfaire aux exigences croissantes de son poste de président et chef de la direction de Laidlaw International, Inc.

² Les administrateurs qui ne résident pas au Canada sont rémunérés en dollars américains (les montants dans les cases ombrées sont en dollars américains). La rémunération totale de ces administrateurs est convertie en dollars canadiens selon un taux de change de 1,2165 \$ CA pour 1 \$ US au T1, de 1,2263 \$ CA au T2, de 1,1725 \$ CA au T3 et de 1,1645 \$ CA au T4, pour 1 \$ US.

³ David F. D'Alessandro a démissionné de son poste d'administrateur le 31 mars 2005.

⁴ Thomas P. d'Aquino a été élu administrateur le 5 mai 2005.

Rapport du comité de gouvernance et des candidatures

Le comité de gouvernance et des candidatures (le « comité de gouvernance ») aide le conseil d'administration à superviser l'élaboration des politiques et pratiques de la Société en matière de gouvernance ainsi qu'à mesurer l'efficacité du conseil, de ses comités et de la contribution de chaque administrateur. Par ailleurs, le comité de gouvernance trouve et recommande des candidats éventuels à l'élection des membres du conseil d'administration. Le comité de gouvernance évalue le rendement du président et chef de la direction et formule des recommandations quant à sa rémunération. Le comité de gouvernance s'efforce de respecter des normes élevées en matière de gouvernance en examinant régulièrement les politiques et pratiques de gouvernance de la Société et en les évaluant à la lumière des normes nationales et internationales. Le comité de gouvernance respecte les conditions relatives à l'indépendance de ses membres prescrites par la réglementation applicable et par la réglementation boursière.

Évaluation du conseil et de ses comités

Le comité de gouvernance a évalué le conseil, les comités du conseil et la contribution de chaque administrateur en 2004.

Cet examen a permis de cerner trois secteurs où des améliorations seraient possibles en 2005.

- Le conseil a fait de la planification de la relève une priorité, notamment par le repérage des employés les plus prometteurs et leur perfectionnement.
- Le conseil estime qu'un processus formel d'évaluation annuelle constitue un outil inestimable pour veiller à ce que le conseil, ses comités et chaque administrateur agissent avec efficacité et au mieux des intérêts de la Société. Le comité de gouvernance a conclu qu'une évaluation écrite bisannuelle de l'efficacité du conseil constitue une méthode d'évaluation plus efficace qu'une évaluation annuelle. Cette mesure a été mise en œuvre en 2005. Les autres éléments du processus d'évaluation demeureraient annuels, y compris les réunions d'évaluation entre le président du conseil et chaque administrateur. Les éléments précis du processus sont décrits dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance de la Société, sous la rubrique « Évaluation du conseil et du chef de la direction ».
- Le président du conseil a établi des lignes directrices relatives aux présentations des dirigeants et aux documents remis au conseil pour que la direction puisse informer le conseil des occasions et des défis relatifs aux activités de la Société, permettant ainsi au conseil de mieux exercer sa supervision des orientations stratégiques de la Société. Ces lignes directrices ont porté leurs fruits : les présentations ont été améliorées et plus de temps a été consacré aux discussions avec les dirigeants. Cet aspect demeurera important en 2006.

Les évaluations du conseil réalisées en 2005 indiquent un degré de satisfaction élevé quant au rendement du conseil, de ses comités et des administrateurs en 2005. Elles ont également fait ressortir les priorités suivantes pour 2006.

- Continuer de mettre l'accent sur la planification de la relève et les questions de ressources humaines.
- Examiner et mettre à jour le Guide des administrateurs, en mettant l'accent sur les politiques et pratiques de gouvernance. Les administrateurs ont toujours à cœur d'assurer une solide gouvernance et de continuer à faire tout en leur pouvoir pour satisfaire aux normes relatives aux meilleures pratiques et établir des précédents en la matière.
- Continuer d'améliorer les présentations et les documents destinés au conseil.
- Continuer d'assister à des présentations des dirigeants des activités au Japon et ailleurs en Asie. De plus, des réunions du conseil auront lieu au Japon et ailleurs en Asie en 2006, et régulièrement par la suite afin de se familiariser davantage avec les dirigeants de ces régions et les activités qui y sont de plus en plus importantes.

Gouvernance

Afin de maintenir nos normes élevées en matière de gouvernance, le comité de gouvernance a accompli ce qui suit.

- Continué de suivre les développements en matière de gouvernance et fait des recommandations au conseil en vue d'améliorer le programme de gouvernance de la Société.
- Recommandé une nouvelle politique relative à l'élection des administrateurs à la majorité des voix, politique que le conseil devra approuver (se reporter à l'« Énoncé des pratiques de gouvernance de la Société » à l'Annexe A pour plus de précisions sur cette politique).
- Modifié la charte du comité de gouvernance pour y ajouter l'obligation de s'assurer de l'intégrité du président et chef de la direction et de ses efforts en vue d'instaurer une culture axée sur l'intégrité à l'échelle de la Société et a communiqué ses conclusions au conseil d'administration.
- Évalué les propositions reçues des actionnaires et recommandé des réponses appropriées au conseil, le tout devant être inclus dans la Circulaire de sollicitation de procurations et à l'ordre du jour de l'assemblée annuelle des actionnaires.
- Effectué l'examen bisannuel de la rémunération des administrateurs, pris en compte les recommandations du conseiller externe indépendant, Mercer Consultation en ressources humaines, au sujet de la compétitivité du régime de rémunération de la Société, et recommandé certains rajustements au régime, qui ont été approuvés par le conseil. Ces changements sont décrits à la rubrique « Rémunération du conseil d'administration ».

Composition du conseil et de ses comités

En ce qui concerne le conseil et ses comités, le comité de gouvernance a accompli ce qui suit.

- Examiné la taille et la composition du conseil, en tenant compte de l'expérience des administrateurs et des critères définis dans le profil des administrateurs.
- Examiné la structure et la composition des comités du conseil, en conséquence de quoi un membre a été ajouté au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.
- Examiné les critères de sélection des nouveaux membres du conseil, passé en revue le profil des administrateurs de même que l'expertise, l'expérience, l'indépendance et les qualifications des administrateurs en poste compte tenu des besoins actuels de la Société et évalué des candidats prometteurs à un poste d'administrateur, parmi une liste de candidats régulièrement mise à jour.
- Recommandé les candidats à l'élection des membres du conseil d'administration, dont un nouveau candidat, lors de l'assemblée annuelle de 2005.
- Examiné les descriptions de poste du président du conseil, des présidents de comité, du chef de la direction et de chacun des administrateurs.

Examen annuel du président et chef de la direction

L'une des tâches les plus importantes du comité de gouvernance est d'évaluer le président et chef de la direction. À cet égard, le comité de gouvernance a :

- examiné le processus de relève du président et chef de la direction.
- examiné et approuvé les objectifs non financiers du président et chef de la direction pour 2006.
- évalué le rendement du président et chef de la direction, entre autres en s'assurant de son intégrité et de ses efforts en vue d'instaurer une culture axée sur l'intégrité à l'échelle de la Société.
- recommandé la rémunération du président et chef de la direction, sous réserve de l'approbation du conseil d'administration. Des précisions à ce sujet figurent dans le « Rapport sur la rémunération du président et chef de la direction ».

Le comité de gouvernance a examiné sa charte et ses réalisations à la lumière de celle-ci, après quoi il a apporté de légères modifications à sa charte. Le comité de gouvernance a respecté sa charte en 2005. Une fiche d'évaluation illustrant la conformité du comité de gouvernance à sa charte et la charte elle-même se trouvent sur le site Web www.manuvie.com.

Signé

Arthur R. Sawchuk (*président*)

John M. Cassaday

Pierre Y. Ducros

Thomas E. Kierans

Hugh W. Sloan, Jr.

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 d'administration à superviser 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 et la conformité aux lois et règlements pertinents. Le comité de vérification tient des réunions à huis clos avec le vérificateur indépendant, le vérificateur interne et l'actuaire désigné afin d'examiner la gestion financière de la direction.

Le comité de vérification satisfait aux exigences en matière d'indépendance prescrites dans les lois et règlements pertinents des autorités en valeurs mobilières auxquels la Société est assujettie et dans les règles des Bourses auxquelles les actions de la Société sont inscrites. Le comité de vérification a examiné sa composition et constaté que tous ses membres possèdent les connaissances nécessaires en matière financière, conformément aux exigences énoncées dans les règles de gouvernance de la Bourse de New York et les règlements applicables des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Le conseil a également établi que MM. Celeste, DeWolfe, Dineen, Graham, Kierans et Sawchuk possèdent les compétences nécessaires pour être désignés « expert financier » aux termes de la *loi Sarbanes-Oxley de 2002*.

En 2005, le comité de vérification a accompli ce qui suit.

Rapport annuel

- Examiné et analysé avec la direction et le vérificateur indépendant les états financiers annuels vérifiés.
- Analysé avec le vérificateur indépendant toutes les questions imposées par les lignes directrices et les normes de vérification professionnelles appliquées au Canada et aux États-Unis, y compris la confirmation de l'indépendance du vérificateur indépendant.
- Reçu du vérificateur indépendant l'information écrite recommandée par l'Institut Canadien des Comptables Agréés et l'Independence Standards Board aux États-Unis.
- Recommandé au conseil d'approuver les états financiers vérifiés de la Société pour 2005 et de les inclure dans le rapport annuel de la Société.

Vérificateur indépendant

- Examiné le rendement du vérificateur indépendant et recommandé que sa nomination pour un nouveau mandat soit soumise à l'approbation des actionnaires.
- Examiné l'indépendance et les compétences du vérificateur indépendant, en fonction de la déclaration fournie par ce dernier concernant ses relations avec la Société.
- Approuvé les services de vérification et hors vérification que le vérificateur indépendant devra fournir, y compris les conditions et les honoraires.
- Délégué à un membre du comité de vérification le pouvoir d'approuver les demandes reçues en cours d'exercice relativement à des services de vérification ou des services hors vérification permis fournis par le vérificateur indépendant.
- Examiné avec le vérificateur indépendant et la direction la portée et les plans généraux de la vérification annuelle.
- Rencontré périodiquement le vérificateur indépendant à huis clos.

Vérificateur interne

- Examiné l'indépendance du vérificateur interne.
- Examiné les compétences, les ressources et les plans de travail annuels du service de vérification interne.
- Rencontré périodiquement le vérificateur interne à huis clos.

Actuaire désigné

- Examiné les rapports, avis et recommandations produits par l'actuaire désigné de la Société conformément à la Loi.
- Rencontré l'actuaire désigné à huis clos.

Information financière

- Examiné tout changement important aux principes et méthodes comptables.
- Examiné les états financiers trimestriels intermédiaires et les états financiers consolidés annuels avec la direction et le vérificateur indépendant avant leur publication et recommandé leur approbation par le conseil.
- Examiné les problèmes importants en matière de présentation de l'information financière ainsi que les décisions prises à l'égard de la préparation des états financiers.

- Passé en revue le processus de certification des états financiers annuels et intermédiaires avec le chef de la direction et le chef des finances.

Gestion des risques et conformité aux règlements

- Veillé à ce que la procédure de gestion des risques soit appropriée à l'échelle de l'entreprise et que le chef de la gestion des risques fasse des rapports périodiques au comité de vérification.
- Examiné et approuvé les politiques de gestion des risques recommandées par la direction.
- Examiné les rapports de la direction faisant état de la conformité aux politiques de gestion des risques.
- Examiné la nomination des dirigeants chargés d'administrer les politiques de gestion des risques.
- Examiné les rapports du vérificateur indépendant et du vérificateur interne relatifs au caractère adéquat des pratiques de gestion des risques de la Société, ainsi que les réponses de la direction à cet égard.
- Examiné le rapport du chef du contentieux sur les questions de droit pouvant avoir une incidence notable sur la Société.
- Examiné le rapport du chef du contrôle de la conformité de l'entreprise sur la conformité de la Société aux lois et règlements applicables.
- Tenu 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.
- Suivi l'évolution du projet de la Société touchant les exigences en matière de conformité à la loi Sarbanes-Oxley.

Le comité de vérification a examiné sa charte et ses réalisations à la lumière de celle-ci, après quoi il a apporté de légères modifications à sa charte. Le comité de vérification a respecté sa charte en 2005. Une fiche d'évaluation illustrant la conformité du comité d'évaluation à sa charte et la charte elle-même se trouvent sur le site Web www.manuvie.com.

Signé

Thomas E. Kierans (*président*)
Lino J. Celeste
Richard B. DeWolfe
Robert E. Dineen, Jr.
Allister P. Graham
Arthur R. Sawchuk

Rapport du comité de révision et d'éthique

Le comité de révision et d'éthique (le « comité d'éthique ») appuie le conseil d'administration dans son rôle de supervision et s'assure que des procédures appropriées sont en place pour résoudre les conflits d'intérêts, restreindre l'utilisation d'information confidentielle, répondre aux plaintes des clients et gérer les opérations avec des « parties reliées », particulièrement les opérations qui pourraient avoir un effet important sur la stabilité ou la solvabilité de la Société. Le comité d'éthique satisfait aux exigences en matière d'indépendance prescrites dans les lois et règlements pertinents des autorités en valeurs mobilières auxquels la Société est assujettie et dans les règles des Bourses auxquelles les actions de la Société sont inscrites.

En 2005, le comité d'éthique a accompli ce qui suit.

- Examiné et approuvé des révisions au Code de déontologie et d'éthique (le « Code »). Ces révisions comprenaient entre autres l'ajout d'information sur les sujets suivants :
 - le service téléphonique gratuit et confidentiel de la Société auquel les gens peuvent s'adresser s'ils ont des questions touchant la vérification et la comptabilité, ou encore pour faire part de comportements contraires à l'éthique ou discutables;
 - personnes-ressources à la disposition des personnes recherchant des renseignements supplémentaires, de l'aide ou des approbations se rapportant au Code;
 - approbations liées à la participation à des activités gouvernementales ou politiques, à la communication responsable de renseignements sur la Société et à des conflits d'intérêts découlant de dons.
- Examiné les ententes générales de la Société en vertu desquelles des prêts sont consentis aux cadres supérieurs de la Société conformément aux lois applicables.
- Examiné les pratiques et méthodes de la Société en matière de transactions avec des personnes reliées et reçu des dirigeants un rapport indiquant qu'aucune transaction de cette nature n'avait eu lieu en 2005.
- Examiné le traitement des conflits d'intérêts et les conditions d'utilisation des renseignements confidentiels.
- Examiné les méthodes de réception et de traitement des demandes d'exception au Code.
- Vérifié qu'aucun dirigeant ou administrateur n'avait présenté de demande d'exception au Code et qu'aucune exception n'avait été autorisée.
- Examiné les pratiques d'information des clients et de gestion des plaintes des clients de la Société.

Le comité d'éthique a examiné sa charte et ses réalisations à la lumière de celle-ci, après quoi il a apporté de légères modifications à sa charte. Le comité d'éthique a respecté sa charte en 2005. Une fiche d'évaluation illustrant la conformité du comité d'éthique à sa charte et la charte elle-même se trouvent sur le site Web www.manuvie.com.

Signé

Thomas E. Kierans (*président*)
Lino J. Celeste
Richard B. DeWolfe
Robert E. Dineen, Jr.
Allister P. Graham
Arthur R. Sawchuk

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 d'administration à superviser la stratégie générale, les politiques et les principaux programmes de la Société en matière de ressources humaines, de même que tout ce qui a trait à l'utilisation efficace des ressources humaines au sein de la Société. Le comité de rémunération s'intéresse tout particulièrement aux principes et à la stratégie de rémunération de la Société, ainsi qu'à la rémunération et à la relève des membres de la haute direction. Le comité de rémunération veille également à ce que l'information pertinente et réglementaire sur la rémunération des cadres soit divulguée clairement et en bonne et due forme aux actionnaires de la Société et à d'autres partenaires.

Dans le cadre de son mandat en 2005, le comité de rémunération a accompli ce qui suit.

- Examiné les évaluations de rendement annuelles des cadres supérieurs établies par le président et chef de la direction, y compris l'évaluation de leur contribution à l'instauration d'une culture d'intégrité;
- Examiné et approuvé les programmes de rémunération des dirigeants ainsi que la rémunération effectivement versée aux vice-présidents directeurs principaux et aux vice-présidents directeurs, exclusion faite du président et chef de la direction dont la rémunération est examinée et approuvée par le comité de gouvernance;
- S'est acquitté de ses responsabilités de fiduciaire et de surveillant à l'égard de l'élaboration, de la régie et de la politique de financement des régimes de retraite, et a examiné les régimes de retraite de la Société à l'échelle mondiale, y compris sur les plans du rendement des placements, de la conformité à la réglementation, de l'information des participants, des communications et de l'administration des régimes;
- Examiné le bassin de candidats prometteurs à des postes de direction ainsi que les plans de relève de la Société; et
- Examiné et approuvé les renseignements relatifs à la rémunération des cadres inclus dans la Circulaire de sollicitation de procurations distribuée aux actionnaires.

En 2005, le conseil a fait appel à Mercer Consultation en ressources humaines, conseiller externe indépendant et reconnu, pour obtenir des conseils et des lignes directrices à l'égard de la rémunération des cadres et des administrateurs. La société Mercer a entre autres procédé à un examen comparatif et exhaustif de la rémunération des cadres supérieurs par rapport aux pratiques du marché et elle a organisé un séminaire sur la rémunération à long terme, à l'intention des administrateurs. Le comité de rémunération s'est penché sur le mandat et le rendement de Mercer et les a jugés satisfaisants. La société Mercer a touché des honoraires de 240 000 dollars à titre de conseiller en rémunération des dirigeants. Elle a aussi touché 1,3 million de dollars pour les services-conseils, administratifs et actuariels relatifs à des régimes de retraite et d'avantages sociaux qu'elle a fournis à la Société au Canada, au Japon et au Royaume-Uni, et pour ses services-conseils en avantages sociaux aux États-Unis.

Le comité de rémunération a examiné sa charte et ses réalisations à la lumière de celle-ci, après quoi il y a apporté de légères modifications. Le comité de rémunération a respecté sa charte en 2005. Une fiche d'évaluation illustrant la conformité du comité de rémunération à sa charte et la charte elle-même se trouvent sur le site Web www.manuvie.com.

Signé

Hugh W. Sloan, Jr. (*président*)
Arthur R. Sawchuk (*vice-président*)
Gail C.A. Cook-Bennett
Thomas P. d'Aquino*
Lorna R. Marsden
Gordon G. Thiessen

* Nommé en mai 2005

Rapport sur la rémunération des dirigeants

Principes de rémunération

La Société entretient une culture fortement axée sur la rémunération en fonction du rendement, les récompenses étant directement liées aux résultats de l'entreprise, de la division et de chacun. Le programme général de rémunération des dirigeants de la Société est l'une des pierres angulaires de cette culture et il a pour but :

- de recruter, de former et de fidéliser des personnes de talent à l'échelle du globe;
- de favoriser des écarts significatifs de rémunération entre les cadres et de prévoir une proportion considérable de rémunération à risque, pour mieux récompenser le rendement et le potentiel;
- d'harmoniser les intérêts des membres de la direction et ceux des actionnaires de la Société;
- de s'assurer que les programmes de rémunération globale sont concurrentiels par rapport aux programmes offerts par des entreprises comparables dans les divers marchés où la Société est présente; et
- d'appliquer les mêmes principes dans l'ensemble de la Société.

Accent sur les candidats prometteurs et sur la relève

La culture de rendement de la Société repose entre autres sur un processus rigoureux de gestion du rendement. En 2005, la Société s'est efforcée de renforcer une culture axée sur un rendement supérieur et durable à tous les échelons et à tous les postes.

Soucieuse d'assurer une relève qualifiée, la Société suit de près et gère activement son bassin d'employés à potentiel élevé et la formation des candidats à des postes de direction, à tous les paliers de l'entreprise. Ces efforts lui ont permis de maximiser le déploiement de son personnel qualifié à l'échelle du globe et, du même coup, d'offrir des occasions de perfectionnement, de véhiculer des valeurs communes et de favoriser le transfert d'expertise.

Groupes de comparaison et positionnement sur le marché

La Société évalue la compétitivité de ses programmes de rémunération des dirigeants et de chacun de leurs éléments en se comparant à un groupe de sociétés dont la taille, l'ampleur et l'étendue géographique sont similaires. La Société vise une rémunération globale égale à la médiane de celle du groupe de comparaison pertinent. La rémunération des cadres dont le rendement est supérieur doit être concurrentielle par rapport à celle des dirigeants les plus performants occupant des postes similaires dans d'autres sociétés très performantes parmi le groupe de comparaison. Les groupes de comparaison se composent principalement d'autres sociétés du même pays :

Groupe de comparaison au Canada	Groupe de comparaison aux États-Unis	Groupe de comparaison en Asie
<ul style="list-style-type: none"> • Banque de Montréal • Banque Scotia • Banque Canadienne Impériale de Commerce • Banque Royale du Canada • Banque Toronto-Dominion • Great-West • Financière Sun Life 	<ul style="list-style-type: none"> • AFLAC • Allstate Insurance • Metropolitan Life • Prudential Financial • Hartford Financial • Principal Financial 	<ul style="list-style-type: none"> • AXA Insurance • HSBC Bank and Insurance • ING Insurance • New York Life Insurance • Prudential Financial • Sun Life Assurance

Quant aux plus hauts dirigeants dont les responsabilités s'étendent à l'échelle mondiale, on les compare aux dirigeants d'un groupe de sociétés américaines et internationales de taille semblable (voir le tableau ci-dessous). Les postes suivants sont visés par cette structure : le président et chef de la direction, le vice-président directeur principal et chef des finances, le vice-président directeur principal et chef des placements, le vice-président directeur principal et chef de l'administration, ainsi que le vice-président directeur principal, Expansion des affaires et chef du contentieux.

Groupe de comparaison aux États-Unis et à l'échelle internationale	
<ul style="list-style-type: none"> • AFLAC • Allstate Insurance • Metropolitan Life • Prudential Financial • Hartford Financial • US Bancorp 	<ul style="list-style-type: none"> • PNC Financial • Principal Financial • AXA Insurance • HSBC Bank and Insurance • ING Insurance

En reconnaissance du caractère mondial de ces postes de direction, la rémunération est exprimée en dollars américains et versée en dollars canadiens. Outre le groupe de comparaison formé de sociétés américaines et internationales, on surveille les pratiques de rémunération des banques et des assureurs canadiens à titre de deuxième repère pour ces hauts dirigeants.

Examen et approbation de la rémunération

Le comité de rémunération examine la rémunération recommandée pour chacun des vice-présidents directeurs principaux et des vice-présidents directeurs, et en recommande l'approbation au conseil. Le comité de rémunération examine aussi la rémunération globale recommandée pour les vice-présidents principaux, les vice-présidents, les vice-présidents adjoints et tous les autres employés, et en recommande l'approbation par le conseil. Le comité de gouvernance est quant à lui chargé d'examiner la rémunération recommandée pour le président et chef de la direction, et d'en recommander l'approbation par le conseil.

Structure de la rémunération

Le programme de rémunération des dirigeants de la Société comprend cinq éléments clés : le salaire de base, les primes d'encouragement à court terme en espèces, les encouragements à moyen terme, les encouragements à long terme et les avantages sociaux. Le tableau ci-dessous résume ces cinq éléments.

Élément de la rémunération	Forme	Employés visés	Période de référence	Critères
Salaire de base	Espèces	Tous les employés	1 an	Compétitivité par rapport au marché, rendement individuel et équité interne.
Primes d'encouragement à court terme	Espèces	Tous les employés	1 an	Compétitivité par rapport au marché. Les primes octroyées sont fonction du rendement de la Société, des divisions et des employés.
Primes d'encouragement à moyen terme	Unités d'actions subalternes (« UAS »)	Vice-présidents adjoints et titulaires de postes supérieurs	Jusqu'à 3 ans, entière acquisition à la fin de la période	Compétitivité par rapport au marché et rendement de la Société. Primes octroyées annuellement selon le rendement individuel. La valeur finale de la prime dépend du cours de l'action ordinaire et est assujettie à des critères de rendement.
Primes d'encouragement à long terme	Options d'achat d'actions	Vice-présidents et titulaires de postes supérieurs	10 ans; acquisition de 25 % par année pendant 4 ans, la première tranche étant acquise un an après la date de l'octroi	Compétitivité par rapport au marché et rendement de la Société. Primes octroyées annuellement selon le rendement et le potentiel individuels. La valeur finale de la prime est fonction de l'écart entre le cours de l'action ordinaire et le prix des options octroyées.
Avantages sociaux	Régime collectif d'assurance vie et maladie, et régime de retraite. Les avantages accessoires varient selon les pays.	Tous les employés. Avantages accessoires accordés aux vice-présidents et titulaires de postes supérieurs.	En tout temps	Compétitivité par rapport au marché.

Composition moyenne de la rémunération

Ces dernières années, la Société a augmenté le pourcentage de la rémunération à risque que représentent les primes d'encouragement à court terme, à moyen terme et à long terme. La composition moyenne de la rémunération varie dans chaque pays et résulte d'un compromis entre la situation du marché dans chaque pays et les principes de rémunération établis par la Société. Le rendement a aussi une influence considérable sur cette composition, le salaire de base représentant une fraction moindre de la rémunération des dirigeants les plus performants, tandis que les primes d'encouragement à court terme, à moyen terme et à long terme en représentent un pourcentage plus grand. La composition moyenne de la rémunération de l'ensemble des dirigeants est la suivante :

Échelon	Salaire de base	Primes d'encouragement à court terme	Primes d'encouragement à moyen terme	Primes d'encouragement à long terme	Pourcentage global de la rémunération à risque
Président et chef de la direction	10 %	30 %	30 %	30 %	90 %
Vice-président directeur principal	20 %	30 %	25 %	25 %	80 %
Vice-président directeur	30 %	30 %	20 %	20 %	70 %
Vice-président principal	40 %	30 %	20 %	10 %	60 %
Vice-président	50 %	25 %	15 %	10 %	50 %
Vice-président adjoint*	70 %	20 %	10 %	0 %	30 %

* Des UAS peuvent être octroyées à certains vice-présidents adjoints. Ordinairement, les vice-présidents adjoints n'ont pas droit à des options d'achat d'actions.

Salaire de base

Les salaires de base sont établis en fonction des salaires pratiqués dans le groupe de comparaison pertinent pour des postes comparables, de la valeur comparative du poste et du rendement du titulaire du poste. On procède à des enquêtes externes sur les salaires au moins une fois l'an dans toutes les régions où la Société est présente.

Primes d'encouragement à court terme

Le programme d'encouragement à court terme de la Société, le régime d'intéressement annuel (« RIA »), permet aux hauts dirigeants d'obtenir des primes d'encouragement en espèces calculées en fonction de la réalisation d'objectifs annuels préétablis à l'échelle de l'entreprise et des divisions et pour chacun des dirigeants. Les pourcentages cibles du RIA sont établis pour chaque échelon hiérarchique de la haute direction, compte tenu des primes offertes dans les entreprises comparables; ces pourcentages varient selon les emplacements. La prime maximale pouvant être versée en cas de dépassement des objectifs de la Société et des objectifs individuels varie selon l'échelon.

En 2005, les pondérations du RIA étaient les suivantes :

Échelon	Cible du RIA (% du salaire)	Rendement de l'entreprise		Rendement individuel
		Entreprise	Division	
Président et chef de la direction	100 %	100 %	0 %	Coefficient variant de 0 à 200 % (selon les objectifs stratégiques, financiers, fonctionnels et de perfectionnement personnel)
Vice-président directeur principal	70 – 90 %	100 %	0 %	
Vice-président directeur	45 – 60 %	25 %	75 %	
		50 %	50 %	
Vice-président principal	40 – 50 %	25 %	75 %	
		50 %	50 %	
Vice-président	25 – 40 %	25 %	75 %	
		50 %	50 %	

En 2005, les mesures de rendement de l'entreprise et des divisions pour le RIA étaient les suivantes :

Mesures de rendement de l'entreprise	Mesures de rendement des divisions*
<ul style="list-style-type: none"> Résultat dilué par action Rendement des capitaux propres 	<ul style="list-style-type: none"> Bénéfice net Rendement du portefeuille de placements Revenu Gestion des charges

* Varient selon les secteurs.

Primes d'encouragement à moyen terme et à long terme

Les primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de la Société ont pour but :

- de favoriser le rendement des membres de la direction;
- de conserver une équipe de direction de premier plan;
- d'harmoniser les intérêts des membres de la direction et ceux des actionnaires et d'accroître la valeur des actions à long terme; et
- de permettre aux dirigeants de contribuer à la croissance à long terme et à la réussite financière future de la Société.

Régime d'unités d'actions subalternes (encouragement à moyen terme)

Les UAS sont des actions ordinaires fictives qui donnent à leur détenteur le droit de recevoir l'équivalent en espèces de la valeur marchande du même nombre d'actions ordinaires au moment où les UAS sont acquises et payées, dans les trois ans suivant leur émission. Des UAS additionnelles sont portées au compte du participant au prorata des dividendes déclarés sur les actions ordinaires. La Société n'émet aucune action ordinaire en rapport avec les UAS. En 2005, la Société a octroyé à son personnel 886 660 UAS valant 51,4 millions de dollars, et ces unités représentent les deux tiers de toutes les primes d'encouragement à moyen terme et à long terme octroyées au cours de 2005.

Les UAS accordées en 2004 et ultérieurement sont en général assujetties à des critères précis de rendement de l'entreprise établis par le comité de rémunération au moment de leur octroi. Les UAS assujetties à des critères de rendement sont souvent appelées « unités d'actions liées au rendement » par d'autres entreprises.

Pour le calcul des UAS de 2005, la Société doit enregistrer un taux de rendement moyen des capitaux propres d'au moins 10 % sur une période de trois ans. Si ces critères de rendement de l'entreprise ne sont pas satisfaits, les UAS octroyées ne seront pas acquises. En outre, si le taux de rendement moyen des capitaux propres sur trois ans dépasse 13 % (sans excéder 15 %), jusqu'à 20 % d'UAS supplémentaires seront octroyées. Le tableau ci-après résume ces données.

Critères de rendement applicables aux UAS en 2005		Cible		Maximum
Taux de rendement moyen des capitaux propres de la Société sur une période de trois ans	moins de 10 %	10-13 %	14 %	15 % ou plus
Nombre d'UAS acquises sur la base d'un octroi initial de 100 unités	0	100	110	120

Note : Le taux de rendement moyen des capitaux propres de 14 % inscrit dans le tableau sert à illustrer l'acquisition des UAS au prorata.

Régime d'options d'achat d'actions des dirigeants (encouragement à long terme)

Le régime d'options d'achat d'actions des dirigeants (« ROAAD ») a été créé en 2000 et il a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire tenue la même année. Aucune modification ne peut être apportée au ROAAD sans l'approbation des actionnaires de la Société, dans la mesure où une telle approbation est exigée par la loi ou par une convention. Les membres de la direction et les employés ont le droit de participer au ROAAD, de même que d'autres personnes en mesure de contribuer à la croissance et à la réussite futures de la Société.

Aux termes du ROAAD, le comité de rémunération est autorisé à octroyer des options d'achat d'actions, des unités d'actions différées (« UAD »), des droits à la plus-value des actions (« DPVA »), des actions subalternes et des primes de rendement. Ni DPVA, ni actions subalternes ni primes de rendement n'ont été octroyés au titre du ROAAD. Le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du ROAAD est de 36 800 000, soit 4,65 % des actions ordinaires en circulation au 31 décembre 2005. Le nombre maximal d'actions ordinaires réservées pour émission aux termes du ROAAD à l'intention d'un participant en particulier ou de l'ensemble des initiés ne peut dépasser 5 % et 10 % respectivement du nombre total d'actions ordinaires en circulation.

Options d'achat d'actions aux termes du ROAAD

Les options d'achat d'actions constituent pour leur détenteur le droit d'acheter des actions ordinaires à un prix de levée stipulé d'avance au cours d'une période de levée maximale déterminée. Le prix de levée correspond au cours de clôture des actions ordinaires de la Société publié à la Bourse de Toronto à la séance précédant la date de l'octroi. En général, en vertu des règles de la Bourse de Toronto, le prix de levée des options émises précédemment ne peut pas être réduit ni la période de levée prolongée sans l'approbation des porteurs d'actions ordinaires neutres. Les options d'achat d'actions non acquises s'éteignent en cas de départ à la retraite anticipé, de démission ou de congédiement non motivé. Toutes les options d'achat d'actions s'éteignent en cas de congédiement motivé. Les options d'achat d'actions sont incessibles, sauf en cas de décès, auquel cas elles peuvent être transmises à un bénéficiaire ou à la succession.

Des options d'achat d'actions ont été octroyées aux employés admissibles le 15 février 2005, à un prix de levée de 58,01 \$. Ces options ont une période de levée maximale de dix ans et sont acquises à raison de 25 % par année, la première tranche de 25 % étant acquise un an après la date de l'octroi. En 2005, la Société a octroyé à son personnel 2 104 072 options d'achat d'actions valant 26,2 millions de dollars, et ces options représentent le tiers de toutes les primes d'encouragement à moyen terme et à long terme octroyées au cours de 2005.

Options d'achat d'actions de John Hancock

Avant sa fusion avec la Société en 2004, la société John Hancock octroyait des options d'achat d'actions annuellement, de façon discrétionnaire, aux termes de son régime d'intéressement à long terme et de son régime d'intéressement à long terme des administrateurs non salariés (les « régimes de John Hancock »). Ces options d'achat d'actions étaient acquises à raison de 50 % par année en deux ans et devaient être levées dans un délai maximal de cinq ans.

Le 28 avril 2004, toutes les primes d'encouragement à moyen terme et à long terme en cours de John Hancock ont été converties en primes d'encouragement de la Société à raison de 1,1853 unité de la Société par unité de John Hancock. Les régimes de John Hancock n'octroient plus de nouvelles primes, mais ils demeureront en vigueur jusqu'à ce que toutes les primes en cours aient été exercées ou résiliées.

Unités d'actions différées

Les UAD représentent le droit de recevoir un nombre d'actions ordinaires égal au nombre d'UAD détenues par le participant, exception faite des UAD octroyées au titre du programme de report des primes d'encouragement annuelles ou du programme de report des UAS. Les UAD sont acquises à raison de 25 % par année, la première tranche de 25 % étant acquise à la date de l'octroi. Les UAD donnent droit à des dividendes et entrent dans le calcul des titres de participation aux fins de la participation obligatoire. Les participants peuvent demander le rachat de leurs UAD acquises sous forme d'actions ordinaires à la retraite ou à la cessation d'emploi. Les UAD non acquises s'éteignent en cas de départ à la retraite anticipé, de démission ou de congédiement motivé ou non. Les UAD sont incessibles, sauf en cas de décès, auquel cas elles peuvent être transmises à un bénéficiaire ou à la succession. Aucune UAD n'a été accordée aux dirigeants en 2005, outre celles octroyées au titre des programmes de report décrits ci-dessous.

Programmes de report du RIA et des UAS

À compter de 2005, les dirigeants ont la possibilité de choisir, de manière irrévocable, de convertir une partie de leurs primes d'encouragement annuelles ou de leurs UAS en UAD, comme l'illustre le tableau ci-après.

Régime	Début	Programme	Admissibilité	Échéancier
RIA	2005	Conversion des primes en UAD par tranches de 25 %, jusqu'à concurrence de 100 %	Tous les dirigeants canadiens	Les désignations doivent être faites l'année précédant le paiement aux termes du RIA.
UAS	2006	Conversion des UAS en UAD par tranches de 25 %, jusqu'à concurrence de 100 %	Tous les dirigeants canadiens et américains	Les désignations doivent être conformes à la réglementation du pays.

Ces programmes de report ont pour but d'aider les dirigeants à atteindre les objectifs prévus dans les lignes directrices relatives à la propriété d'actions, puisque ces UAD entrent dans le calcul des titres de participation aux fins de la participation obligatoire. Les UAD octroyées aux termes de ces programmes donnent droit à des dividendes, sont immédiatement acquises et peuvent être rachetées, en espèces seulement, si le participant quitte la Société. Ces programmes se comparent à ceux mis en place par d'autres grandes sociétés canadiennes.

Régime de rémunération différée aux États-Unis

Outre les programmes de report des primes d'encouragement annuelles et des UAS, les employés admissibles en poste aux États-Unis peuvent participer à un régime distinct de rémunération différée qui leur permet de reporter le versement de leur salaire de base, de leurs primes d'encouragement annuelles ou de leur UAS en les versant dans un compte de rémunération différée pouvant réunir diverses options de placement. Ce régime est conforme à l'American Jobs Creation Act de 2004.

Dilution éventuelle totale, dilution et taux d'absorption

Les octrois d'options d'achat d'actions ont commencé à diminuer considérablement dès 2003, après l'introduction des UAS. En 2005, seulement 30 % des hauts dirigeants admissibles ont reçu des options d'achat d'actions et ces options ne représentaient que le tiers de la valeur prévue de toutes les primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de l'année. La dilution éventuelle totale, la dilution et le taux d'absorption demeurent favorables depuis trois ans :

	2005	2004	2003
Dilution éventuelle totale	4,10 %	4,18 %	7,38 %
Dilution	1,78 %	1,67 %	2,80 %
Taux d'absorption	0,25 %	0,25 %	0,27 %

Notes :

- Dilution éventuelle totale : nombre total d'actions ordinaires réservées pour émission à l'intention des employés et des administrateurs, moins le nombre d'options levées et d'UAD rachetées en espèces, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions diluées en circulation.
- Dilution : nombre total d'options d'achat d'actions et d'UAD rachetables en espèces en circulation, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires diluées en circulation.
- Taux d'absorption : nombre total d'options d'achat d'actions et d'UAD rachetables en espèces octroyées annuellement, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires diluées en circulation.

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 espèces en cours et susceptibles d'être octroyées au titre du ROAAD et des régimes de John Hancock est résumé ci-dessous.

Régime	Titres en circulation		Titres susceptibles d'être émis dans l'avenir	
	Nombre	En pourcentage des actions ordinaires diluées	Nombre	En pourcentage des actions ordinaires diluées
Options d'achat d'actions en vertu du ROAAD	12 753 318	1,54 %	18 336 882	2,22 %
UAD en vertu du ROAAD	1 809 171	0,22 %		
Options d'achat d'actions en vertu des régimes de John Hancock	4 525 474	0,55 %	0	0 %
Total	19 087 963	2,31 %	18 336 882	2,22 %

Toutes ces valeurs sont en date du 31 décembre 2005.

Lignes directrices relatives à la propriété d'actions par les dirigeants

La Société a établi à l'intention des hauts dirigeants des lignes directrices qui exigent que ceux-ci soient propriétaires d'actions en proportion de leur rémunération et de leur poste. Ces lignes directrices témoignent de l'importance que la Société accorde à la propriété d'actions par des dirigeants afin que les intérêts de la direction soient harmonisés à ceux des actionnaires. Suivant ces lignes directrices, les UAD et les actions ordinaires ou privilégiées de la Société entrent dans le calcul des titres de participation, contrairement aux options d'achat d'actions et aux UAS. Les dirigeants nouvellement engagés ou promus ont cinq ans pour atteindre les objectifs suivants prévus dans les lignes directrices.

	Multiple du salaire de base
Président et chef de la direction	5,0
Vice-présidents directeurs principaux	3,5
Vice-présidents directeurs	2,0
Vice-présidents principaux	1,5
Vice-présidents	0,5

On attend des dirigeants qu'ils possèdent des actions d'une valeur égale ou supérieure au niveau prescrit dans les lignes directrices. Si ce niveau n'est pas atteint, toutes les actions ordinaires acquises par la levée d'options d'achat d'actions doivent être conservées jusqu'à ce que le niveau prescrit soit atteint, exception faite des actions qui doivent être vendues pour couvrir la charge fiscale résultant de la levée des options, le cas échéant.

Avantages sociaux

La Société offre des assurances vie et maladie et des prestations de retraite considérées comme comparables à celles qu'offrent les entreprises du groupe de comparaison. Le 1^{er} janvier 2005, de nouveaux régimes d'avantages sociaux rentables et harmonisés ont été mis en place au Canada et aux États-Unis, conformément à l'objectif à long terme de la Société de maîtriser les coûts des avantages sociaux.

En général, des avantages accessoires sont fournis aux dirigeants sous la forme de comptes de dépenses personnelles pouvant servir à régler diverses dépenses comme la location d'une automobile ou l'adhésion à un club. Ces comptes sont établis à un montant fixe pour chaque échelon, sous réserve de plafonds concurrentiels compte tenu du groupe de comparaison.

Rapport sur la rémunération du président et chef de la direction

Rendement de l'entreprise en 2005

Après une année marquée par des changements et une croissance considérables, le marché a reconnu le rendement exceptionnel de la Société en 2005 puisque le cours de son action à la Bourse de Toronto a grimpé de 23,2 % en un an. L'intégration de la société John Hancock a été parachevée plus tôt que prévu et l'élan des revenus s'est maintenu, ce qui a permis d'accroître les économies de coûts en 2005 et de préparer la Société à d'excellentes occasions d'élargir son portefeuille de produits et de rehausser sa productivité en 2006 et les années subséquentes. La Société a su gérer activement et efficacement les menaces auxquelles elle faisait face, dont la faillite d'une société de placement tierce et la dévaluation du dollar américain, de manière à éviter toute atteinte à sa réputation et toute perte financière.

Le tableau qui suit résume les principales mesures et le rendement de la Société en 2005.

	Résultats de 2005	Écart par rapport à la cible interne	Variation par rapport à 2004
Bénéfice net des actionnaires	3,3 milliards de dollars	Aucun écart	+29,2 %
Rendement des capitaux propres	14,1 %	Supérieur à la cible	+2,9 %
Résultat dilué par action	4,07 \$	Aucun écart	+12,4 %
Primes et dépôts (au 31 décembre 2005)	61,5 milliards de dollars	Aucun écart	+22,0 %
Fonds gérés (au 31 décembre 2005)	372,3 milliards de dollars	Légèrement inférieur	+7,2 %

Sous l'égide de M. D'Alessandro, la Société a enregistré d'excellents résultats en 2005. Dans l'ensemble, la Société a obtenu ces résultats malgré la forte appréciation du dollar canadien et les pertes de réassurance liées aux ouragans qui ont balayé les États-Unis.

Au cours de l'exercice, la Société a renforcé sa position stratégique et ses perspectives de réussite. La Société a enregistré une croissance vigoureuse dans tous ses grands secteurs d'activité et tout particulièrement sur le marché très concurrentiel de l'épargne et de l'assurance collective aux États-Unis, au Japon et au Canada.

M. D'Alessandro a continué d'instaurer efficacement dans toute l'entreprise une culture qui récompense l'intégrité, le rendement et l'effort véritable. Il a également renforcé l'équipe de direction et, de concert avec le conseil d'administration, il a veillé à ce que des plans de relève soient en place pour tous les postes de haute direction.

Tout le monde s'entend sur l'excellent travail accompli par M. D'Alessandro pour représenter la Société devant ses divers partenaires externes et ainsi renforcer sa réputation de chef de file solide et respecté du secteur des services financiers. Même devant l'adversité, la Société a su renforcer son image au pays et à l'étranger en réagissant rapidement à la menace importante à sa réputation posée par la faillite de Portus Alternative Asset Management Inc., société de fonds de couverture à laquelle des clients de la Société avaient été adressés, et en gérant efficacement ce dossier.

Rémunération du président et chef de la direction en 2005

Le président et chef de la direction participe au même programme de rémunération que les autres dirigeants. Les primes d'encouragement à court terme versées au président et chef de la direction en cas de dépassement de ses objectifs de rendement individuels et des objectifs de rendement de la Société peuvent atteindre le triple de son salaire. Le montant effectif de la prime versée dans le cadre du RIA est fonction du bénéfice par action et du rendement des capitaux propres de la Société ainsi que de l'évaluation annuelle par le conseil d'administration du rendement individuel du chef de la direction. Les primes versées au titre des programmes d'encouragement à moyen terme et à long terme sont liées à d'autres résultats financiers et non financiers, comme on peut le lire dans la section « Rendement de l'entreprise en 2005 » ci-dessus.

Compte tenu de la contribution de M. D'Alessandro à une autre année des plus prospères, le comité de gouvernance a fait les recommandations suivantes quant à la rémunération du président et chef de la direction, et le conseil les a approuvées :

Salaire de base

- Le salaire de base de M. D'Alessandro a été porté à 1 100 000 dollars américains (1 320 000 dollars canadiens) le 1^{er} mars 2006. Il s'agit d'une augmentation de 10 % par rapport au salaire de 2005 et de la première révision de son salaire de base depuis mai 2004.

Prime d'encouragement annuelle

- Le 28 février 2006, une prime d'encouragement annuelle de 3 000 000 de dollars américains (3 462 300 dollars canadiens) a été octroyée à M. D'Alessandro à l'égard des résultats de l'exercice 2005, soit la même que l'année précédente.

Primes d'encouragement à moyen terme et à long terme

- Le 15 février 2006, des UAS d'une valeur de 3 250 000 dollars américains (3 900 000 dollars canadiens) et des options d'achat d'actions d'une même valeur ont été octroyées à M. D'Alessandro, soit les mêmes montants que l'année précédente.

Les conditions de rémunération et les récompenses actuelles du président et chef de la direction sont comparables à celles des présidents et chefs de direction les plus performants du groupe de comparaison aux États-Unis et à l'échelle internationale, décrit dans la section « Groupes de comparaison et positionnement sur le marché ».

Des renseignements complémentaires sur la rémunération globale du président et chef de la direction en 2005 se trouvent dans la section « Énoncé de la rémunération des dirigeants ». Des renseignements sur la rémunération en 2006 se trouvent dans la section « Information supplémentaire – Rémunération globale et rendement des dirigeants désignés ».

Composition du comité de rémunération

Le comité de rémunération compte six membres et satisfait aux exigences en matière d'indépendance prescrites dans les lois et règlements pertinents des autorités en valeurs mobilières auxquels la Société est assujettie et dans les règles des Bourses auxquelles les actions de la Société sont inscrites. Les administrateurs suivants sont membres du comité :

Hugh W. Sloan, Jr. (président)
Arthur R. Sawchuk (vice-président)
Gail C.A. Cook-Bennett
Thomas P. d'Aquino (nommé en mai 2005)
Lorna R. Marsden
Gordon G. Thiessen

Michael H. Wilson était membre du comité de rémunération en 2005. Il a démissionné du conseil d'administration le 28 février 2006, en raison de sa nomination au poste d'ambassadeur du Canada aux États-Unis.

Composition du comité de gouvernance

Les administrateurs suivants sont membres du comité de gouvernance :

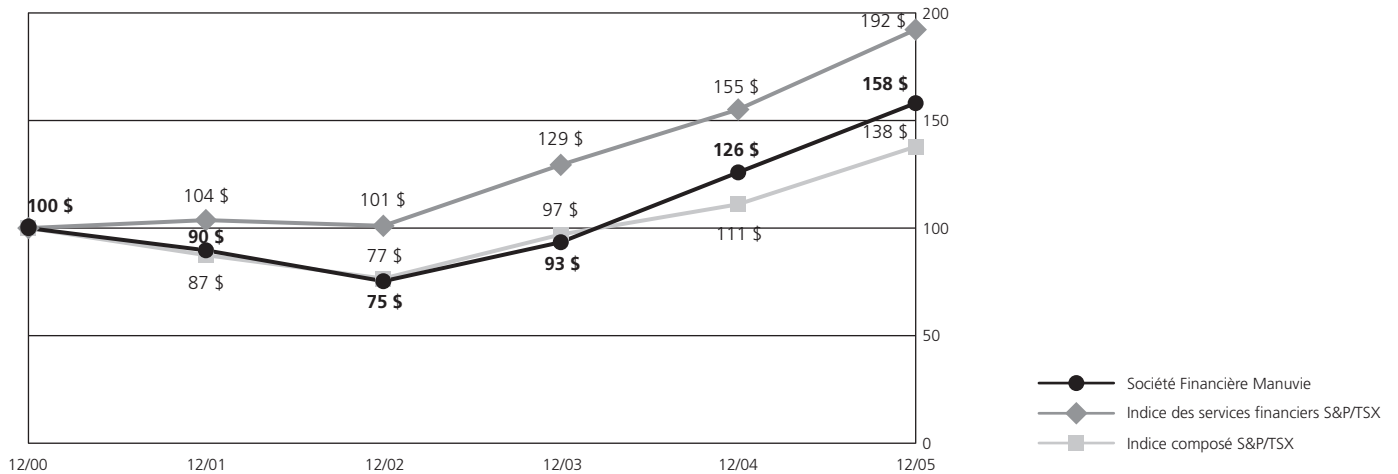
Arthur R. Sawchuk (président du conseil d'administration)
John M. Cassaday
Pierre Y. Ducros
Thomas E. Kierans (président du comité de vérification)
Hugh W. Sloan, Jr. (président du comité de rémunération)

Sommaire

Le comité de rémunération a examiné et approuvé les programmes de rémunération des dirigeants. Le comité de gouvernance a examiné et approuvé le programme de rémunération du président et chef de la direction. Les deux comités estiment que la structure et le montant de la rémunération des dirigeants et du montant de la rémunération du président et chef de la direction sont adéquats, à la lumière des groupes de comparaison et du rendement de la Société.

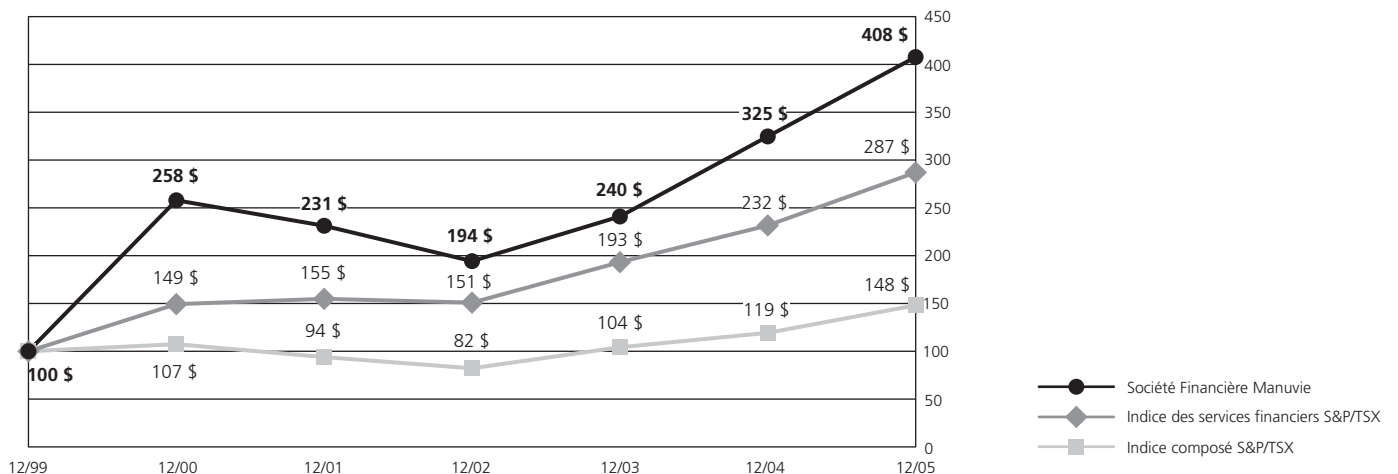
Graphique de rendement

Le graphique suivant compare le rendement cumulatif total qu'ont obtenu les actionnaires pour chaque tranche de 100 \$ placée dans des actions ordinaires de la Société Financière Manuvie pour la période du 31 décembre 2000 au 31 décembre 2005 par rapport au rendement cumulatif total de l'indice composé S&P/TSX (anciennement appelé indice composé TSE 300) et de l'indice des services financiers S&P/TSX pour la même période. Les valeurs indiquées supposent le réinvestissement des dividendes.



Rendement additionnel obtenu par les actionnaires

Le graphique suivant compare le rendement cumulatif total qu'ont obtenu les actionnaires pour chaque tranche de 100 \$ placée dans des actions ordinaires de la Société entre le 31 décembre 1999 (année du premier appel public à l'épargne de la Société) et la fin du dernier exercice par rapport au rendement cumulatif total de l'indice composé S&P/TSX (anciennement appelé indice composé TSE 300) et de l'indice des services financiers S&P/TSX pour la même période. Les valeurs indiquées supposent le réinvestissement des dividendes.



Énoncé de la rémunération des dirigeants

Le tableau qui suit présente un sommaire de la rémunération payée au président et chef de la direction, au vice-président directeur principal et chef des finances et aux trois autres hauts dirigeants les mieux rémunérés de la Société en poste à la fin de l'exercice terminé le 31 décembre 2005 (collectivement, les « dirigeants désignés »). La rémunération des dirigeants désignés a été versée en contrepartie strictement de leurs fonctions de hauts dirigeants de la Société.

Nom et poste principal	Exercice	Rémunération annuelle			Rémunération à long terme			Autre rémunération ⁷ (\$)
		Salaire ¹ (\$)	Prime ² (\$)	Autre rémunération annuelle (\$)	Octrois		Actions ou unités visées par des restrictions relatives à la revente ^{5, 6} (\$)	
					Titres visés par des options et des DPVA octroyés (n ^{bres})			
Dominic D'Alessandro Président et chef de la direction	2005	1 211 867 \$	3 462 300 \$	261 477 \$ ⁸	338 755	4 225 000 \$	4 225 000 \$ ³	1 163 \$
	2004	1 281 958	3 700 800	59 182 ⁸	347 000	3 748 525	3 748 525 +3 431 750 ⁴ +4 118 100 ⁴	1 393
	2003	1 237 500	3 670 000	148 334 ⁸	250 000	3 028 860	2 470 819	1 096
Peter Rubenovitch Vice-président directeur principal et chef des finances	2005	716 924 \$	812 671 \$	82 210 \$ ⁸	64 143	800 000 \$	800 000 \$ ³	376 \$
	2004	650 910	1 110 240	112 731 ⁸	64 000	687 115	687 115 +1 856 250 ⁴	557
	2003	485 000	812 500	43 562 ⁸	48 000	581 540	1 490 350	473
Donald Guloien Vice-président directeur principal et chef des placements	2005	716 924 \$	1 246 428 \$	82 310 \$ ⁸	64 143	800 000 \$	800 000 \$ ³	53 \$
	2004	650 910	1 221 264	82 673 ⁸	64 000	687 115	687 115 +1 856 250 ⁴	557
	2003	485 000	812 500	62 178 ⁸	48 000	581 540	1 490 350	169
John D. DesPrez III ⁹ Vice-président directeur principal, John Hancock	2005	724 800 \$	1 246 428 \$	37 156 \$ ¹⁰	64 143	800 000 \$	800 000 \$ ³	10 774 \$ ¹¹
	2004	695 742	1 110 240	32 503 ¹⁰	76 000	821 655	821 655 +1 641 150 ⁴	7 995 ¹¹
	2003	676 170	1 069 849	33 559 ¹⁰	48 000	581 540	1 490 350	8 309 ¹¹
Bruce Gordon Vice-président directeur principal et directeur général, Canada	2005	562 500 \$	839 776 \$	61 526 \$ ⁸	52 116	650 000 \$	650 000 \$ ³	244 \$
	2004	491 667	819 910	37 415 ⁸	46 000	499 720	499 720 +999 981 ⁴	502
	2003	431 250	729 963	53 826 ⁸	30 000	363 460	1 272 250	408

¹ Les salaires versés à MM. D'Alessandro, Rubenovitch et Guloien sont libellés en dollars américains. Leur salaire de base est converti en dollars canadiens toutes les quinze semaines, selon le taux de change en vigueur le jour où il est versé.

² Les primes sont versées au comptant au cours de l'année suivant l'exercice pendant lequel elles ont été gagnées. Les primes versées en 2005 à MM. D'Alessandro, Rubenovitch, Guloien et DesPrez ont été converties en dollars canadiens au taux de 1,1541 \$ CA pour 1 \$ US. M. D'Alessandro a choisi de recevoir la totalité de sa prime de 2005 sous forme d'unités d'actions différées (UAD) sur la base d'un cours de 72,59 \$ l'action, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le 28 février 2006.

³ Les sommes indiquées représentent les UAS octroyées le 15 février 2005 au prix par action de 58,01 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le 14 février 2005. L'acquisition des UAS octroyées le 15 février 2005 est assujettie à l'atteinte d'un critère de rendement déterminé.

⁴ M. D'Alessandro a touché des UAS spéciales le 4 mai 2004 en reconnaissance de la conclusion de la fusion avec John Hancock à un prix par action de 50,90 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le 3 mai 2004. Les UAS octroyées à M. D'Alessandro avaient une valeur de 3 431 750 \$. Aucune condition relative au rendement ne s'applique à cet octroi dont la date d'acquisition est le 15 décembre 2006.

Chaque dirigeant désigné a touché des UAS spéciales le 4 mai 2004, à titre de prime relative à la fusion, à un prix par action de 50,90 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le 3 mai 2004. La valeur de chacun des octrois d'UAS était la suivante : M. D'Alessandro : 4 118 100 \$; M. Rubenovitch : 1 856 250 \$; M. Guloien : 1 856 250 \$; M. DesPrez : 1 641 150 \$; et M. Gordon : 999 981 \$. L'acquisition de ces UAS spéciales se produit au plus tard le 31 décembre 2006, et leur acquisition est assujettie à la réalisation d'économies précises au chapitre des coûts d'intégration.

⁵ Le nombre total d'UAS détenues et leur valeur au 31 décembre 2005, le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto à cette date étant de 68,27 \$, étaient les suivants. M. D'Alessandro : 308 280 UAS ayant une valeur de 21 046 276 \$; M. Rubenovitch : 66 540 UAS ayant une valeur de 4 542 686 \$; M. Guloien : 66 540 UAS ayant une valeur de 4 542 686 \$; M. DesPrez : 65 080 UAS ayant une valeur de 4 443 012 \$; et M. Gordon : 42 489 UAS ayant une valeur de 2 900 724 \$. Des UAS additionnelles ont été créditées, qui correspondent aux dividendes versés sur les actions ordinaires. En général, les UAS sont entièrement acquises après trois ans, pourvu que les critères de rendement prédéterminés aient été satisfaits.

⁶ Le nombre total d'UAD détenues et leur valeur au 31 décembre 2005, le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto à cette date étant de 68,27 \$, étaient les suivants. M. D'Alessandro : 282 551 UAD ayant une valeur de 19 289 757 \$; M. Rubenovitch : 83 709 UAD ayant une valeur de 5 714 813 \$; M. Guloien : 74 598 UAD ayant une valeur de 5 092 805 \$; et M. Gordon : 44 650 UAD ayant une valeur de 3 048 256 \$. M. DesPrez ne détient pas d'UAD. Des UAD additionnelles ont été créditées, qui correspondent aux dividendes versés sur les actions ordinaires.

⁷ Comprend les primes d'assurance vie temporaire payées par la Société pour le compte des dirigeants désignés.

⁸ Comprend les sommes imputées au compte de dépenses personnelles des dirigeants (le « compte de dépenses ») au Canada. Tous les dirigeants qui résident au Canada ont droit à une allocation annuelle correspondant à une somme se situant entre 10 % et 12 % de leur salaire de base, qu'ils peuvent utiliser pour couvrir un certain nombre de dépenses personnelles, dont des versements de prêt automobile et des frais d'adhésion à des clubs.

⁹ L'ensemble de la rémunération destinée à M. DesPrez est libellée et versée en dollars américains. Sa rémunération pour 2005, à l'exception des primes (voir la note 2 ci-dessus), est convertie selon un taux de change moyen de 1,20 \$ CA pour 1 \$ US.

¹⁰ En tant que dirigeant qui ne réside pas au Canada, M. DesPrez ne participe pas au compte de dépenses. Les montants indiqués représentent l'allocation annuelle d'automobile et les droits d'adhésion à des clubs.

¹¹ Comprend les cotisations de la Société au régime de retraite 401(k) pour le compte de M. DesPrez.

¹² La valeur des options d'achat d'actions octroyées a été calculée au moyen des prix des options octroyées et des facteurs de Black et Scholes suivants : 2005 : 58,01 \$ et 21,5 %; 2004 : 48,05 \$ et 22,5 %; 2003 : 36,35 \$ et 33,3 %. Ces facteurs de Black et Scholes ont été calculés selon les variables suivantes : a) la durée de vie prévue des options; b) la volatilité prévue du cours des actions ordinaires de la Société; c) le taux d'intérêt sans risque; et d) le taux de rendement prévu des actions ordinaires de la Société.

Octroi d'options durant l'exercice terminé le 31 décembre 2005

Le 15 février 2005, des options d'achat d'actions au titre du ROAAD ont été octroyées aux dirigeants désignés, comme l'indique le tableau suivant.

Nom	Nombre de titres visés par des options octroyées	Pourcentage du total des options octroyées aux employés au cours de l'exercice	Prix de levée ou prix de base (\$/titre)	Valeur marchande des titres sous-jacents aux options à la date de l'octroi (\$/titre)	Date d'expiration
Dominic D'Alessandro	338 755	16,10 %	58,01 \$	58,01 \$	15 février 2015
Peter Rubenovitch	64 143	3,05 %	58,01 \$	58,01 \$	15 février 2015
Donald Guloien	64 143	3,05 %	58,01 \$	58,01 \$	15 février 2015
John D. DesPrez III	64 143	3,05 %	58,01 \$	58,01 \$	15 février 2015
Bruce Gordon	52 116	2,48 %	58,01 \$	58,01 \$	15 février 2015

Note : Ces options visent des actions ordinaires et s'acquiert à un taux de 25 % par année, la première tranche de 25 % étant acquise un an après la date de l'octroi.

Total des options levées durant l'exercice terminé le 31 décembre 2005 et valeur des options à la fin de l'exercice

Le tableau suivant indique le nombre d'actions ordinaires acquises à la levée d'options et la valeur totale des options d'achat d'actions levées par les dirigeants désignés en 2005. Le tableau indique aussi le nombre total d'options d'achat d'actions détenues par chacun des dirigeants désignés et la valeur de ces options au 31 décembre 2005. La valeur des options dans le cours non levées au 31 décembre 2005 correspond à la différence entre le prix de levée des options et le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le dernier jour de bourse avant la fin de l'exercice, qui était de 68,27 \$ par action ordinaire.

Nom	Nombre de titres acquis à la levée d'options	Valeur de réalisation totale (\$)	Nombre d'options non levées au 31 décembre 2005		Valeur des options dans le cours non levées au 31 décembre 2005 (\$)	
			Susceptibles d'être levées	Non susceptibles d'être levées	Susceptibles d'être levées	Non susceptibles d'être levées
Dominic D'Alessandro	–	–	2 125 231	815 856	70 293 295 \$	15 098 556 \$
Peter Rubenovitch	–	–	260 900	156 143	7 868 503 \$	2 910 947 \$
Donald Guloien	40 000	1 006 877 \$	204 900	156 143	5 977 383 \$	2 910 947 \$
John D. DesPrez III	–	–	282 100	165 143	8 251 457 \$	3 092 927 \$
Bruce Gordon	–	–	143 600	114 116	4 192 137 \$	2 033 725 \$

Contrats de travail

En septembre 1999, la Société a conclu des conventions de changement de contrôle avec MM. D'Alessandro, Rubenovitch, Guloien et DesPrez. Ces conventions visent à préserver les intérêts des actionnaires en éliminant pour les dirigeants clés les distractions qu'entraîne un changement de contrôle et en leur permettant de continuer à se concentrer sur les activités de la Société grâce à des garanties et des primes d'encouragement les incitant à rester au sein de la Société. Dans le contexte des conventions de changement de contrôle, le terme « changement de contrôle » est défini comme suit :

- l'acquisition de 20 % des actions comportant droit de vote de la Société;
- un changement de majorité dans le conseil d'administration de la Société;
- la conclusion d'une convention de gestion avec une autre société d'assurance ou institution financière entraînant le transfert de la direction de la Société.

Les dispositions en matière de changement de contrôle seront déclenchées dans les cas suivants :

- pour M. D'Alessandro : le départ volontaire ou le congédiement dans une période donnée* après un changement de contrôle;
- pour MM. Rubenovitch, Guloien et DesPrez : le congédiement ou congédiement déguisé dans une période donnée* après un changement de contrôle.

* Cette période débute 90 jours avant la date du changement de contrôle et se termine 24 mois après le changement de contrôle.

Les indemnités de départ liées à un changement de contrôle seront payées sous forme d'une somme forfaitaire correspondant à trois fois la rémunération annuelle (salaire de base et prime d'encouragement annuelle seulement) pour M. D'Alessandro; cette somme pourra toutefois être réduite à mesure que l'échéance de son contrat de travail se rapprochera. Dans le cas de MM. Rubenovitch, Guloien et DesPrez, les indemnités correspondront à deux fois la rémunération annuelle (salaire de base et prime d'encouragement

annuelle seulement). Au moment du changement de contrôle, les primes d'intéressement à long terme et les prestations de retraite seront acquises. De plus, les avantages sociaux seront maintenus pendant la période couverte par l'indemnité de départ.

Dominic D'Alessandro a signé un nouveau contrat de travail avec la Société au moment de la fusion avec John Hancock, le 28 avril 2004. Ce contrat, qui remplaçait le contrat de travail signé en décembre 1993, prendra fin le 31 décembre 2008. Le contrat prévoit qu'en cas de congédiement sans motif valable, M. D'Alessandro touchera l'équivalent d'une rémunération de 24 mois calculée en fonction de son salaire de base annuel, de sa prime d'encouragement à court terme et de son compte de dépenses personnelles. Tous ses avantages sociaux seront également maintenus pendant une période de 24 mois, à l'exception des pensions supplémentaires, des crédits accordés aux termes de son contrat de travail et de l'assurance pour invalidité de longue durée, qui prendront tous fin sur-le-champ au moment du congédiement. Il pourra continuer de jouir pendant une période maximale de 24 mois des primes d'encouragement à moyen terme et à long terme déjà octroyées, sans avoir droit aux octrois futurs.

Régimes de retraite

La Société est consciente depuis longtemps des risques financiers associés aux régimes de retraite à prestations déterminées conventionnels. Voilà pourquoi, s'éloignant des pratiques courantes du secteur financier canadien, la Société a décidé en 1998-1999 de ne plus faire adhérer de nouveaux participants à ses régimes à prestations déterminées et de remplacer ces régimes par des régimes de capitalisation. Grâce à cette intervention rapide, la Société a diminué les risques que représente la volatilité des régimes à prestations déterminées et ces risques continueront de s'amenuiser au fil des ans. La très grande majorité des employés de la Société participent maintenant à des régimes de capitalisation.

Au moment de la transition, certains participants aux régimes à prestations déterminées conventionnels ont vu leurs droits acquis reconnus. Au 31 décembre 2005, moins de 50 dirigeants participaient encore au régime de retraite des employés en vertu de conventions de retraite individuelles supplémentaires. Ces dirigeants conservent leurs droits 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 à court terme annuelles.

Les prestations déterminées annuelles payables à la retraite pour ces dirigeants ont maintenant été plafonnées à un montant qui sera accru uniformément sur 35 ans, selon le barème suivant :

Échelon lors du départ à la retraite	Rente annuelle maximale par année de service décomptée	Rente annuelle maximale (35 années de service décomptées)
Vice-président directeur principal	23 000 \$	800 000 \$
Vice-président directeur	17 000 \$	600 000 \$
Vice-président principal	11 000 \$	400 000 \$
Vice-président	9 000 \$	300 000 \$

Dans le cas de M. D'Alessandro, le plafond est fixé à 100 000 dollars par année de service décomptée, jusqu'à concurrence d'une rente annuelle de 3 millions de dollars.

Ces changements entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2007. Les droits à rentes qui sont accumulés jusqu'au 31 décembre 2006 et qui dépassent les nouveaux plafonds feront l'objet d'une clause de droits acquis. Dans un tel cas, la rente payable à la retraite ne peut être inférieure à la rente acquise au 31 décembre 2006, sauf en cas de retraite anticipée, le cas échéant.

Régimes de retraite – Canada

Parmi les dirigeants désignés, M. DesPrez ne participe pas au régime de retraite canadien de la Société puisqu'il réside aux États-Unis.

Information relative au régime à prestations déterminées

Le tableau qui suit présente les prestations annuelles totales estimatives payables aux dirigeants après 65 ans, âge normal de départ à la retraite, aux termes du régime de retraite des employés canadiens de la Société et des conventions de retraite individuelles supplémentaires, et compte tenu des plafonds indiqués ci-dessus, qui s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2007.

Prestation annuelle estimative					
Gains ouvrant droit à pension	Années de service décomptées au départ à la retraite				
	15	20	25	30	35
400 000 \$	116 000 \$	154 000 \$	193 000 \$	231 000 \$	270 000 \$
600 000 \$	176 000 \$	234 000 \$	293 000 \$	351 000 \$	410 000 \$
800 000 \$	236 000 \$	314 000 \$	393 000 \$	471 000 \$	550 000 \$
1 000 000 \$	296 000 \$	394 000 \$	493 000 \$	591 000 \$	690 000 \$
1 500 000 \$	446 000 \$	594 000 \$	743 000 \$	891 000 \$	1 040 000 \$
2 000 000 \$	596 000 \$	794 000 \$	993 000 \$	1 191 000 \$	1 390 000 \$
3 000 000 \$	896 000 \$	1 194 000 \$	1 493 000 \$	1 791 000 \$	2 090 000 \$
4 000 000 \$	1 196 000 \$	1 594 000 \$	1 993 000 \$	2 391 000 \$	2 790 000 \$
5 000 000 \$	1 496 000 \$	1 994 000 \$	2 493 000 \$	2 991 000 \$	3 000 000 \$
6 000 000 \$	1 796 000 \$	2 394 000 \$	2 993 000 \$	3 000 000 \$	3 000 000 \$

Les dirigeants domiciliés au Canada qui ont été promus ou engagés avant le 1^{er} janvier 1999 continuent de participer à la composante à prestations déterminées du régime de retraite des employés canadiens. La Société a aussi signé des conventions de retraite individuelles supplémentaires prévoyant des prestations de retraite complémentaires à certains dirigeants, dont des dirigeants désignés, payables la vie durant, et pour une période garantie de 120 mois.

Les rentes de retraite sont fonction du nombre d'années décomptées et de la moyenne des gains ouvrant droit à pension au départ à 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 (y compris le montant que le dirigeant a choisi de toucher sous forme d'UAD) gagnés pendant toute période de 36 mois consécutifs. La prestation de retraite est établie en fonction du nombre d'années de service décomptées (maximum de 35), multiplié par la somme de 1,3 % des gains ouvrant droit à pension, jusqu'à concurrence de la moyenne des gains maximaux ouvrant droit à pension au titre du Régime de rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada (le « maximum des gains ») pour les trois dernières années, et de 2 % de l'excédent des gains ouvrant droit à pension sur la moyenne définitive du maximum des gains (40 500 dollars pour 2005). Cette prestation de retraite est assujettie aux limites décrites précédemment, qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2007, mais ne tient pas compte du plafond imposé par la *Loi de l'impôt sur le revenu du Canada* à l'égard des régimes de pension agréés. La rente de retraite ne fait l'objet d'aucune retenue ou déduction relative au RRQ ou au RPC, par exemple.

Information supplémentaire relative aux prestations de retraite – Canada

Dans le but de fournir plus d'information aux actionnaires, le tableau ci-après indique, pour chacun des dirigeants désignés participant au régime de retraite des employés canadiens et ayant signé une convention de retraite individuelle supplémentaire,

- le nombre d'années décomptées au 31 décembre 2005 et à l'âge normal du départ à la retraite (65 ans);
- la prestation annuelle estimative payable dans l'hypothèse d'un départ à la retraite le 31 décembre 2005 et à l'âge normal de départ à la retraite (65 ans); et
- une comparaison de l'engagement cumulé au 31 décembre 2004 et au 31 décembre 2005.

Nom	Années de service		Rente annuelle payable ⁵		Engagement cumulé au 31 décembre 2004 ⁶	Coût des services rendus en 2005 ⁷	Autres changements survenus dans l'engagement en 2005 ⁸	Engagement cumulé au 31 décembre 2005 ⁹
	Au 31 déc. 2005	À 65 ans	Au 31 déc. 2005	À 65 ans				
Dominic D'Alessandro ¹	23,8	33,0	2 131 100 \$	3 000 000 \$	18 341 000 \$	1 704 000 \$	2 297 000 \$	22 342 000 \$
Peter Rubenovitch ²	20,4	31,4	454 800 \$	718 200 \$	5 947 000 \$	631 000 \$	(1 914 000)\$	4 664 000 \$
Donald Guloien ³	24,8	41,2	0 \$	876 600 \$	7 109 000 \$	438 000 \$	(2 384 000)\$	5 163 000 \$
Bruce Gordon ⁴	26,9	29,9	675 800 \$	713 200 \$	6 404 000 \$	293 000 \$	(94 000)\$	6 603 000 \$

¹ Les années de service et le coût des services rendus tiennent compte du doublement des droits à retraite acquis en 2005. Aux termes d'une convention de retraite individuelle supplémentaire conclue entre la Société et M. D'Alessandro et prenant effet le 28 avril 2004, M. D'Alessandro accumulera deux années de service décomptées pour chaque année de service future auprès de la Société, jusqu'au 7 février 2009.

² Les années de service et le coût des services rendus comprennent l'acquisition de droits à retraite correspondant à une année et sept mois de service en 2005. Aux termes d'une convention de retraite individuelle supplémentaire conclue entre la Société et M. Rubenovitch, celui-ci a accumulé deux années de service décomptées pour chaque année de service auprès de la Société jusqu'au 1^{er} août 2005.

³ M. Guloien n'avait pas droit à une retraite anticipée au 31 décembre 2005. La rente annuelle payable à M. Guloien à l'âge normal de son départ à la retraite, soit 65 ans, correspondra à ses droits acquis en date du 31 décembre 2006, qui seront établis suivant ses années de service décomptées et ses gains ouvrant droit à pension à cette date.

⁴ La rente annuelle payable à M. Gordon à l'âge normal de son départ à la retraite, soit 65 ans, correspondra à ses droits acquis en date du 31 décembre 2006, qui seront établis suivant ses années de service décomptées et ses gains ouvrant droit à pension à cette date.

⁵ Suivant le montant actuel des gains ouvrant droit à pension et les années de service décomptées à la date ou à l'âge indiqués.

⁶ L'engagement cumulé correspond à la valeur projetée des droits à retraite acquis au 31 décembre 2004. Les valeurs ont été calculées suivant les mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les engagements au titre des régimes de retraite au 31 décembre 2004, telles qu'énoncées dans la Note 18 des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice 2004, et en fonction des gains ouvrant à pension effectivement réalisés en 2004.

⁷ Le coût des services rendus en 2005 correspond à la valeur projetée des droits à retraite acquis pendant l'année de service en cours. Les valeurs ont été calculées au 31 décembre 2005, suivant les mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les engagements au titre des régimes de retraite au 31 décembre 2005, telles qu'énoncées dans la Note 17 des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice 2005, et en fonction des gains ouvrant droit à pension effectivement réalisés en 2005.

⁸ Les autres changements survenus dans l'engagement en 2005 tiennent compte de l'effet de toute différence entre la rémunération réelle et prévue, des promotions, des modifications aux régimes, des sommes attribuables aux intérêts courus sur l'engagement depuis le début de l'exercice, des changements apportés aux hypothèses actuarielles et d'autres gains ou pertes actuariels.

⁹ L'engagement cumulé correspond à la valeur projetée des droits à retraite acquis au 31 décembre 2005. Les valeurs ont été calculées suivant les mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les engagements au titre des régimes de retraite au 31 décembre 2005, telles qu'énoncées dans la Note 17 des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice 2005, et en fonction des gains ouvrant droit à pension effectivement réalisés en 2005.

Notes :

- Les valeurs indiquées ci-dessus tiennent compte des prestations de retraite procurées par le régime de retraite des employés canadiens et les conventions de retraite individuelles supplémentaires, compte tenu des limites décrites précédemment.
- Les droits à retraite accumulés au 31 décembre 2005 sont entièrement acquis pour tous les participants.
- En vertu des dispositions de leurs conventions de changement de contrôle respectives, MM. D'Alessandro, Rubenovitch et Guloien continueront d'accumuler des droits à retraite pendant la période couverte par l'indemnité de départ.
- Conformément aux principes comptables généralement reconnus au Canada, les montants ci-dessus ne tiennent pas compte du traitement fiscal différent réservé à la partie des prestations ne provenant pas du régime de retraite enregistré.
- Tous les montants indiqués sont des estimations basées sur des hypothèses et correspondent à des droits contractuels susceptibles de changer.
- La méthode et les hypothèses employées pour estimer ces montants peuvent varier d'un émetteur à un autre et c'est pourquoi les chiffres obtenus ne sont pas nécessairement directement comparables.

Le régime de retraite des employés canadiens est un régime capitalisé, tandis que les conventions de retraite individuelles supplémentaires ne sont pas capitalisées. Suivant les méthodes prescrites par l'Institut Canadien des Comptables Agréés, le régime de retraite des employés canadiens affichait un passif non capitalisé d'une valeur de 36 309 000 dollars au 31 décembre 2005. Quant aux conventions de retraite individuelles supplémentaires, elles cumulent un passif non capitalisé de 222 354 000 dollars, dont une somme de 140 668 000 dollars a déjà été passée en charges au 31 décembre 2005.

Régimes de retraite – États-Unis

M. DesPrez obtient des prestations de retraite par sa participation aux régimes de retraite suivants :

- le régime d'encaisse de la John Hancock Life Insurance Company (U.S.A.) – auparavant le régime d'encaisse américain de la Financière Manuvie – (le « régime de retraite de John Hancock USA »);
- le régime d'encaisse supplémentaire américain de la Financière Manuvie (le « régime de retraite supplémentaire de John Hancock U.S.A. »); et
- le régime d'épargne 401(k) de la John Hancock Life Insurance Company (U.S.A.) (le « régime 401(k) de John Hancock U.S.A. »).

Régime de retraite de John Hancock U.S.A.

Aux termes de ce régime à prestations déterminées, un compte théorique est établi pour chaque participant. Dans ce compte sont versés les crédits de cotisation de la Société fondés sur les années de service décomptées et la rémunération ouvrant droit à pension, qui comprend le salaire de base et les primes. Le compte accumule des crédits d'intérêt semestriels basés sur le rendement des bons du Trésor de un an en vigueur le dernier jour ouvrable de chaque mois pendant la période de 12 mois terminée le 30 novembre de l'année civile précédente plus 0,25 %, sous réserve d'un crédit d'intérêt minimum de 5,25 %. Le montant annuel maximal de rémunération ouvrant droit à pension permis par le régime admissible était de 210 000 dollars pour 2005. Les prestations exigibles à 65 ans, âge normal du départ à la retraite, sont fonction du solde du compte d'encaisse du participant à la date de début du service de la rente. En règle générale, la rente de retraite normale versée en vertu du régime de retraite de John Hancock U.S.A. est une rente viagère, bien que plusieurs options soient offertes, notamment le paiement d'une somme forfaitaire. Les prestations ne font l'objet d'aucune coordination avec des programmes américains de sécurité sociale.

Régime de retraite supplémentaire de John Hancock U.S.A.

Les dirigeants sont aussi admissibles à des prestations aux termes du régime de retraite supplémentaire de John Hancock U.S.A. Il s'agit d'un régime à prestations déterminées non contributif et non admissible. Pendant la période où le dirigeant participe activement au régime, des crédits de cotisation annuels de la Société sont versés à l'égard de la partie de la rémunération ouvrant droit à pension du dirigeant qui dépasse 210 000 dollars pour 2005, les intérêts étant crédités aux termes de ce régime au même taux que celui prévu pour le régime de retraite de John Hancock U.S.A. Le mode de paiement normal est un versement forfaitaire modifié. Les prestations sont versées sur une période de 18 mois, à compter du septième mois suivant la cessation d'emploi.

Crédits de cotisation pour le régime de retraite de John Hancock U.S.A. et pour le régime de retraite supplémentaire de John Hancock U.S.A.

Années de service décomptées	Pourcentage de la rémunération ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence de 210 000 \$	Pourcentage de la rémunération ouvrant droit à pension supérieure à 210 000 \$
1 – 5	4	4
6 – 10	5	5
11 – 15	7	5
16 – 20	9	5
21 ou plus	11	5

Projection et estimation des prestations de retraite annuelles payables à 65 ans, sous forme de rente, au titre du régime de retraite de John Hancock U.S.A. et du régime de retraite supplémentaire de John Hancock U.S.A.

Prestation annuelle estimative (\$ US)						
Rémunération ouvrant droit à pension	Années de service décomptées					
	10	15	20	25	30	35
400 000 \$	19 000 \$	36 000 \$	59 900 \$	92 800 \$	135 500 \$	190 800 \$
600 000 \$	28 500 \$	53 000 \$	86 600 \$	132 100 \$	191 000 \$	267 400 \$
800 000 \$	38 100 \$	70 000 \$	113 300 \$	171 300 \$	246 600 \$	344 100 \$
1 000 000 \$	47 600 \$	87 000 \$	140 000 \$	210 600 \$	302 100 \$	420 700 \$
1 500 000 \$	71 400 \$	129 500 \$	206 700 \$	308 800 \$	441 000 \$	612 400 \$
2 000 000 \$	95 100 \$	171 900 \$	273 400 \$	406 900 \$	579 900 \$	804 000 \$

Notes :

Les montants dans le tableau ci-dessus reposent sur les hypothèses suivantes :

- La rémunération annuelle est uniforme pendant toutes les années de service.
- Les comptes d'encaisse sont mis à jour en supposant, pour les années futures, le même taux d'intérêt composé semestriellement crédité en 2005 (soit 5,25 %), et ils sont transformés en rente suivant le taux d'intérêt de 4,89 % et la table de mortalité prescrits pour les transformations calculées en 2005.

Information supplémentaire relative aux prestations de retraite – États-Unis

Dans le but de fournir plus d'information aux actionnaires, le tableau ci-après indique, pour chacun des dirigeants désignés participant au régime de retraite de John Hancock U.S.A. et au régime de retraite supplémentaire de John Hancock U.S.A.,

- le nombre d'années de service décomptées au 31 décembre 2005 et à l'âge normal du départ à la retraite (65 ans);
- la prestation annuelle estimative payable dans l'hypothèse d'un départ à la retraite le 31 décembre 2005 et à l'âge normal de départ à la retraite (65 ans); et
- une comparaison de l'engagement cumulé au 31 décembre 2004 et au 31 décembre 2005.

Nom	Années de service		Rente annuelle payable ¹ (\$ US)		Engagement cumulé au 31 décembre 2004 ² (\$ US)	Coût des services rendus en 2005 ³ (\$ US)	Autres changements survenus dans l'engagement en 2005 ⁴ (\$ US)	Engagement cumulé au 31 décembre 2005 ⁵ (\$ US)	Solde du compte au 31 décembre 2005 (\$ US)
	Au 31 déc. 2005	À 65 ans	Au 31 déc. 2005	À 65 ans					
John DesPrez, III	15,0	31,0	43 200 \$	369 000 \$	771 000 \$	65 000 \$	145 000 \$	981 000 \$	697 000 \$

¹ Suivant le montant actuel de la rémunération ouvrant droit à pension et les années de service décomptées à la date ou à l'âge indiqués.

² L'engagement cumulé correspond à la valeur projetée des droits à retraite acquis au 31 décembre 2004. La valeur a été calculée suivant les mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les engagements au titre des régimes de retraite au 31 décembre 2004, telles qu'énoncées dans la Note 18 des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice 2004, et en fonction de la rémunération admissible pour 2004.

³ Le coût des services rendus en 2005 correspond à la valeur projetée des droits à retraite acquis pendant l'année de service en cours. La valeur a été calculée au 31 décembre 2005, suivant les mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les engagements au titre des régimes de retraite au 31 décembre 2005, telles qu'énoncées dans la Note 17 des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice 2005, et en fonction de la rémunération admissible pour 2005.

⁴ Les autres changements survenus dans l'engagement en 2005 tiennent compte de l'effet de toute différence entre la rémunération réelle et prévue, des promotions, des modifications aux régimes, des sommes attribuables aux intérêts courus au début de l'exercice, des changements apportés aux hypothèses actuarielles et des gains ou pertes actuariels.

⁵ L'engagement cumulé correspond à la valeur projetée des droits à retraite acquis au 31 décembre 2005. La valeur a été calculée suivant les mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les engagements au titre des régimes de retraite au 31 décembre 2005, telles qu'énoncées dans la Note 17 des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice 2005, et en fonction de la rémunération admissible pour 2005.

Notes :

- Les valeurs indiquées ci-dessus englobent les prestations de retraite au titre du régime de retraite de John Hancock U.S.A. et du régime de retraite supplémentaire de John Hancock U.S.A.
- En vertu des dispositions de sa convention de changement de contrôle, M. DesPrez continuera d'accumuler des droits à retraite pendant la période couverte par l'indemnité de départ.
- Conformément aux principes comptables généralement reconnus au Canada, les montants ci-dessus ne tiennent pas compte du traitement fiscal différent réservé à la partie des prestations ne provenant pas du régime admissible.
- Tous les montants indiqués sont des estimations basées sur des hypothèses et correspondent à des droits contractuels susceptibles de changer.
- La méthode et les hypothèses employées pour estimer ces montants peuvent varier d'un émetteur à un autre et c'est pourquoi les chiffres obtenus ne sont pas nécessairement directement comparables.

Le régime de retraite de John Hancock U.S.A. est un régime admissible et capitalisé, tandis que le régime de retraite supplémentaire de John Hancock U.S.A. est un régime non capitalisé et non admissible. Suivant les méthodes prescrites par l'Institut Canadien des Comptables Agréés, le régime de retraite de John Hancock U.S.A. affiche un passif non capitalisé de 13 882 000 dollars américains au 31 décembre 2005, tandis que le régime de retraite supplémentaire de John Hancock U.S.A. affiche un passif non capitalisé de 33 239 000 dollars américains, dont une somme de 22 027 000 dollars américains a déjà été passée en charges au 31 décembre 2005.

Régime 401(k) de John Hancock U.S.A.

La participation au régime 401(k) de John Hancock U.S.A. est facultative. Les employés peuvent y cotiser une partie de leur salaire admissible, sous réserve d'un plafond égal à 50 % de leur salaire. L'employeur double la cotisation du participant, sans toutefois dépasser 4 % du salaire. Les cotisations sont versées dans le compte du participant et placées suivant la formule que ce dernier a choisie. L'acquisition des cotisations de la Société et de leur produit se fait sur une période de trois ans (50 % après deux années de service et 100 % après trois années). Le solde du compte est versé au participant si ce dernier quitte son emploi ou est frappé d'une invalidité permanente.

La valeur totale du compte de régime 401(k) de John Hancock U.S.A. de M. DesPrez était de 345 200 dollars américains au 31 décembre 2005.

Information supplémentaire – Rémunération globale et rendement des dirigeants désignés

Les profils qui suivent visent à fournir aux actionnaires une indication de la rémunération globale de chacun des dirigeants désignés, en fonction de leur rendement en 2005. Pour déterminer la rémunération annuelle des dirigeants désignés, le comité de gouvernance et le comité de rémunération tiennent compte de la compétitivité de tous les aspects de la rémunération, du rendement relatif des pairs au sein du groupe de sociétés comparables précédemment défini et du rendement individuel de chacun des dirigeants désignés. Bien que la Société ne soit pas tenue de déclarer dans la présente Circulaire de sollicitation de procurations les décisions prises au début de 2006 au sujet des salaires, des options d'achat d'actions et des UAS des dirigeants désignés, elle est d'avis que ces renseignements fourniront aux actionnaires une vue d'ensemble plus complète que celle dont la présentation est exigée dans les pages précédentes de la présente Circulaire de sollicitation de procurations. Ces renseignements figurent dans les notes, sous le tableau indiquant la rémunération globale sur trois ans (de 2003 à 2005) de chaque dirigeant désigné. Des précisions figurent dans les sections « Énoncé de la rémunération des dirigeants » et « Régimes de retraite ».



Dominic D'Alessandro

Président et

chef de la direction

Âge : 59 ans

Années de service : 12 ans

Lieu : Toronto, Canada

M. D'Alessandro dirige la Société depuis 12 ans. Il a contribué à en faire la 4^e société d'assurance vie en importance dans le monde, la plus grande société d'assurance vie au Canada et la 2^e société ouverte en importance au Canada selon sa capitalisation boursière qui s'élève à environ 54,1 milliards de dollars. À titre de président, M. D'Alessandro est membre du conseil d'administration et président du conseil de direction et du comité de gestion de la Société. À l'échelle internationale, 46 000 employés et agents participent à la réussite de la Société.

Rendement en 2005

Un résumé du rendement de M. D'Alessandro en 2005 est présenté à la section « Rapport sur la rémunération du président et chef de la direction ».

Rémunération globale sur trois ans – de 2003 à 2005

Exercice	Rémunération en espèces ¹		Titres de participation		Rémunération directe totale	Coût des services rendus au titre des régimes de retraite	Rémunération totale
	Salaire	Prime	Valeur de l'octroi d'UAS	Valeur de l'octroi d'options d'achat d'actions			
2005	1 211 867 \$	3 462 300 \$	4 225 000 \$	4 225 000 \$	13 124 167 \$	1 704 000 \$	14 828 167 \$
2004	1 281 958 \$	3 700 800 \$	3 748 525 \$	3 748 525 \$	20 029 658 \$	1 587 000 \$	21 616 658 \$
2003	1 237 500 \$	3 670 000 \$	2 470 819 \$	3 028 860 \$	10 407 179 \$	1 404 000 \$	11 811 179 \$

Notes :

- Le 1^{er} mars 2006, le salaire de base a été porté à 1 100 000 \$ US ou 1 320 000 \$ CA, selon un taux de change de 1,20 \$ CA pour 1 \$ US.
- Le 15 février 2006, des UAS d'une valeur de 3 900 000 \$ CA et des options d'achat d'actions d'une même valeur ont été octroyées.

UAD, UAS et options d'achat d'actions totales détenues

Le tableau suivant présente le nombre total d'UAD, d'UAS et d'options d'achat d'actions ainsi que leur valeur au 1^{er} mars 2006.

UAD		UAS		Options d'achat d'actions			
Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Susceptibles d'être levées (nombre)		Non susceptibles d'être levées (nombre)	
				Valeur (\$) ³		Valeur (\$) ³	
330 248	23 972 702 \$	361 010	26 205 716 \$	2 451 021	87 870 374 \$	719 332	10 226 972 \$

Note : Toutes les notes afférentes aux renseignements ci-dessus se trouvent à la page 47.



Peter Rubenovitch

Vice-président
 directeur principal et
 chef des finances

Âge : 54 ans
 Années de service : 10 ans
 Lieu : Toronto, Canada

M. Rubenovitch est responsable de la gestion de toutes les affaires financières de la Société. Il est responsable des secteurs Gestion des risques de l'entreprise, Actuariat, Contrôle, Fiscalité, Trésorerie, Relations avec les investisseurs, Réassurance, ainsi que de plusieurs autres fonctions financières qui s'étendent à l'ensemble de l'entreprise. Il est le président du comité du crédit de la Société et membre du conseil de direction et du comité de gestion de la Société.

Rendement en 2005

En 2005, M. Rubenovitch s'est concentré sur l'intégration financière des activités de John Hancock et de La Maritime et de leurs divers régimes et systèmes d'évaluation et de comptabilité. Ces tâches complexes ont été accomplies avec succès et ont produit l'effet de synergie attendu au chapitre des dépenses. Ces résultats ont été accueillis favorablement par le marché. La capitalisation de la Société demeure solide, conférant à cette dernière une importante souplesse financière. Les agences de notation continuent de considérer la Société de façon positive et ont rehaussé les notes des sociétés John Hancock. La gestion du risque et du crédit de la Société demeure prudente et efficace grâce au cadre de mesure du risque intégré mis en place. Les initiatives liées à la loi Sarbanes-Oxley ont été mises en œuvre en douceur, non sans avoir exigé des ressources et un degré d'attention considérables. Le secteur de la réassurance a enregistré d'excellents résultats au chapitre des souscriptions au cours de l'exercice, mais son bénéfice a été inférieur aux attentes en raison principalement des pertes liées aux ouragans.

Rémunération globale sur trois ans – de 2003 à 2005

Exercice	Rémunération en espèces ¹		Titres de participation		Rémunération directe totale	Coût des services rendus au titre des régimes de retraite	Rémunération totale
	Salaire	Prime	Valeur de l'octroi d'UAS	Valeur de l'octroi d'options d'achat d'actions			
2005	716 924 \$	812 671 \$	800 000 \$	800 000 \$	3 129 595 \$	631 000 \$	3 760 595 \$
2004	650 910 \$	1 110 240 \$	687 115 \$ +1 856 250 \$ ²	687 115 \$	4 991 630 \$	625 000 \$	5 616 630 \$
2003	485 000 \$	812 500 \$	1 490 350 \$	581 540 \$	3 369 390 \$	429 000 \$	3 798 390 \$

Notes :

- Le 1^{er} mars 2006, le salaire de base a été porté à 620 000 \$ US ou 744 000 \$ CA, selon un taux de change de 1,20 \$ CA pour 1 \$ US.
- Le 15 février 2006, des UAS d'une valeur de 750 000 \$ CA et des options d'achat d'actions d'une même valeur ont été octroyées.

UAD, UAS et options d'achat d'actions totales détenues

Le tableau suivant présente le nombre total d'UAD, d'UAS et d'options d'achat d'actions ainsi que leur valeur au 1^{er} mars 2006.

UAD		UAS		Options d'achat d'actions			
Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Susceptibles d'être levées (nombre)		Non susceptibles d'être levées (nombre)	
				Valeur (\$) ³		Valeur (\$) ³	
83 709	6 076 436 \$	76 681	5 566 274 \$	324 936	10 659 516 \$	136 197	1 921 560 \$

Note : Toutes les notes afférentes aux renseignements ci-dessus se trouvent à la page 47.



Donald A. Guloien

*Vice-président
directeur principal
et chef des
placements*

Âge : 48 ans

Années de service : 25 ans

Lieu : Toronto, Canada

M. Guloien est chef des placements et membre du conseil de direction et du comité de gestion de la Société. Il est responsable du portefeuille de placements mondial de Gestion des placements mondiaux MFC. Sous la direction de M. Guloien, cette société gérait 173 milliards de dollars d'actifs du fonds général de Manuvie, 63 milliards de dollars d'actifs de tiers et, depuis le 1^{er} janvier 2006, 28 milliards de dollars d'actif supplémentaire de John Hancock Advisers, pour un grand total de 264 milliards de dollars. Gestion des placements mondiaux MFC gère une vaste gamme de placements publics et privés, notamment des actions, des obligations d'État et de sociétés, des titres hypothécaires, des immeubles, des placements pétroliers et gaziers, des terrains forestiers, des produits agricoles et des produits structurés. Gestion des placements mondiaux MFC compte environ 2 000 employés et possède des bureaux à Toronto, à Boston, à Hong Kong, à Tokyo et à Londres.

Rendement en 2005

La Division des placements a enregistré des résultats exceptionnels en 2005; le rendement par rapport aux indices de référence a été solide, la composition de l'actif a été positionnée de façon favorable, la provision pour pertes sur créance a été inférieure aux prévisions et, en dépit des taux généralement faibles du marché, le portefeuille a dégagé un rendement supérieur à celui du dernier exercice, pour s'établir à 6 %. Un certain nombre d'opérations hautement fructueuses ont été réalisées, majorant encore davantage les revenus de placement et les frais de gestion. Les actifs gérés au nom de tiers ont progressé de plus de 10 milliards de dollars. Les fonds communs de placement de la Société ont enregistré des résultats particulièrement solides au cours de l'exercice, dominant toutes les grandes sociétés de fonds canadiennes grâce à une hausse de 60 % de l'actif des fonds communs de placement destinés aux particuliers.

Rémunération globale sur trois ans – de 2003 à 2005

Exercice	Rémunération en espèces ¹		Titres de participation		Rémunération directe totale	Coût des services rendus au titre des régimes de retraite	Rémunération totale
	Salaire	Prime	Valeur de l'octroi d'UAS	Valeur de l'octroi d'options d'achat d'actions			
2005	716 924 \$	1 246 428 \$	800 000 \$	800 000 \$	3 563 352 \$	438 000 \$	4 001 352 \$
2004	650 910 \$	1 221 264 \$	687 115 \$	687 115 \$	5 102 654 \$	296 000 \$	5 398 654 \$
2003	485 000 \$	812 500 \$	+1 856 250 \$ ² 1 490 350 \$	581 540 \$	3 369 390 \$	197 000 \$	3 566 390 \$

Notes :

- Le 1^{er} mars 2006, le salaire de base a été porté à 700 000 \$ US ou 840 000 \$ CA, selon un taux de change de 1,20 \$ CA pour 1 \$ US.
- Le 15 février 2006, des UAS d'une valeur de 1 150 000 \$ CA et des options d'achat d'actions d'une même valeur ont été octroyées.

UAD, UAS et options d'achat d'actions totales détenues

Le tableau suivant présente le nombre total d'UAD, d'UAS et d'options d'achat d'actions ainsi que leur valeur au 1^{er} mars 2006.

UAD		UAS		Options d'achat d'actions			
Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Susceptibles d'être levées (nombre)		Non susceptibles d'être levées (nombre)	
				Valeur (\$) ³		Valeur (\$) ³	
74 598	5 415 069 \$	82 089	5 958 841 \$	268 936	8 526 476 \$	159 711	1 921 560 \$

Note : Toutes les notes afférentes aux renseignements ci-dessus se trouvent à la page 47.



John D. DesPrez III

*Vice-président
 directeur principal et
 président et chef de
 la direction,
 John Hancock
 Financial Services, Inc.*
 Âge : 49 ans
 Années de service : 15 ans
 Lieu : Boston, États-Unis

M. DesPrez est responsable de John Hancock Financial Services Inc., la division américaine de la Société. John Hancock se spécialise dans l'assurance vie, les rentes à terme fixe et rentes variables, l'assurance soins de longue durée, les régimes d'épargne-retraite (401(k)), les produits financiers garantis et structurés, les fonds communs de placement et les régimes d'épargne-études. M. DesPrez est membre du conseil de direction et du comité de gestion.

Rendement en 2005

En 2005, les primes et dépôts de John Hancock se sont élevés à 37 024 millions de dollars, et les fonds gérés, à 236 783 millions de dollars. Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2005, le bénéfice net des actionnaires aux États-Unis s'est établi à 1 482 millions de dollars, contre 1 076 millions de dollars en 2004. En 2005, les divisions américaines Protection financière et Gestion de patrimoine de John Hancock ont contribué dans une proportion de 45 % au bénéfice net des actionnaires de la Société et de 60 % aux primes et dépôts et, au 31 décembre 2005, elles représentaient 64 % des fonds gérés de la Société. La société John Hancock compte 5 500 employés travaillant principalement aux États-Unis et au Canada.

Au milieu de l'exercice 2005, M. DesPrez a pris en charge les divisions américaines Protection financière et Gestion de patrimoine. L'ensemble des entités et des produits américains ont été réimplantés sous le nom de John Hancock. La synergie recherchée au chapitre des dépenses liées à la fusion a opéré et les nouvelles plateformes de produits et de distribution ont été exploitées de manière à produire pour les sociétés fusionnées d'excellentes ventes croisées. Les souscriptions de rentes variables et d'assurance vie traditionnelle se sont accrues de 33 % et 15 % respectivement. Ces deux produits ont terminé l'exercice parmi les trois produits accaparant la plus grande part de marché. Le réseau d'agences de John Hancock Financial Network et de ses sociétés affiliées a affiché une hausse de 17 % au chapitre des souscriptions par rapport à 2004. La stratégie relative aux fonds communs de placement a été revitalisée et la division Produits financiers garantis et structurés a été réalignée de manière à tirer parti des circonstances. Le bénéfice a connu une progression de 38 % par rapport à 2004.

Rémunération globale sur trois ans – de 2003 à 2005

Exercice	Rémunération en espèces ¹		Titres de participation		Rémunération directe totale	Coût des services rendus au titre des régimes de retraite	Rémunération totale
	Salaire	Prime	Valeur de l'octroi d'UAS	Valeur de l'octroi d'options d'achat d'actions			
2005	724 800 \$	1 246 428 \$	800 000 \$	800 000 \$	3 571 228 \$	78 000 \$	3 649 228 \$
2004	695 742 \$	1 110 240 \$	821 655 \$	821 655 \$	5 090 442 \$	71 500 \$	5 161 942 \$
2003	676 170 \$	1 069 849 \$	+1 641 150 \$ ² 1 490 350 \$	581 540 \$	3 817 909 \$	72 900 \$	3 890 809 \$

Notes :

- Le 1^{er} mars 2006, le salaire de base a été porté à 700 000 \$ US ou 840 000 \$ CA, selon un taux de change de 1,20 \$ CA pour 1 \$ US.
- Le 15 février 2006, des UAS d'une valeur de 1 150 000 \$ CA et des options d'achat d'actions d'une même valeur ont été octroyées.

UAD, UAS et options d'achat d'actions totales détenues

Le tableau suivant présente le nombre total d'UAD, d'UAS et d'options d'achat d'actions ainsi que leur valeur au 1^{er} mars 2006.

UAD		UAS		Options d'achat d'actions			
Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Susceptibles d'être levées (nombre)		Non susceptibles d'être levées (nombre)	
				Valeur (\$) ³		Valeur (\$) ³	
–	–	80 629	5 852 859 \$	349 136	11 207 674 \$	165 711	2 068 800 \$

Note : Toutes les notes afférentes aux renseignements ci-dessus se trouvent à la page 47.



Bruce Gordon

Vice-président
 directeur principal et
 directeur général,
 Canada

Âge : 62 ans

Années de service : 17 ans

Lieu : Waterloo, Canada

M. Gordon est responsable des activités de la Société au Canada. Les activités principales de la Division canadienne comprennent l'assurance individuelle, Marchés des groupes à affinités, la gestion de patrimoine, les avantages sociaux et les régimes de retraite collectifs. M. Gordon est membre du conseil de direction et du comité de gestion, et, sous sa direction, la Division canadienne a connu cinq années de croissance soutenue.

Rendement en 2005

En 2005, les primes, les équivalents primes et les dépôts de la Division canadienne ont dépassé les 13,5 milliards de dollars, et les fonds gérés s'élevaient à plus de 69 milliards de dollars. Pour la période terminée le 31 décembre 2005, le bénéfice net des actionnaires de la Division canadienne s'est établi à 809 millions de dollars, contre 614 millions de dollars en 2004. En 2005, la Division canadienne a contribué dans une proportion de 25 % au bénéfice net des actionnaires de la Société et de 22 % au total des primes et des dépôts, et elle a représenté 18 % des fonds gérés de la Société. La Division canadienne compte 6 500 employés travaillant au Canada.

En 2005, sous la direction de M. Gordon, la Division canadienne a achevé l'intégration de La Maritime, qui a permis de réaliser une synergie conforme ou supérieure aux attentes en matière de dépenses et de revenus. Pendant cette même période, six des sept secteurs d'activité ont gagné des parts de marché grâce à des produits novateurs et au développement du réseau de distribution, tout en maintenant l'excellence du service à la clientèle dans chacun des secteurs. Solutions Épargne et retraite collectives a obtenu des résultats particulièrement solides au cours de l'exercice grâce à une hausse de 65 % des nouvelles souscriptions et de 20 % du portefeuille de contrats en vigueur. La Banque Manuvie du Canada, qui a connu une croissance solide pour un 4^e exercice consécutif, apporte une contribution de plus en plus importante aux bénéfices de la division.

Rémunération globale sur trois ans – de 2003 à 2005

Exercice	Rémunération en espèces		Titres de participation		Rémunération directe totale	Coût des services rendus au titre des régimes de retraite	Rémunération totale
	Salaire	Prime	Valeur de l'octroi d'UAS	Valeur de l'octroi d'options d'achat d'actions			
2005	562 500 \$	839 776 \$	650 000 \$	650 000 \$	2 702 276 \$	293 000 \$	2 995 276 \$
2004	491 667 \$	819 910 \$	499 720 \$	499 720 \$	3 310 998 \$	218 000 \$	3 528 998 \$
2003	431 250 \$	729 963 \$	1 272 250 \$ ¹	363 460 \$	2 796 923 \$	182 000 \$	2 978 923 \$

Notes :

- Le 1^{er} mars 2006, le salaire de base a été porté à 600 000 \$ CA.
- Le 15 février 2006, des UAS d'une valeur de 700 000 \$ CA et des options d'achat d'actions d'une même valeur ont été octroyées.

UAD, UAS et options d'achat d'actions totales détenues

Le tableau suivant présente le nombre total d'UAD, d'UAS et d'options d'achat d'actions ainsi que leur valeur au 1^{er} mars 2006.

UAD		UAS		Options d'achat d'actions			
Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Susceptibles d'être levées (nombre)		Non susceptibles d'être levées (nombre)	
				Valeur (\$) ³		Valeur (\$) ³	
44 650	3 241 144 \$	51 954	3 771 341 \$	188 129	5 933 087 \$	110 737	1 406 108 \$

¹ Le salaire de base et les primes de Dominic D'Alessandro, Peter Rubenovitch et Donald A. Guloien sont libellés en dollars américains et payés en dollars canadiens en reconnaissance du caractère mondial de leurs fonctions. La diminution du salaire et des primes en dollars canadiens de M. D'Alessandro en 2005 comparativement à 2004 est principalement attribuable au raffermissement du dollar canadien par rapport au dollar américain en 2005.

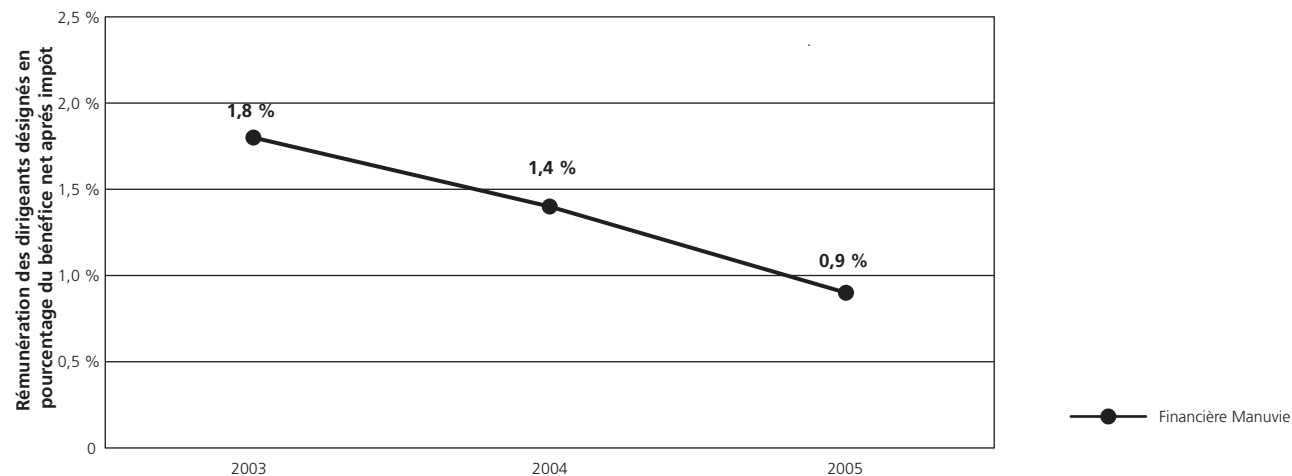
² M. D'Alessandro a touché des UAS spéciales en 2004 en reconnaissance de la conclusion de la fusion avec John Hancock. Des UAS spéciales supplémentaires, dont l'acquisition est assujettie à la réalisation d'économies précises au chapitre des coûts d'intégration, ont été octroyées à chacun des dirigeants désignés en 2004.

³ La valeur des options d'achat d'actions dans le cours non levées au 1^{er} mars 2006 est calculée suivant la différence entre le prix de levée des options et le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto en date du 28 février 2006, soit un cours de clôture de 72,59 \$.

Rapport entre la rémunération des dirigeants désignés et le rendement de l'entreprise

L'information suivante sur la rémunération cumulative des dirigeants désignés en 2003, 2004 et 2005 en pourcentage du bénéfice net après impôt est présentée afin d'illustrer le rapport entre la rémunération des dirigeants désignés et le rendement de l'entreprise. La rémunération cumulative des dirigeants désignés de la Société, exprimée en pourcentage du bénéfice net, soutient favorablement la comparaison avec celle d'entreprises paires.

Rémunération cumulative des dirigeants désignés en pourcentage du bénéfice net après impôt



Note :

- La rémunération annuelle globale comprend le salaire, les primes d'encouragement à court terme, à moyen terme et à long terme, ainsi que le coût des services rendus au titre des régimes de retraite.

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 institués par la Société et prévoyant l'émission d'actions ordinaires de la Société (« régimes à base d'actions »). On trouvera une description des principales caractéristiques de chaque régime à base d'actions dans les sections « Rapport sur la rémunération des dirigeants » et « Rémunération du conseil d'administration ». Le tableau ci-après renferme des renseignements sur les régimes à base d'actions de la Société au 31 décembre 2005.

	Nombre de titres devant être émis à la levée des options et à l'exercice des bons de souscription et droits en circulation	Moyenne pondérée du prix de levée des options et d'exercice des bons de souscription et droits en circulation (\$)	Nombre de titres pouvant encore être émis dans l'avenir au titre des régimes à base d'actions
Régimes de rémunération à base d'actions approuvés par les porteurs de titres	19 252 137	41,24 \$	19 172 708

À la suite de sa fusion avec John Hancock Financial Services, Inc. (« John Hancock »), la Société a pris en charge les régimes de rémunération à base d'actions de John Hancock et les options, bons de souscription et droits émis au titre de ces régimes ont été convertis en options, bons de souscription et droits visant des actions ordinaires de la Société. Parmi les actions ordinaires indiquées dans la première colonne ci-dessus, un total de 4 525 474 actions ordinaires auraient pu être émises à la levée d'options d'achat d'actions en cours dans le cadre des régimes de John Hancock au 31 décembre 2005.

Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants

En date du 1^{er} mars 2006, les prêts consentis par la Société à l'ensemble des dirigeants, administrateurs, employés et anciens dirigeants, administrateurs et employés de la Société ou de ses filiales, à l'exclusion des prêts courants, totalisaient 1 709 585 dollars. En date du 1^{er} mars 2006, aucun administrateur n'avait de dette envers la Société. En outre, au 1^{er} mars 2006, aucun dirigeant n'avait de dette envers la Société sauf les dettes habituelles. Tous les prêts consentis aux dirigeants sont conformes aux dispositions de la *loi Sarbanes-Oxley de 2002*.

Assurance des administrateurs et des membres de la direction

La Société détient une assurance responsabilité à l'avantage des administrateurs et des membres de la direction dont la garantie se chiffre à 150 millions de dollars américains. Le contrat actuel expire le 31 mars 2006 et est assorti d'une prime annuelle de 4,3 millions de dollars américains. Le contrat est renouvelé chaque année.

Le contrat protège les administrateurs et les membres de la direction de la Société et de ses filiales des responsabilités qu'ils engagent dans 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.

Approbaton des administrateurs

La présente Circulaire de sollicitation de procurations est datée du 15 mars 2006 et, sauf indication contraire, toute l'information qui y est contenue est à jour à cette date. Le conseil d'administration de la Société a approuvé le contenu ainsi que l'envoi de la présente Circulaire de sollicitation de procurations aux actionnaires.

Angela K. Shaffer
Secrétaire générale

Le 15 mars 2006

Information supplémentaire

Des données financières relatives à la Société figurent dans les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice financier terminé le 31 décembre 2005, ainsi que dans le rapport de gestion sur la situation financière et les résultats d'exploitation de la Société en 2005.

La notice annuelle de la Société contient des renseignements supplémentaires concernant le comité de vérification dans la section intitulée « 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 sur la situation financière et les résultats d'exploitation de la Société pour 2005, 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 notre site Web à l'adresse www.manuvie.com, ou encore nous envoyer votre demande 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

Annexe A

Énoncé des pratiques de gouvernance de la Société

Les méthodes 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 multilatéral 52-109 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (le « règlement sur la certification »), le règlement multilatéral 52-110 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 et le règlement 58-101 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (le « règlement relatif à la gouvernance »). Les pratiques de la Société en matière de gouvernance se conforment également aux exigences pertinentes de la *loi Sarbanes-Oxley de 2002* et des règles afférentes de la Securities and Exchange Commission (« SEC ») des États-Unis, de même qu'aux normes visant les émetteurs américains qui font partie des 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 fait ressortir divers éléments du programme de gouvernance de la Société.

Exigence	Conformité	Pratique de gouvernance
<p>Mandat du conseil d'administration</p> <p>Loi sur les sociétés d'assurances Règlement relatif à la gouvernance Règles de la Bourse de New York</p>	<p>✓</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le conseil d'administration de la Société est chargé de la gérance de l'entreprise et de la supervision de la gestion des affaires de celle-ci. Les responsabilités générales du conseil sont décrites dans son mandat et elles sont communiquées aux administrateurs par l'entremise du Guide des administrateurs de la Financière Manuvie. Le mandat du conseil est le suivant : <ul style="list-style-type: none"> – connaître et respecter les normes auxquelles le conseil et chacun de ses membres doivent se conformer pour ce qui est de leurs tâches et de leur rendement, selon i) la Loi sur les sociétés d'assurances, qui régit les activités de la Société, ii) toutes les autres lois et tous les autres règlements applicables, et iii) les attentes des actionnaires et des partenaires de la Société; – adopter un processus de planification stratégique pour la Société et approuver annuellement le plan stratégique de la Société, en vertu duquel le conseil examine i) les possibilités et les risques que présentent les activités de la Société; ii) la structure opérationnelle de la Société et de ses filiales, entre autres par l'étude approfondie des secteurs d'activité de la Société; et iii) l'information fournie régulièrement par la direction sur la mise à exécution du plan stratégique de la Société et ses résultats par rapport à ce plan; – veiller à ce que les procédures appropriées soient mises en place afin de déterminer les principaux risques associés aux activités de la Société, mettre en place des systèmes permettant de surmonter ces risques et demander de fréquentes mises à jour sur l'évolution des activités et des mesures de gestion des risques; – superviser le processus de planification de la relève au sein de la Société, y compris la sélection, la nomination, le perfectionnement, l'évaluation et la rémunération du président du conseil, du chef de la direction, des membres du conseil d'administration et des membres de la haute direction; – s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des dirigeants ainsi que de l'instauration d'une culture fondée sur l'intégrité dans l'ensemble de la Société. Promouvoir cette culture à la fois par les actions du conseil d'administration et de chacun des administrateurs, par les relations du conseil avec la direction et par ses attentes envers celle-ci; – assurer l'intégrité des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion de la Société, en mettant sur pied des systèmes de vérification et de contrôle internes et externes et en obtenant des mises à jour fréquentes sur l'état de ces systèmes;

Exigence	Conformité	Pratique de gouvernance
		<ul style="list-style-type: none"> – étudier et approuver toutes les activités de la Société liées aux dépenses importantes en immobilisations, à l’obtention de capitaux, à l’allocation des ressources aux différents secteurs d’activité de la Société, aux réorganisations et à toute autre activité financière importante, conformément à la politique de la Société en matière d’investissement et de solutions administratives; – examiner régulièrement la politique de la Société en matière d’information financière et approuver à l’avance les éléments d’information importants devant être divulgués, conformément à cette politique; – superviser l’élaboration de l’approche de la Société en matière de gouvernance; – déterminer les attentes du conseil et les communiquer à chaque administrateur à mesure qu’elles sont modifiées et révisées; – recevoir les commentaires des partenaires sous la forme de propositions d’actionnaires et de communications adressées aux administrateurs non cadres (qui peuvent être envoyées au président indépendant du conseil, à l’attention du secrétaire général) et examiner toutes les questions soulevées en vertu du protocole relatif à la réception et au traitement des plaintes et des préoccupations des employés.
<p>Indépendance du conseil</p> <p>Règlement sur le comité de vérification Règlement relatif à la gouvernance Règles de la Bourse de New York Loi Sarbanes-Oxley</p>	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Le conseil vérifie annuellement l’indépendance des administrateurs. Pour prouver leur indépendance, tous les administrateurs doivent remplir un questionnaire portant sur leurs titres de participation dans la Société et leurs relations d’affaires. • Tous les membres du conseil sauf un sont indépendants aux termes de l’article 2 des règles de la Bourse de New York, de l’article 301 de la loi Sarbanes-Oxley et de l’article 1.2 du règlement relatif à la gouvernance. Dominic D’Alessandro n’est pas indépendant, puisqu’il est le président et chef de la direction de la Société. • Le conseil a établi qu’aucun autre administrateur n’a de lien avec la Société qui lui ferait perdre sa qualité d’administrateur indépendant.
<p>Indépendance du président du conseil</p> <p>Règlement relatif à la gouvernance Règles de la Bourse de New York</p>	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Les postes de président du conseil et de chef de la direction sont distincts. • Le président du conseil est un administrateur indépendant. • Le président du conseil a pour mandat de veiller à ce que le conseil s’acquitte de ses responsabilités efficacement et séparément de la direction de la Société.
<p>Composition du conseil</p> <p>Loi sur les sociétés d’assurances Règlement relatif à la gouvernance Règles de la Bourse de New York</p>	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Le comité de gouvernance et des candidatures (le « comité de gouvernance ») est chargé de repérer des candidats qualifiés pour un poste d’administrateur. Le comité de gouvernance : <ul style="list-style-type: none"> – élabore et recommande au conseil des critères devant servir à la sélection des nouveaux administrateurs, examine périodiquement les critères adoptés par le conseil et recommande des modifications à ces critères; – tient à jour le profil des administrateurs, qui indique les compétences et les caractéristiques recherchées chez les administrateurs; – évalue annuellement les compétences, les spécialités, les antécédents, l’indépendance et la qualification des membres du conseil d’administration; – repère et recommande au conseil des personnes qualifiées et susceptibles de devenir membres du conseil, en tenant compte des lacunes observées dans le profil des administrateurs; – tient à jour une liste de candidats au conseil et délègue au président du conseil la responsabilité d’entreprendre des démarches auprès d’eux. Le président du conseil et le chef de la direction rencontrent les candidats avant leur mise en candidature ou leur nomination afin de les informer de la contribution et du degré d’engagement attendu d’eux.

Exigence	Conformité	Pratique de gouvernance
		<ul style="list-style-type: none"> 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 actionnaires 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.
<p>Descriptions de poste pour le président du conseil, les présidents de comité, le chef de la direction et chacun des administrateurs</p> <p>Règlement relatif à la gouvernance Règles de la Bourse de New York</p>	✓	<ul style="list-style-type: none"> Les descriptions de poste énonçant les responsabilités incombant au président du conseil, au président de chaque comité du conseil, au chef de la direction, au conseil d'administration et à chacun des administrateurs se trouvent dans la section du site Web de la Société relative à la gouvernance. On peut également les obtenir en s'adressant au secrétaire général de la Société. La charte du conseil d'administration est affichée dans la section du site Web de la Société relative à la gouvernance. On peut aussi en obtenir un exemplaire en s'adressant au secrétaire général.
<p>Information, formation et orientation des administrateurs</p> <p>Règlement relatif à la gouvernance</p>	✓	<ul style="list-style-type: none"> La Société offre un programme d'orientation destiné aux nouveaux administrateurs ainsi qu'un programme de formation continue pour tous les administrateurs. Le programme d'orientation comprend ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> une trousse d'accueil à l'intention des nouveaux administrateurs, qui comprend de l'information sur la Société, la Circulaire de sollicitation de procurations, le rapport annuel, le rapport aux titulaires de contrats, des renseignements sur le conseil et ses assemblées ainsi que des précisions sur l'information que les administrateurs sont tenus de divulguer aux organismes de réglementation des sociétés d'assurances et du commerce des valeurs mobilières; le Guide des administrateurs, qui donne une vue d'ensemble des devoirs, des responsabilités, de la structure et des comités du conseil. Le Guide des administrateurs comprend les chartes, le programme de conformité à la réglementation, les actes constitutifs, les règlements administratifs, les résolutions administratives, les politiques visant les administrateurs, les politiques de la Société, le Code de déontologie et d'éthique et un glossaire; Les nouveaux administrateurs rencontrent le président du conseil, le chef de la direction et d'autres membres de la direction pour discuter des stratégies, des activités et des fonctions de la Société. La Société offre un programme de formation continue qui comprend ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> séminaires et présentations au conseil de la part de la direction de chaque division, dans le but d'acquérir une connaissance approfondie des principales activités et fonctions. Les séminaires organisés en 2005 ont porté sur ce qui suit : assurance soins de longue durée et produits à revenu fixe aux États-Unis; Banque Manuvie; fonds communs de placement, rentes et assurance vie aux États-Unis; gestion des risques; tendances en matière de rémunération des dirigeants; stratégie de distribution de la division John Hancock Life Insurance; visites en personne aux bureaux de la Société. Ces dernières années, les administrateurs ont rendu visite aux bureaux de Kitchener-Waterloo (au Canada) et de Boston (aux États-Unis). En 2006, les administrateurs se rendront aux bureaux de la Société en Asie; les administrateurs peuvent suivre des cours de perfectionnement professionnel aux frais de la Société.
<p>Accès des administrateurs à la direction</p> <p>Règlement relatif à la gouvernance Règles de la Bourse de New York</p>	✓	<ul style="list-style-type: none"> La Société met en place des mesures permettant aux administrateurs d'établir des rapports, officiels ou non, avec les membres de la direction. Les administrateurs peuvent communiquer avec les dirigeants pour discuter avec eux des sujets qu'ils désirent approfondir.

Exigence	Conformité	Pratique de gouvernance
<p>Règles d'appartenance aux comités du conseil</p> <p>Règlement sur le comité de vérification Règlement relatif à la gouvernance Règles de la Bourse de New York</p>	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Le conseil dépend dans une grande mesure de ses comités pour remplir son mandat et s'acquitter de ses responsabilités. Les comités du conseil permettent aux administrateurs de partager les responsabilités et de consacrer les ressources nécessaires à un secteur ou à une question en particulier. Le conseil compte actuellement quatre comités permanents : un comité de vérification et de gestion des risques (le « comité de vérification »), un comité de révision et d'éthique (le « comité d'éthique »), le comité de gouvernance et un comité de rémunération et de dotation en personnel cadre (le « comité de rémunération »). Tous ces comités ont en commun les caractéristiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – Tous les comités sont composés uniquement d'administrateurs indépendants. – Chaque comité dispose d'une charte écrite définissant son mandat. Chaque comité fait le suivi de sa conformité à sa charte à chacune de ses réunions. La charte et les fiches d'évaluation de chaque comité se trouvent sur le site Web de la Société; on peut aussi en obtenir copie en écrivant au secrétaire général de la Société. – Les comités doivent faire rapport des travaux de chacune de leurs réunions et demander les approbations nécessaires au conseil. Toutes les réunions des comités se déroulent à huis clos (sans la présence des membres de la direction). – Chaque comité est tenu d'évaluer annuellement son rendement et sa charte. – Le conseil examine et modifie la composition de ses comités.
<p>Comité de vérification et de gestion des risques</p> <p>Règlement sur le comité de vérification Loi sur les sociétés d'assurances Règlement relatif à la gouvernance Règles de la Bourse de New York Loi Sarbanes-Oxley</p>	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Le conseil a étudié la composition du comité de vérification et s'est assuré qu'aucun de ses membres ne siégeait à plus de trois autres comités de vérification de sociétés ouvertes et qu'en aucune manière leur capacité de contribuer au comité de vérification n'était compromise. • Le comité de vérification examine les états financiers lors de réunions programmées avant les réunions du conseil. Il soumet au conseil un rapport contenant des recommandations sur la divulgation de l'information financière par la Société. • Le comité de vérification a établi le protocole d'approbation des services de vérification et hors vérification permis. En vertu de ce protocole, le comité de vérification examine sur une base annuelle et approuve d'avance les services répétitifs de vérification et hors vérification qui sont prévisibles pour la prochaine année. Le protocole exige aussi que tous les services de vérification et hors vérification qui sont proposés au cours de l'année soient autorisés par le comité de vérification ou par un de ses membres qu'il aura désigné à cette fin. • Le conseil s'assure chaque année que tous les membres du comité de vérification possèdent les connaissances nécessaires en matière financière, 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 qualifié d'expert financier, comme l'exige la loi Sarbanes-Oxley. Le conseil a conclu que tous les membres du comité de vérification possédaient les connaissances financières nécessaires pour être qualifiés d'experts financiers. • Le comité de vérification est en communication directe avec le vérificateur interne, le vérificateur indépendant, l'actuaire désigné, la direction et des représentants de la principale autorité de réglementation de la Société, à savoir le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada, dans le cadre de réunions distinctes. • Le conseil examine les principaux risques auxquels la Société est exposée, ainsi que les mesures proposées ou déjà prises pour gérer ces risques. Le comité de vérification veille à ce que des politiques et des procédés exhaustifs de gestion des risques, des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion soient en place et mis à jour régulièrement afin de réduire l'exposition de la Société aux risques.

Exigence	Conformité	Pratique de gouvernance
<p>Comité de révision et d'éthique</p> <p>Loi sur les sociétés d'assurances Règlement relatif à la gouvernance</p>	✓	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Dans le cadre de son mandat, le comité d'éthique procède à un examen annuel du Code de déontologie et d'éthique de la Société et s'assure que la Société a respecté les prescriptions de la loi.
<p>Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre</p> <p>Règlement relatif à la gouvernance Règles de la Bourse de New York</p>	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Le comité de rémunération supervise la stratégie de la Société en matière de ressources humaines et l'utilisation efficace de ces ressources particulièrement en ce qui concerne la relève, le perfectionnement et la rémunération de la direction. Le comité de rémunération s'acquitte des responsabilités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – approuver la nomination des membres de la haute direction, évaluer ces derniers et veiller à ce qu'ils soient formés, rémunérés et évalués adéquatement; – examiner et approuver annuellement la nomination, la rémunération et le rendement des cadres supérieurs, sauf en ce qui concerne le chef de la direction. C'est le comité de gouvernance qui évalue annuellement le rendement du chef de la direction et examine sa rémunération; – examiner annuellement les politiques de rémunération, notamment à l'égard du salaire de base, des primes et des régimes de retraite et d'avantages sociaux, et faire des recommandations au conseil.
<p>Gouvernance de la Société</p> <p>Règlement relatif à la gouvernance Règles de la Bourse de New York</p>	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Il incombe au comité de gouvernance d'aider le conseil à superviser le programme de gouvernance de la Société, notamment : <ul style="list-style-type: none"> – en recommandant des politiques, pratiques et procédures de gouvernance qu'il soumet à l'attention et à l'approbation du conseil; – en examinant périodiquement la structure, le mandat et la composition du conseil et de ses comités et en approuvant chaque année l'Énoncé des pratiques de gouvernance de la Société. – En 2005, le comité de gouvernance a recommandé au conseil d'approuver une politique stipulant que tout administrateur qui n'est pas élu grâce à une majorité des voix doit remettre sa démission au comité de gouvernance. À moins de circonstances atténuantes, le conseil acceptera cette démission.
<p>Assemblées d'administrateurs indépendants</p> <p>Règlement relatif à la gouvernance Règles de la Bourse de New York</p>	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque assemblée du conseil ou d'un comité du conseil est suivie d'une réunion à huis clos présidée par le président indépendant du conseil ou du comité. Les administrateurs non indépendants et les membres de la direction n'y assistent pas. • Les actionnaires peuvent communiquer avec les administrateurs indépendants de la Société en écrivant au président du conseil, à l'attention du secrétaire général, au siège social de la Société. • Le conseil tient également des assemblées auxquelles les administrateurs non indépendants et les membres de la direction n'assistent pas. En 2005, une telle assemblée a eu lieu à l'intention des administrateurs indépendants.
<p>Services de conseillers externes demandés par les administrateurs</p> <p>Règlement sur le comité de vérification Règlement relatif à la gouvernance Règles de la Bourse de New York</p>	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Le conseil et ses comités peuvent faire appel à des conseillers externes aux frais de la Société s'ils le jugent nécessaire. • Les comités de gouvernance, de rémunération et de vérification ont tous engagé des conseillers externes en 2005. • À titre individuel, les administrateurs peuvent également faire appel à des 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.

Exigence	Conformité	Pratique de gouvernance
<p>Rémunération des administrateurs</p> <p>Règlement relatif à la gouvernance Règles de la Bourse de New York</p>	<p>✓</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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'harmoniser les intérêts des administrateurs et les intérêts à long terme de la Société. En 2005, le conseil a fait appel au conseiller externe indépendant Mercer Consultation en ressources humaines pour obtenir des conseils et des lignes directrices à l'égard de la rémunération des dirigeants et des administrateurs. En 2005, Mercer a entre autres animé une séance d'information sur la rémunération à long terme des membres de la direction. La société Mercer prodigue des services de conseils d'ordre administratif ainsi que des conseils sur les programmes de retraite et l'actuariat à Manuvie au Canada, au Japon et au Royaume-Uni. Elle offre aussi des conseils en matière d'avantages sociaux à Manuvie aux États-Unis. • Les administrateurs sont tenus de détenir des titres de participation de la Société d'une valeur d'au moins 300 000 dollars, au plus tard cinq ans après leur entrée au conseil. Au titre de cette exigence, les titres de participation englobent les actions ordinaires et privilégiées de la Société ainsi que les UAD, mais non les options d'achat d'actions. Les administrateurs reçoivent leur rémunération sous forme d'actions ou d'UAD jusqu'à ce qu'ils satisfassent aux exigences en matière de participation obligatoire. • Aucune option d'achat d'actions n'a été octroyée depuis 2002 aux administrateurs non salariés et, en 2004, le conseil d'administration a résolu de mettre fin définitivement à l'octroi de telles options aux administrateurs non salariés.
<p>Évaluation du conseil et du chef de la direction</p> <p>Règlement relatif à la gouvernance Règles de la Bourse de New York</p>	<p>✓</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le comité de gouvernance procède annuellement à l'évaluation officielle du conseil, de ses comités, de son président et des administrateurs. Cette évaluation comprend les éléments suivants. <ul style="list-style-type: none"> – Le président rencontre annuellement chacun des administrateurs pour discuter du rendement du conseil, mais aussi 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 répond à un questionnaire d'auto-évaluation. – Le conseil et ses comités sont évalués à la lumière de leurs mandats et de leurs chartes. – La contribution de chaque administrateur est évaluée à la lumière du profil des administrateurs qui définit 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 suggère des améliorations, élabore des plans d'action et en surveille la mise en œuvre. – Chaque année, les administrateurs indépendants se réunissent à huis clos pour examiner les résultats des évaluations et approuver les améliorations suggérées par le comité de gouvernance. – La taille et le fonctionnement du conseil et de ses comités sont évalués pour s'assurer de leur efficacité. – Le comité de gouvernance vérifie annuellement que des obligations à l'externe ou que des changements relatifs à l'activité principale ou au pays de résidence d'un administrateur ne compromettent pas sa capacité à servir la Société. – L'âge normal de la retraite a été fixé à 72 ans.

Exigence	Conformité	Pratique de gouvernance
		<ul style="list-style-type: none"> Chaque année, le comité de gouvernance et le chef de la direction établissent les objectifs financiers et non financiers de ce dernier, qui devront ensuite être approuvés par le conseil. Le comité de gouvernance évalue annuellement le rendement du chef de la direction en fonction de ces objectifs et du rendement de la Société.
<p>Code de déontologie et d'éthique</p> <p>Règlement relatif à la gouvernance Règles de la Bourse de New York Loi Sarbanes-Oxley</p>	✓	<ul style="list-style-type: none"> La Société a adopté le Code de déontologie et d'éthique (le « Code ») que doivent respecter les administrateurs, les cadres et les employés, ainsi que les autres personnes qui exécutent certaines fonctions pour 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 relatif à la gouvernance. Le Code se trouve sur le site Web de la Société. Chaque année, le conseil examine le Code avec l'aide du comité d'éthique. Tous les employés de la Société, y compris le chef de la direction et les administrateurs, signent chaque année un document témoignant de leur engagement à respecter le Code et faisant état de tout intérêt ou conflit d'importance.
<p>Certification des états financiers par le chef de la direction et le chef des finances</p> <p>Règlement sur la certification Règles de la Bourse de New York Loi Sarbanes-Oxley</p>	✓	<ul style="list-style-type: none"> Le chef de la direction et le chef des finances attestent l'information présentée dans les états financiers annuels et trimestriels conformément aux exigences de la loi Sarbanes-Oxley et du règlement sur la certification. De plus, le chef de la direction remet chaque année à la Bourse de New York une déclaration certifiant qu'à sa connaissance toutes les règles de gouvernance de la Bourse de New York ont été respectées. Enfin, la Société dépose les attestations écrites requises en vertu des règles de la Bourse de New York.
<p>Politiques en matière de communication</p> <p>Règlement relatif à la gouvernance Loi Sarbanes-Oxley</p>	✓	<ul style="list-style-type: none"> La Société a adopté des politiques visant au traitement et à la diffusion de renseignements sur la Société en temps opportun, de façon exacte, intelligible et sur une grande échelle. L'information portant sur la Société est étudiée par un groupe formé de représentants du Service juridique, des Relations avec les investisseurs, des Communications de l'entreprise et de la haute direction, et d'autres personnes au besoin, qui détermine l'importance de l'information et décide si elle doit être déclarée. La Société a passé en revue ses politiques et pratiques de divulgation afin que la divulgation de l'information soit complète et exacte et qu'elle soit effectuée en temps opportun. La Société informe 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 Communications de l'entreprise. À chacune des assemblées du conseil, le service des Relations avec les investisseurs fournit à ce dernier un rapport sur le rendement des actions, sur les questions soulevées et les commentaires formulés par les actionnaires et les analystes et sur les actionnaires institutionnels de la Société ainsi qu'un sommaire des activités récentes du service des Relations avec les investisseurs. On trouve sur le site Web de la Société (www.manuvie.com) 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 ainsi que les rapports annuels 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 sur www.sedar.com.

Mise en garde au sujet des déclarations prospectives

Le présent document contient des déclarations prospectives au sens de certaines lois sur les valeurs mobilières, y compris les règles d'exonération des lois provinciales canadiennes sur les valeurs mobilières et de la *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* des États-Unis. Ces déclarations prospectives portent notamment sur les objectifs, les buts, les stratégies, les intentions, les projets, les convictions, les attentes et les estimations de la Société. Elles se caractérisent habituellement par l'emploi de termes tels « pouvoir », « devoir », « soupçonner », « perspectives », « s'attendre à », « entendre », « estimer », « prévoir », « croire », « projeter » ou « continuer » (ou de leur forme négative) et par l'emploi du conditionnel, ainsi que des mots et expressions semblables, et elles peuvent inclure des affirmations relatives aux résultats futurs, possibles ou présumés de la Société. Bien que, selon la Société, les prévisions ainsi exprimées soient raisonnables, le lecteur ne devrait pas s'appuyer indûment sur les déclarations prospectives en raison des incertitudes et des risques inhérents qu'elles supposent. Les déclarations prospectives étant fondées sur des hypothèses ou des facteurs importants, les résultats réels peuvent être très différents des résultats qu'elles expriment explicitement ou implicitement. Parmi les facteurs susceptibles d'entraîner un écart notable entre les résultats réels et les attentes exprimées, notons entre autres la concurrence, le maintien des cotes d'évaluation de la solidité financière, la conjoncture économique et les conditions du marché – y compris l'état des marchés boursiers et immobiliers et les fluctuations des taux d'intérêt et des taux de change, l'écart entre les résultats techniques réels au titre des contrats d'assurance et les sinistres projetés, les changements apportés à la réglementation gouvernementale et à la législation fiscale, le règlement de litiges au détriment de la Société, la capacité de la Société à exécuter des acquisitions stratégiques et à intégrer les entités acquises, la dépendance à l'égard de tiers qui pourraient être incapables de respecter leurs obligations ou de fournir les services prévus, le climat et la situation politiques, la conception et la mise en marché en temps opportun de nouveaux produits et services, la modification inattendue des habitudes de consommation et d'épargne des consommateurs, les catastrophes naturelles telles que les ouragans et les tsunamis, les situations d'urgence sanitaire telles qu'une pandémie de grippe, les conflits internationaux et autres événements, y compris ceux liés aux activités terroristes, et la capacité de la Société à prévoir et à gérer les risques associés à ces facteurs. Des renseignements supplémentaires au sujet des facteurs susceptibles de causer un écart entre les résultats réels et les résultats attendus, ainsi que des hypothèses et des facteurs importants sur lesquels sont fondées les déclarations prospectives, sont présentés dans les sections « Gestion du risque » et « Principales conventions comptables et actuarielles » du Rapport de gestion de l'exercice terminé le 31 décembre 2005 et dans d'autres documents émis par la Société et déposés auprès des autorités de réglementation au Canada et aux États-Unis. La Société ne s'engage pas à réviser ses déclarations prospectives.