

# Circulaire de sollicitation de procurations

ASSEMBLÉE ANNUELLE – LE 8 MAI 2008

## Invitation aux actionnaires

Madame, Monsieur,

Au nom du conseil d'administration, de la direction et des employés, nous vous invitons à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société Financière Manuvie qui aura lieu le 8 mai 2008 à 11 h, heure de l'Est. L'assemblée se tiendra conjointement avec l'assemblée annuelle des titulaires de contrats et de l'actionnaire de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers.

Vous aurez alors l'occasion de voter sur des questions importantes décrites dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle et la circulaire de sollicitation de procurations. L'assemblée annuelle comprendra une présentation d'ensemble des résultats financiers de la Société en 2007 et des points saillants des résultats du premier trimestre de 2008.

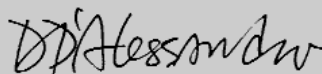
Nous espérons que vous serez en mesure d'assister en personne à l'assemblée. Ce sera pour nous l'occasion de vous entretenir de la Société et, pour vous, de rencontrer les administrateurs et les dirigeants. Si vous ne pouvez pas assister en personne à l'assemblée, nous vous incitons à voter en suivant les instructions figurant sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Par ailleurs, l'assemblée sera diffusée en direct sur le site [www.manuvie.com](http://www.manuvie.com) à compter de 11 h, heure de l'Est.

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



Arthur R. Sawchuk  
*Président du conseil d'administration*

Le 18 mars 2008



Dominic D'Alessandro  
*Président et chef de la direction*

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

## SOCIÉTÉ FINANCIÈRE MANUVIE

LE PRÉSENT DOCUMENT CONTIENT CE QUI SUIT :

- AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE
- CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

# Table des matières

- 1 Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société Financière Manuvie

## **Circulaire de sollicitation de procurations**

- 2 Renseignements sur le vote
- 5 Ordre du jour de l'assemblée annuelle
- 6 Renouvellement du conseil et sélection des administrateurs
- 7 Candidats aux postes d'administrateur
- 13 Rémunération du conseil d'administration
- 15 Rapport du comité de gouvernance et des candidatures
- 17 Rapport du comité de vérification et de gestion des risques
- 19 Rapport du comité de révision et d'éthique
- 20 Rapport du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre
- 21 Rapport sur la rémunération des dirigeants
- 32 Rémunération globale et rendement des dirigeants désignés
- 38 Énoncé de la rémunération des dirigeants
- 41 Régimes de retraite
- 47 Titres pouvant être émis dans le cadre des régimes de rémunération à base d'actions
- 47 Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants
- 48 Graphique de rendement
- 48 Rendement additionnel obtenu par les actionnaires
- 49 Assurance des administrateurs et des membres de la direction
- 49 Approbation des administrateurs
- 49 Information supplémentaire
- 50 Annexe A – Énoncé des pratiques de gouvernance de la Société
- 55 Annexe B – Mandat et politiques du conseil d'administration
- 59 Annexe C – Propositions d'actionnaires

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

# Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société Financière Manuvie

L'assemblée annuelle des actionnaires ordinaires de la Société Financière Manuvie (la « Société ») commencera à 11 heures, heure de l'Est, le jeudi 8 mai 2008 au siège social de la Société, 200 Bloor Street East, salon International, Toronto (Ontario), Canada.

## Ordre du jour de l'assemblée annuelle

1. Recevoir les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2007 ainsi que les rapports des vérificateurs et de l'actuaire y afférents.
2. Élire les administrateurs de la Société.
3. Désigner les vérificateurs de la Société pour 2008.
4. Examiner les propositions d'actionnaires énoncées à l'annexe C.
5. Traiter toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée annuelle ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

En date du 18 mars 2008, date de clôture des registres, le nombre d'actions ordinaires en circulation et conférant un droit de vote à l'assemblée s'élève à 1 496 797 569.

Les actionnaires qui ne peuvent pas assister à l'assemblée annuelle peuvent voter par procuration. Les instructions indiquant la façon de remplir et de renvoyer le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote sont indiquées sur ces formulaires et dans la circulaire de sollicitation de procurations. Pour que les procurations soient valides, l'un des agents des transferts de la Société, Compagnie Trust CIBC Mellon ou BNY Mellon Shareowner Services, doit les recevoir au plus tard à 17 heures, heure de l'Est, le 6 mai 2008 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée annuelle, au plus tard à 17 heures, heure de l'Est, deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée annuelle.

Par ordre du conseil d'administration,

Angela K. Shaffer  
Secrétaire générale

Le 18 mars 2008

# Circulaire de sollicitation de procurations

## Renseignements sur le vote

### Qui a le droit de voter?

Vous avez le droit de voter si vous étiez un porteur d'actions ordinaires (les « actions ordinaires ») de la Société Financière Manuvie (la « Société » ou « Manuvie ») à la fermeture des bureaux le 18 mars 2008. Chaque action ordinaire donne droit à un vote, sous réserve des restrictions énoncées ci-dessous.

### Restrictions quant aux votes

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

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

De plus, aucune personne ni entité contrôlée par toute personne ne peut exercer le droit de vote rattaché aux actions ordinaires dont elle est le propriétaire véritable et dont le nombre totalise plus de 20 % des droits de vote pouvant être exercés.

### Objets du scrutin

Vous voterez sur les points à l'ordre du jour de l'assemblée annuelle, y compris l'élection des administrateurs, la désignation des vérificateurs, les propositions d'actionnaires et tout autre point dûment soumis à l'assemblée.

### Comment voter?

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

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

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

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

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

Reportez-vous à la rubrique appropriée pour consulter les directives concernant le mode d'exercice de votre droit de vote.

### Vote par des actionnaires inscrits

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

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

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

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

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

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

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

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

### Vote par des actionnaires non inscrits

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

- un formulaire de procuration sur lequel figure le nombre d'actions dont vous avez la propriété effective mais qui pour

le reste n'a pas été rempli (il est possible que l'intermédiaire ait signé le formulaire de procuration, mais si vous détenez une attestation de la propriété des actions, le formulaire de procuration ne portera aucune signature); ou

- un formulaire d'instructions de vote.

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

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

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

## 1. Vote en personne à l'assemblée annuelle

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

## 2. Vote par procuration

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

*Pour que votre vote soit comptabilisé, CIBC Mellon ou BNY Mellon doit recevoir votre formulaire de procuration, selon les instructions qui y figurent, au plus tard à 17 heures, heure de l'Est, le mardi 6 mai 2008 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 heures, heure de l'Est, deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.*

## Désignation d'un fondé de pouvoir

En renvoyant le formulaire de procuration ou d'instructions de vote dûment rempli, vous autorisez la personne nommée dans le formulaire à assister à l'assemblée et à exercer le droit de vote rattaché à vos actions.

Dans le cadre de tout scrutin pouvant être tenu, le droit de vote rattaché aux actions représentées par votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote doit être exercé conformément aux directives que vous aurez données sur le formulaire. Si vous n'avez pas fourni de directives concernant un point en particulier, si des modifications sont proposées à un point ou si d'autres points sont dûment soulevés durant l'assemblée, votre fondé de pouvoir pourra exercer le droit de vote rattaché à vos actions selon son jugement. Si vous renvoyez le formulaire de procuration ou d'instructions de vote dûment rempli et y désignez la direction comme fondé de pouvoir mais ne donnez pas de directives, le droit de vote rattaché à vos actions sera exercé **POUR** la désignation des vérificateurs, **POUR** l'élection des administrateurs désignés par la direction, **CONTRE** les propositions d'actionnaires, de même que pour ou contre tout autre point dûment soumis à l'assemblée, selon le choix de la direction.

## Révocation de la procuration

Si vous désirez révoquer votre vote, il vous suffit de voter à nouveau, au plus tard le 6 mai 2008. Pour révoquer votre vote après cette date, vous devrez déposer un avis écrit, signé par vous ou votre fondé de pouvoir autorisé :

- a) auprès de la secrétaire générale de la Société, au 200 Bloor Street East, NT-10, Toronto (Ontario), Canada M4W 1E5, au plus tard le 7 mai 2008 ou le jour ouvrable précédant la reprise de l'assemblée en cas d'ajournement; ou
- b) auprès du président de l'assemblée avant le début de l'assemblée le jour de l'assemblée, ou le jour de la reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

## Sollicitation des procurations

Votre procuration est sollicitée au nom de la direction de la Société. La sollicitation se fait principalement par la poste mais peut aussi se faire par téléphone ou par écrit. La Société pourra demander à une agence de sollicitation de procurations externe de solliciter des procurations. Le cas échéant, la Société prendra en charge les coûts y afférents qui sont estimés à 75 000 dollars.

## Nombre d'actions ordinaires en circulation

En date du 18 mars 2008, date de clôture des registres, il y avait 1 496 797 569 actions ordinaires en circulation.

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

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

### Confidentialité

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

### Marche à suivre pour soumettre une proposition d'actionnaire devant être étudiée lors de l'assemblée annuelle de la Société qui se tiendra en 2009

La date limite pour présenter des propositions d'actionnaires à la Société est le 18 décembre 2008.

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

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

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

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

### Des questions?

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

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

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

À Hong Kong : Actionnaires inscrits :  
Computershare Hong Kong Investor Services Limited, au 852 2862-8555  
Porteurs d'une attestation de la propriété des actions :  
The Hongkong and Shanghai Banking Corporation, au 852 2288-8346

Aux Philippines : The Hongkong and Shanghai Banking Corporation Limited (Philippines), au 632 830-5438

# Ordre du jour de l'assemblée annuelle

## 1. Réception des états financiers consolidés

Réception des états financiers consolidés de la Société Financière Manuvie (la « Société ») pour l'exercice terminé le 31 décembre 2007 ainsi que des rapports du vérificateur et de l'actuaire y afférents.

## 2. Élection des administrateurs

Les noms des 15 candidats souhaitant être élus au conseil d'administration de la Société et des notes biographiques sur chacun d'eux figurent dans la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur ». Tous ces candidats sont déjà des administrateurs de la Société.

Chaque candidat élu remplira un mandat de un an au conseil d'administration, ce mandat prenant fin à la date de l'assemblée annuelle de la Société en 2009.

Un relevé des présences aux réunions du conseil et des comités tenues en 2007 est inclus dans le tableau afférent à chaque candidat, dans la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur ».

## 3. Désignation des vérificateurs

Le conseil d'administration propose de désigner le cabinet Ernst & Young s.r.l. à titre de vérificateurs pour l'exercice 2008. Le cabinet Ernst & Young s.r.l. exerce cette fonction pour la Société depuis plus de cinq ans. En 2007, les honoraires exigés par Ernst & Young s.r.l. de la Société et de ses filiales ont été de 20,8 millions de dollars, comparativement à 28,7 millions de dollars en 2006.

	Exercice terminé le 31 décembre 2007 (en millions de dollars)	Exercice terminé le 31 décembre 2006 (en millions de dollars)
Services de vérification <sup>1</sup>	19,8 \$	27,6 \$
Services liés à la vérification <sup>2</sup>	0,5	0,8
Services fiscaux <sup>3</sup>	0,5	0,2
Autres services <sup>4</sup>	—	0,1
<b>Total</b>	<b>20,8 \$</b>	<b>28,7 \$</b>

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

<sup>2</sup> Comprennent les consultations concernant la comptabilité générale et les normes de présentation de l'information, le contrôle préalable lié aux fusions et acquisitions et les vérifications liées aux acquisitions proposées ou conclues.

<sup>3</sup> Comprennent l'observation fiscale, la planification fiscale et les services-conseils en matière de fiscalité.

<sup>4</sup> Comprennent le travail effectué relativement aux règlements accident et maladie.

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

## 4. Propositions d'actionnaires

Les propositions d'actionnaires soumises aux actionnaires à l'occasion de l'assemblée annuelle sont présentées à l'annexe C.

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

# Renouvellement du conseil et sélection des administrateurs

Les administrateurs planifient actuellement le renouvellement du conseil puisque plusieurs d'entre eux auront bientôt 72 ans, l'âge de la retraite obligatoire, et qu'il faudra pourvoir à leur poste. Le comité de gouvernance et des candidatures (le « comité de gouvernance ») a défini des critères qui guideront la sélection de candidats au poste d'administrateur. Pour s'acquitter des tâches qui incombent à un administrateur, les candidats doivent disposer de l'expérience, du savoir-faire, du temps et de l'engagement nécessaires. (On trouvera dans les Politiques du conseil, à l'annexe B, la rubrique « Critères de sélection des successeurs des administrateurs » ainsi que la politique relative à l'âge de la retraite obligatoire.) Le comité de gouvernance a retenu les services de l'agence de recrutement de cadres Egon Zehnder pour l'aider à trouver des candidats qualifiés qui satisfont aux critères de sélection pertinents.

Allister Graham ne sollicitera pas un nouveau mandat à titre d'administrateur, car il a atteint l'âge de la retraite obligatoire. Le conseil d'administration tient à remercier M. Graham pour ses nombreuses années de service auprès du conseil.

Arthur Sawchuk, le président actuel du conseil, a lui aussi atteint l'âge de la retraite obligatoire. Le conseil a dispensé M. Sawchuk de son obligation de prendre sa retraite immédiatement et lui a demandé de demeurer président du conseil et administrateur, sous réserve de sa réélection à l'assemblée annuelle de 2008, jusqu'à ce que son successeur prenne la relève, ce qui devrait se produire plus tard en 2008.

Gail Cook-Bennett a été nommée vice-présidente du conseil en date du 6 décembre 2007. On s'attend à ce que M<sup>me</sup> Cook-Bennett soit nommée présidente du conseil, sous réserve de sa réélection à l'assemblée annuelle de 2008, une fois que son mandat de présidente du conseil de l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada aura pris fin, plus tard en 2008.

Aux fins de la recherche de candidats au poste d'administrateur, le comité de gouvernance tient compte entre autres facteurs des compétences et de l'expérience de chaque candidat telles qu'elles figurent dans le profil du conseil d'administration, qui fait également ressortir les points forts actuels de l'ensemble des administrateurs.


## Profil du conseil d'administration


Compétences et expérience	John Cassaday	Lino Celeste	Gail Cook-Bennett	Dominic D'Alessandro	Thomas d'Aquino	Richard DeWolfe	Robert Dineen	Pierre Ducros	Scott Hand	Luther Helms	Thomas Kierans	Lorna Mairnsden	Arthur Sawchuk	Hugh Sloan	Gordon Thiessen
Services financiers															
Cadre supérieur															
Chef de la direction/chef des finances															
Contentieux															
Technologies de l'information															
Marketing															
Gouvernement/secteur public															
Poste d'administrateur d'un autre organisme à but lucratif															
Connaissances financières															
Qualité d'expert financier															
Grande société															
Pays multiples, Asie															

# Candidats aux postes d'administrateur

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

## Renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur

 <p><b>Arthur R. Sawchuk</b> Âge : 72 ans Toronto (Ontario), Canada Administrateur depuis<sup>1</sup> : 1993 Indépendant<sup>2</sup></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 et il est fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés.</p>						
	<b>Conseil et comités du conseil :</b>			<b>Présences<sup>3</sup> :</b>		<b>Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :</b>	
	Conseil d'administration			8 sur 8	100 %	Bowater Inc.	
	Comité de vérification et de gestion des risques			7 sur 7 <sup>4</sup>	100 %	Manitoba Telecom Services Inc.	
	Comité de révision et d'éthique			3 sur 3	100 %	de 1998 à 2007	
	Comité de gouvernance et des candidatures (président)			4 sur 4	100 %	de 1997 à auj.	
	Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre (vice-président)			7 sur 7	100 %		
	<b>Titres de participation :</b>						
	Année	Actions ordinaires <sup>5</sup>	UAD <sup>6</sup>	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD <sup>7</sup>	Participation minimale exigée <sup>8</sup>	
	2008	43 250	42 610	85 860	3 067 778 \$	300 000 \$	
2007	43 250	37 207	80 457	3 128 168 \$			
<b>Options (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) :</b>							
Date de l'attribution	Date d'échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice <sup>9</sup>	Nombre total d'options non exercées	Valeur des options non exercées <sup>10</sup>		
2 juillet 2002	2 juillet 2012	10 000	21,825 \$	10 000	139 050 \$		

 <p><b>Gail C.A. Cook-Bennett</b> Âge : 67 ans Toronto (Ontario), Canada Administratrice depuis<sup>1</sup> : 1978 Indépendante<sup>2</sup></p>	<p>Gail Cook-Bennett est vice-présidente du conseil. Depuis 1998, elle est présidente du conseil de l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada, organisme de gestion de placements chargé d'investir les 119 milliards de dollars du fonds de ce régime, fonds qui contribue au financement des prestations à payer aux 17 millions de Canadiens participant au régime. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec distinction) de l'Université Carleton ainsi que d'un doctorat en économie de l'Université du Michigan. M<sup>me</sup> Cook-Bennett est titulaire d'un doctorat en sciences juridiques (<i>honoris causa</i>) de l'Université Carleton et elle est fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés.</p>						
	<b>Conseil et comités du conseil :</b>			<b>Présences<sup>3</sup> :</b>		<b>Sociétés ouvertes dont elle a été administratrice au cours des cinq dernières années :</b>	
	Conseil d'administration			8 sur 8	100 %	Emera Inc.	
	Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre			6 sur 7	85 %	Petro-Canada <sup>12</sup>	
	Comité de gouvernance et des candidatures <sup>11</sup>					Transcontinental Inc.	
	<b>Titres de participation :</b>						
	Année	Actions ordinaires <sup>5</sup>	UAD <sup>6</sup>	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD <sup>7</sup>	Participation minimale exigée <sup>8</sup>	
	2008	15 000	8 546	23 546	841 299 \$	300 000 \$	
	2007	15 000	8 361	23 361	908 276 \$		
	<b>Options (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) :</b>						
Date de l'attribution	Date d'échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice <sup>9</sup>	Nombre total d'options non exercées	Valeur des options non exercées <sup>10</sup>		
2 juillet 2002	2 juillet 2012	6 000	21,825 \$	6 000	83 430 \$		



**Dominic D'Alessandro**

Âge : 61 ans  
Toronto (Ontario),  
Canada  
Administrateur depuis<sup>1</sup> :  
1994  
Non indépendant  
(membre de la direction)

Depuis la nomination de Dominic D'Alessandro au poste de président et chef de la direction en 1994, la Société 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 et il est comptable agréé. M. D'Alessandro s'investit beaucoup 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 est en outre Officier de l'Ordre du Canada. En 2006, M. D'Alessandro a été nommé au Comité consultatif sur la Fonction publique du Canada et au Conseil nord-américain de la compétitivité de l'ALÉNA.

Conseil et comités du conseil <sup>13</sup> :		Présences <sup>3</sup> , <sup>13</sup> :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration		7 sur 7	100 %	Compagnie de la Baie d'Hudson Trans Canada Pipelines Ltée	de 1996 à 2003 de 2000 à 2003
Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires <sup>5</sup>	UAD <sup>6</sup>	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD <sup>7</sup>	Participation minimale exigée <sup>8</sup>
2008	520 250	1 588 067	2 108 317	75 330 166 \$	8 932 028 \$
2007	562 500	1 266 134	1 828 634	71 097 290 \$	

**Options : Voir la rubrique « Énoncé de la rémunération des dirigeants »**



**John M. Cassaday**

Âge : 54 ans  
Toronto (Ontario),  
Canada  
Administrateur depuis<sup>1</sup> :  
1993  
Indépendant<sup>2</sup>

Depuis 1999, John Cassaday est président et chef de la direction de Corus Entertainment Inc. Corus est un 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 et président et chef de la direction de Shaw Media, de Star Choice Communications et de CTV Television Network. M. Cassaday a obtenu un MBA (tableau d'honneur) de la Rotman School of Management de l'Université de Toronto. Il est actif dans la collectivité, notamment auprès de Centraide, de la Rotman School of Management et de l'hôpital St. Michael's.

Conseil et comités du conseil :		Présences <sup>3</sup> :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration		8 sur 8	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
Comité de gouvernance et des candidatures		4 sur 4	100 %		
Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires <sup>5</sup>	UAD <sup>6</sup>	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD <sup>7</sup>	Participation minimale exigée <sup>8</sup>
2008	40 000	28 368	68 368	2 442 789 \$	300 000 \$
2007	40 000	24 449	64 449	2 505 777 \$	

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

Date de l'attribution	Date d'échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice <sup>9</sup>	Nombre total d'options non exercées	Valeur des options non exercées <sup>10</sup>
2 juillet 2002	2 juillet 2012	6 000	21,825 \$	6 000	83 430 \$



**Lino J. Celeste**

Âge : 70 ans  
Saint-Jean (N.-B.),  
Canada  
Administrateur depuis<sup>1</sup> :  
1994  
Indépendant<sup>2</sup>

Lino Celeste a été président 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 bienfaisance.

Conseil et comités du conseil :		Présences <sup>3</sup> :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration		8 sur 8	100 %	Aucune	
Comité de vérification et de gestion des risques		6 sur 7	85 %		
Comité de révision et d'éthique		3 sur 3	100 %		
Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires <sup>5</sup>	UAD <sup>6</sup>	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD <sup>7</sup>	Participation minimale exigée <sup>8</sup>
2008	12 600	15 655	28 255	1 009 551 \$	300 000 \$
2007	12 600	13 405	26 005	1 011 074 \$	

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

Date de l'attribution	Date d'échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice <sup>9</sup>	Nombre total d'options non exercées	Valeur des options non exercées <sup>10</sup>
2 juillet 2002	2 juillet 2012	6 000	21,825 \$	6 000	83 430 \$



**Thomas P. d'Aquino**

Âge : 67 ans  
Ottawa (Ontario),  
Canada  
Administrateur depuis :  
2005  
Indépendant<sup>2</sup>

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 sciences juridiques *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 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 <sup>3</sup> :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration		8 sur 8	100 %	CGI Inc.	de 2006 à auj.
Comité de vérification et de gestion des risques		4 sur 4 <sup>14</sup>	100 %		
Comité de révision et d'éthique		1 sur 1 <sup>14</sup>	100 %		
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre		7 sur 7	100 %		
Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires <sup>5</sup>	UAD <sup>6</sup>	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD <sup>7</sup>	Participation minimale exigée <sup>8</sup>
2008	6 190	11 454	17 644	630 420 \$	300 000 \$
2007	6 190	7 403	13 593	528 496 \$	
<b>Options (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) : Aucune</b>					



**Richard B. DeWolfe<sup>15</sup>**

Âge : 64 ans  
Westwood  
(Massachusetts),  
États-Unis  
Administrateur depuis :  
2004  
Indépendant<sup>2</sup>

Richard DeWolfe est associé directeur de DeWolfe & Company, LLC, société d'experts-conseils en gestion immobilière et en placements. M. DeWolfe est titulaire d'un B.Sc.A. en marketing et en finances de l'Université de Boston. Il est aussi membre du conseil d'administration de The Boston Foundation, fiduciaire de l'Université de Boston et du 17136 Marine Biological Laboratory, et administrateur honoraire du Boston Center for Community and Justice. Il était président du conseil et chef de la direction de The DeWolfe Companies, Inc., la plus importante entreprise d'accès à la propriété de Nouvelle-Angleterre, qui était inscrite à l'American Stock Exchange et a été achetée par Cendant Corporation en 2002. M. DeWolfe est fondateur et ancien président du conseil de Reliance Relocation Services, Inc. et ancien président du conseil d'administration de l'Université de Boston.

Conseil et comités du conseil :		Présences <sup>3</sup> :		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 (président)		7 sur 7	100 %		
Comité de révision et d'éthique		3 sur 3	100 %		
Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires <sup>5</sup>	UAD <sup>6</sup>	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD <sup>7</sup>	Participation minimale exigée <sup>8</sup>
2008	14 000	21 424	35 424	1 265 700 \$	300 000 \$
2007	14 000	15 957	29 957	1 164 728 \$	
<b>Options (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) : Aucune</b>					



**Robert E. Dineen, Jr.**

Âge : 67 ans  
New York (New York),  
États-Unis  
Administrateur depuis :  
1999  
Indépendant<sup>2</sup>

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 de Shearman & Sterling LLP, notamment en Amérique latine et en Asie, de même que ses activités de financement de projets à l'échelle mondiale. Il possède une vaste expérience des opérations de financement public dans le secteur des pipelines d'hydrocarbures et est spécialiste des opérations bancaires et financières privées aux États-Unis et à l'étranger.

Conseil et comités du conseil :		Présences <sup>3</sup> :		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		7 sur 7	100 %		
Comité de révision et d'éthique		3 sur 3	100 %		
Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires <sup>5</sup>	UAD <sup>6</sup>	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD <sup>7</sup>	Participation minimale exigée <sup>8</sup>
2008	29 000	32 429	61 429	2 194 858 \$	300 000 \$
2007	29 000	31 729	60 729	2 361 144 \$	
<b>Options (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) :</b>					
Date de l'attribution	Date d'échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice <sup>9</sup>	Nombre total d'options non exercées	Valeur des options non exercées <sup>10</sup>
2 juillet 2002	2 juillet 2012	6 000	21,825 \$	6 000	83 430 \$



**Pierre Y. Ducros**

Âge : 68 ans  
Montréal (Québec),  
Canada  
Administrateur depuis<sup>1</sup> :  
1999  
Indépendant<sup>2</sup>

Pierre Ducros est président de P. Ducros & Associés Inc. à Montréal. Il a auparavant été président du conseil, président et chef de la direction du Groupe DMR Inc., qu'il a contribué à fonder en 1973, et vice-président du conseil du Groupe de travail sur l'avenir du secteur des services financiers canadiens (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 <sup>3</sup> :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration		8 sur 8	100 %	Cognos Incorporated <sup>16</sup>	de 1986 à janvier 2008
Comité de gouvernance et des candidatures		4 sur 4	100 %	Emergis Inc. Rona Inc. Telus eNGENUITY Technologies Inc. Nstein Technologies Inc.	de 1998 à janvier 2008 de 2005 à auj. de 2005 à auj. de 2002 à 2005 de 2002 à 2006

**Titres de participation :**

Année	Actions ordinaires <sup>5</sup>	UAD <sup>6</sup>	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD <sup>7</sup>	Participation minimale exigée <sup>8</sup>
2008	55 600	28 310	83 910	2 998 104 \$	300 000 \$
2007	55 600	26 009	81 609	3 172 958 \$	

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

Date de l'attribution	Date d'échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice <sup>9</sup>	Nombre total d'options non exercées	Valeur des options non exercées <sup>10</sup>
2 juillet 2002	2 juillet 2012	6 000	21,825 \$	6 000	83 430 \$



**Scott M. Hand**

Âge : 65 ans  
Toronto (Ontario),  
Canada  
Administrateur depuis<sup>1</sup> :  
2007  
Indépendant<sup>2</sup>

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

Conseil et comités du conseil :		Présences <sup>3</sup> :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration		4 sur 4 <sup>17</sup>	100 %	Fronteer Development Group Inc.	de 2007 à auj.
Comité de vérification et de gestion des risques		3 sur 3 <sup>17</sup>	100 %	Inco Limited	de 1991 à 2007
Comité de révision et d'éthique		2 sur 2 <sup>17</sup>	100 %	Independence Community Bank Corp.	de 1987 à 2006

**Titres de participation :**

Année	Actions ordinaires <sup>5</sup>	UAD <sup>6</sup>	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD <sup>7</sup>	Participation minimale exigée d'ici à 2012 <sup>8</sup>
2008	20 000	1 242	21 242	758 977 \$	300 000 \$
2007	10 000	0	10 000	388 800 \$	

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



**Luther S. Helms**

Âge : 64 ans  
Scottsdale (Arizona),  
États-Unis  
Administrateur depuis<sup>1</sup> :  
2007  
Indépendant<sup>2</sup>

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

Conseil et comités du conseil :		Présences <sup>3</sup> :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration		4 sur 4 <sup>17</sup>	100 %	ABM Industries Incorporated	de 1995 à auj.
Comité de vérification et de gestion des risques		3 sur 3 <sup>17</sup>	100 %		
Comité de révision et d'éthique		2 sur 2 <sup>17</sup>	100 %		

**Titres de participation :**

Année	Actions ordinaires <sup>5</sup>	UAD <sup>6</sup>	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD <sup>7</sup>	Participation minimale exigée d'ici à 2012 <sup>8</sup>
2008	2 100	2 610	4 710	168 288 \$	300 000 \$
2007	2 100	0	2 100	81 648 \$	

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



**Thomas E. Kierans<sup>18</sup>**

Âge : 67 ans  
Toronto (Ontario),  
Canada  
Administrateur depuis<sup>1</sup> :  
1990  
Indépendant<sup>2</sup>

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

Conseil et comités du conseil :	Présences <sup>3</sup> :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration	4 sur 8	50 %	Petro-Canada <sup>12</sup>	de 1991 à auj.
Comité de vérification et de gestion des risques	5 sur 7	71 %	BCE Inc.	de 1999 à 2004
Comité de révision et d'éthique (président)	1 sur 3	33 %	Inmet Mining Corporation	de 1996 à 2004
Comité de gouvernance et des candidatures	3 sur 4	75 %	IPSCO Inc.	de 1993 à 2003
			Telesat Canada	de 1999 à 2004

Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires <sup>5</sup>	UAD <sup>6</sup>	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD <sup>7</sup>	Participation minimale exigée <sup>8</sup>
2008	61 376	0	61 376	2 192 964 \$	300 000 \$
2007	61 362	0	61 362	2 385 755 \$	

Options (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) :					
Date de l'attribution	Date d'échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice <sup>9</sup>	Nombre total d'options non exercées	Valeur des options non exercées <sup>10</sup>
2 juillet 2002	2 juillet 2012	6 000	21,825 \$	6 000	83 430 \$



**Lorna R. Marsden**

Âge : 66 ans  
Toronto (Ontario),  
Canada  
Administratrice depuis<sup>1</sup> :  
1995  
Indépendante<sup>2</sup>

Lorna Marsden est présidente émérite et professeure à l'Université York. Avant de prendre sa retraite en mai 2007, elle était présidente, vice-rectrice et membre du conseil des gouverneurs de l'Université York. Elle a été présidente et vice-rectrice de l'Université Wilfrid Laurier et a été membre du Sénat du Canada. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Toronto et d'un doctorat de l'Université Princeton. Elle a obtenu des doctorats en droit *honoris causa* de l'Université du Nouveau-Brunswick, de l'Université de Winnipeg, de l'Université Queen's et de l'Université de Toronto. Elle siège au conseil d'administration de plusieurs sociétés canadiennes et œuvre également auprès d'organismes sans but lucratif.

Conseil et comités du conseil :	Présences <sup>3</sup> :		Sociétés ouvertes dont elle a été administratrice au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	Groupe SNC-Lavalin inc.	de 2006 à auj.
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	7 sur 7	100 %		

Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires <sup>5</sup>	UAD <sup>6</sup>	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD <sup>7</sup>	Participation minimale exigée <sup>8</sup>
2008	38 664	14 455	53 119	1 897 942 \$	300 000 \$
2007	38 664	12 416	51 080	1 985 990 \$ <sup>19</sup>	

Options (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) :					
Date de l'attribution	Date d'échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice <sup>9</sup>	Nombre total d'options non exercées	Valeur des options non exercées <sup>10</sup>
2 juillet 2002	2 juillet 2012	6 000	21,825 \$	6 000	83 430 \$



**Hugh W. Sloan, Jr.**

Âge : 67 ans  
Bloomfield Village  
(Michigan), États-Unis  
Administrateur depuis<sup>1</sup> :  
1985  
Indépendant<sup>2</sup>

Hugh Sloan est vice-président du conseil de Woodbridge Foam Corporation, 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 arts (avec distinction) de l'Université Princeton. M. Sloan est membre du conseil d'administration de plusieurs sociétés, organismes communautaires et organismes de charité canadiens et américains. Ancien adjoint administratif du président Richard Nixon des États-Unis, il a aussi été membre du conseil d'administration de l'Université Princeton.

Conseil et comités du conseil :	Présences <sup>3</sup> :		Sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	Spartan Motors, Inc.	de 2007 à auj.
Comité de gouvernance et des candidatures	4 sur 4	100 %	Wescast Industries Inc.	de 1998 à auj.
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre (président)	7 sur 7	100 %	Virtek Vision International, Inc.	de 2000 à 2005

Titres de participation :					
Année	Actions ordinaires <sup>5</sup>	UAD <sup>6</sup>	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD <sup>7</sup>	Participation minimale exigée <sup>8</sup>
2008	14 420	22 010	36 430	1 301 644 \$	300 000 \$
2007	14 420	19 336	33 756	1 312 433 \$	

Options (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) :					
Date de l'attribution	Date d'échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice <sup>9</sup>	Nombre total d'options non exercées	Valeur des options non exercées <sup>10</sup>
2 juillet 2002	2 juillet 2012	6 000	21,825 \$	6 000	83 430 \$



**Gordon G. Thiessen**

Âge : 69 ans  
Ottawa (Ontario),  
Canada  
Administrateur depuis<sup>1</sup> :  
2002  
Indépendant<sup>2</sup>

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) et une maîtrise de l'Université de la Saskatchewan ainsi qu'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 <sup>3</sup> :		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			8 sur 8 7 sur 7	100 % 100 %	IPSCO Inc.	de 2001 à 2007
Titres de participation :						
Année	Actions ordinaires <sup>5</sup>	UAD <sup>6</sup>	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD <sup>7</sup>	Participation minimale exigée <sup>8</sup>	
2008	1 000	23 131	24 131	862 201 \$	300 000 \$	
2007	1 000	20 868	21 868	850 228 \$		
Options (l'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2004) :						
Date de l'attribution	Date d'échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice <sup>9</sup>	Nombre total d'options non exercées	Valeur des options non exercées <sup>10</sup>	
2 juillet 2002	2 juillet 2012	6 000	21,825 \$	6 000	83 430 \$	

- 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 la Société ou de Manufacturers. Quand Manufacturers a procédé à sa démutualisation en 1999, elle est devenue une filiale en propriété exclusive de la Société.
- 2) Le terme « indépendant » s'entend ici au sens des normes d'indépendance de l'article 303A.02 du manuel des sociétés cotées à la Bourse de New York, de l'article 301 de la loi Sarbanes-Oxley et de l'article 1.2 du Règlement 58-101 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, qui porte sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance. Le conseil vérifie annuellement l'indépendance des administrateurs en examinant leur situation professionnelle (et celle de leur conjoint et de leurs enfants, le cas échéant), les autres conseils auxquels ils siègent, leurs titres de participation dans la Société et leurs relations d'affaires pour voir si certains liens pourraient les empêcher d'exercer un jugement indépendant.
- 3) La politique de la Société veut que les administrateurs participent à l'assemblée annuelle et à toutes les réunions du conseil et réunions des comités dont ils sont membres, à moins que les circonstances ne les en empêchent.
- 4) Arthur R. Sawchuk a démissionné du comité de vérification et de gestion des risques ainsi que du comité de révision et d'éthique à la réunion du conseil du 3 mai 2007, afin de permettre que les deux administrateurs nouvellement en 2007 élus y soient nommés conformément à la politique du conseil selon laquelle tous les nouveaux administrateurs doivent devenir membres du comité de vérification. Il a toutefois continué de participer aux réunions de ces comités, sur invitation du président de chacun d'eux.
- 5) La rubrique « Actions ordinaires » indique le nombre d'actions ordinaires dont l'administrateur avait la propriété effective ou sur lesquelles il exerçait un contrôle en date du 18 mars 2008 et du 14 mars 2007 respectivement.
- 6) La rubrique « UAD » indique le nombre d'unités d'actions différées que l'administrateur détenait en date du 18 mars 2008 et du 14 mars 2007 respectivement.
- 7) La « valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD » est établie en multipliant le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto, au 18 mars 2008 (35,73 \$) et au 14 mars 2007 (38,88 \$) respectivement, par le nombre d'actions ordinaires et d'UAD en circulation à ces mêmes dates.
- 8) Tous les administrateurs sont tenus de posséder des titres de participation de la Société d'une valeur d'au moins 300 000 \$ 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, mais les options d'achat d'actions ne le sont pas. Les administrateurs reçoivent la moitié de leur provision de membre du conseil sous forme d'UAD jusqu'à ce qu'ils satisfassent aux exigences en matière de participation obligatoire (se reporter à la rubrique « Actionnariat des administrateurs » à l'annexe A « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance »). La participation minimale pour Dominic D'Alessandro, à titre de président et chef de la direction, s'élevé à sept fois son salaire de base (se reporter à la rubrique « Lignes directrices relatives à la propriété d'actions par les dirigeants » de la rubrique « Rapport sur la rémunération des dirigeants »). M. D'Alessandro satisfait à cette exigence.
- 9) Le « prix d'exercice » 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'attribution.
- 10) La « valeur des options non exercées » est calculée suivant la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la Bourse de Toronto au 18 mars 2008 et le prix d'exercice des options, multipliée par le nombre d'options non exercées au 18 mars 2008.
- 11) Gail C.A. Cook-Bennett a été nommée au comité de gouvernance le 7 décembre 2007. Après sa nomination, le comité de gouvernance n'a tenu aucune réunion en 2007.
- 12) Gail C.A. Cook-Bennett et Thomas E. Kierans sont tous deux membres du conseil d'administration de Petro-Canada, mais ne siègent ensemble à aucun de ses comités. Aucun autre conseil d'administration ne compte parmi ses membres plus d'un administrateur de la Société.
- 13) Dominic D'Alessandro n'est membre d'aucun comité du conseil. Il assiste aux réunions des comités lorsque leurs présidents l'y invitent. Une réunion du conseil ne s'adressait qu'aux administrateurs indépendants en 2007.
- 14) Thomas P. d'Aquino a démissionné du comité de vérification et de gestion des risques et du comité de révision et d'éthique à la réunion du conseil du 3 mai 2007, afin de permettre que les deux administrateurs nouvellement élus en 2007 y soient nommés.
- 15) 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.
- 16) Pierre Y. Ducros était un administrateur de Cognos Incorporée (« Cognos ») de novembre 2005 à juillet 2006, période pendant laquelle la Securities and Exchange Commission (« SEC ») des États-Unis a examiné la politique de constatation des revenus mise en application par Cognos dans ses rapports périodiques. Pendant l'examen de la SEC, Cognos a reporté le dépôt de ses états financiers. En raison du délai, la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la « CVMO ») a imposé, le 14 juin 2006, une interdiction d'opérations sur valeurs à la direction et aux initiés de Cognos. L'examen de la SEC s'est conclu en juillet 2006 sans qu'aucune objection ne soit formulée à l'égard de la politique de constatation des revenus de Cognos. L'interdiction d'opérations sur valeurs imposée par la CVMO a été levée le 4 août 2006, soit deux jours ouvrables après que Cognos ait déposé ses états financiers en retard auprès de la CVMO.
- 17) Le 3 mai 2007, Scott M. Hand et Luther S. Helms ont été élus à un poste d'administrateur et nommés au comité de vérification et de gestion des risques et au comité de révision et d'éthique.
- 18) 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 du Canada (la « LACC ») et qu'elle avait déposé des documents accessoires aux États-Unis et au Royaume-Uni.
- 19) Lorna R. Marsden est aussi propriétaire de 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 est établie de façon à attirer et à garder des administrateurs talentueux, déterminés et expérimentés qui agiront en fonction des intérêts à long terme de la Société. Les administrateurs doivent être rémunérés de façon concurrentielle, compte tenu de la taille et de la complexité de la Société ainsi que de la contribution attendue d'eux. 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.

Le barème de rémunération des administrateurs a fait l'objet d'une révision en 2007, par suite de l'examen bisannuel, par le conseil, d'un groupe de sociétés de comparaison.

Barème de rémunération des administrateurs	Jusqu'au 31 mai 2007	Depuis le 1 <sup>er</sup> juin 2007
Provision annuelle du président du conseil <sup>1</sup>	350 000 \$	375 000 \$
Provision annuelle de la vice-présidente du conseil <sup>2</sup>	sans objet	50 000 \$
Provision annuelle <sup>3</sup>	110 000 \$	110 000 \$
Jetons de présence à chaque réunion du conseil d'administration	1 500 \$	2 000 \$
Jetons de présence à chaque réunion de comité (tous les comités)	1 200 \$	1 500 \$
Honoraires de président de comité : (en sus des honoraires de membre de comité et des jetons de présence à chaque réunion de comité)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comité de vérification et de gestion des risques (le « CVGR »)</li> <li>▪ Comité de révision et d'éthique</li> </ul>	35 000 \$ Compris dans la rémunération relative au CVGR	40 000 \$  15 000 \$
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comité de gouvernance et des candidatures</li> <li>▪ Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre</li> </ul>	5 000 \$ 12 000 \$	15 000 \$ 22 000 \$
Honoraires de membre de comité :		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comité de vérification et de gestion des risques</li> <li>▪ Comité de révision et d'éthique</li> </ul>	15 000 \$ Compris dans la rémunération relative au CVGR	10 000 \$  5 000 \$
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comité de gouvernance et des candidatures</li> <li>▪ Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre</li> </ul>	3 000 \$ 3 000 \$	5 000 \$ 8 000 \$
Frais de déplacement, par déplacement (s'il y a lieu et selon la distance parcourue)	500 \$/750 \$/1 250 \$	500 \$/750 \$/1 250 \$

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Cette provision annuelle est entrée en vigueur le 6 décembre 2007, lorsque la vice-présidente du conseil a été nommée. La vice-présidente touche cette provision annuelle et les autres provisions et jetons de présence aux réunions à titre de membre du conseil d'administration et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. Aucune autre provision ni aucun autre jeton de présence ne lui seraient versés si elle était membre d'un autre comité.

<sup>3</sup> 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 que leurs fonctions et responsabilités d'administrateur.

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.

## Régime d'actionnariat des administrateurs non salariés de la Société

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

Les UAD attribuées aux administrateurs sont acquises intégralement à la date de l'attribution. Le nombre d'UAD à attribuer est déterminé en divisant la somme à verser par le cours des actions ordinaires à la Bourse de Toronto à la clôture de la dernière séance précédant la date de l'attribution. 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'actionnariat est de 1 000 000, soit moins de 0,1 % des actions ordinaires en circulation au 18 mars 2008. À cette date, 282 464 UAD étaient en cours aux termes du régime d'actionnariat, ce qui correspond à moins de 0,1 % des actions ordinaires en circulation à cette date.

## 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 sous la forme d'options d'achat d'actions, de droits à la plus-value des actions ou d'UAD (collectivement, les « primes »).

Le conseil d'administration a résolu définitivement en 2004 de ne plus attribuer d'options d'achat d'actions dans le cadre du régime d'intéressement et, en 2006, il a décidé de ne pas hausser, par suite du dividende en actions versé en mai 2006, le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'intéressement. Aucune prime n'a été attribuée à des administrateurs non salariés en vertu du régime d'intéressement, exception faite des options d'achat d'actions attribuées en 2002, dont les conditions sont décrites dans les tableaux de la rubrique « Candidats au poste d'administrateur ». Les options d'achat d'actions attribuées en 2002 demeurent en vigueur suivant les conditions de leur émission et celles 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'attribution. Lorsque l'administrateur cesse d'être membre du conseil, les options ont une période d'exercice 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 ayants droit. Des modifications peuvent être apportées au régime d'intéressement pourvu qu'elles soient approuvées par les organismes de réglementation et les actionnaires.

Au maximum, 500 000 actions ordinaires peuvent être émises en vertu du régime d'intéressement, soit moins de 0,1 % des actions ordinaires en circulation au 18 mars 2008. À cette date, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises par suite de l'exercice des options en circulation dans le cadre du régime d'intéressement était de 82 000, soit moins de 0,1 % du nombre d'actions ordinaires alors en circulation.

## Rémunération des administrateurs en 2007

La rémunération globale des administrateurs de la Société et de Manufacturers pour l'exercice terminé le 31 décembre 2007 s'est élevée à 2 448 275 dollars, répartis comme suit :

Administrateur	Choix quant à la rémunération	Provision annuelle (\$)	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 (\$)
John M. Cassaday	100 % UAD	110 000	14 000	0	4 167	5 400	750	134 317
Lino J. Celeste	50 % UAD, 50 % espèces	110 000	14 000	0	15 000	11 100	5 250	155 350
Gail C. A. Cook-Bennett <sup>1</sup>	100 % espèces	114 167	14 000	0	5 917	8 100	0	142 184
Thomas P. d'Aquino <sup>2</sup>	100 % UAD	110 000	14 000	0	12 167	14 400	3 750	154 317
Richard B. DeWolfe <sup>3</sup>	100 % UAD	110 000	14 000	37 917	15 000	12 300	4 500	203 250
Robert E. Dineen, Jr. <sup>3</sup>	100 % espèces	110 000	14 000	0	15 000	12 300	5 000	164 092
Pierre Y. Ducros	50 % UAD, 50 % espèces	110 000	14 000	0	4 167	5 400	3 750	137 317
Allister P. Graham	100 % UAD	110 000	14 000	0	15 000	12 300	750	152 050
Scott M. Hand <sup>4</sup>	50 % UAD, 50 % espèces	73 333	8 000	0	10 000	7 500	750	99 583
Luther S. Helms <sup>3,4</sup>	100 % UAD	73 333	8 000	0	10 000	7 500	5 000	104 551
Thomas E. Kierans	100 % espèces	110 000	9 000	23 334	19 167	12 300	750	174 551
Lorna R. Marsden	50 % UAD, 50 % espèces	110 000	14 000	0	5 917	9 600	750	140 267
Arthur R. Sawchuk	50 % UAD, 50 % espèces	364 584	0	0	0	0	0	364 584
Hugh W. Sloan, Jr. <sup>3</sup>	50 % UAD, 50 % espèces	110 000	14 000	17 833	10 084	15 000	3 750	178 595
Gordon G. Thiessen	50 % UAD, 50 % espèces	110 000	14 000	0	5 917	9 600	3 750	143 267
<b>TOTAL :</b>								<b>2 448 275 \$</b>

<sup>1</sup> La provision annuelle de Gail C.A. Cook-Bennett comprenait une provision annuelle de vice-présidente du conseil calculée au prorata, sa nomination ayant eu lieu en décembre 2007.

<sup>2</sup> Thomas P. d'Aquino a démissionné du comité de vérification et de gestion des risques et du comité de révision et d'éthique le 3 mai 2007.

<sup>3</sup> 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 1,1578 \$ CA au T1, de 1,0627 \$ CA au T2, de 1,0031 \$ CA au T3 et de 0,9785 \$ CA au T4 pour 1 \$ US.

<sup>4</sup> Scott M. Hand et Luther S. Helms ont été nommés au comité de vérification et de gestion des risques et au comité de révision et d'éthique le 3 mai 2007.

# Rapport du comité de gouvernance et des candidatures

Le comité de gouvernance a pour mandat de recommander des candidats aux postes d'administrateur, de mesurer l'efficacité du conseil, de ses comités, de leurs présidents et de chacun des administrateurs, d'évaluer le rendement du président et chef de la direction, de faire des recommandations touchant la rémunération de ce dernier et d'assurer la gouvernance de la Société. Le comité de gouvernance applique les meilleures normes de gouvernance possible en examinant régulièrement les pratiques de gouvernance de la Société et en les évaluant à la lumière des normes nationales et internationales. Les membres du comité de gouvernance satisfont aux exigences en matière d'indépendance prescrites par la réglementation en valeurs mobilières applicable et par les bourses où sont inscrits les titres de la Société.



Arthur R. Sawchuk  
(président)



John M. Cassaday



Gail C.A. Cook-Bennett



Pierre Y. Ducros



Thomas E. Kierans



Hugh W. Sloan, Jr.

Le comité de gouvernance a tenu quatre réunions en 2007. Le président et chef de la direction a assisté aux réunions sur invitation du président du comité de gouvernance. Le comité de gouvernance s'est réuni à huis clos, sans la présence des membres de la direction, à la fin de chaque réunion. En 2007, conformément à sa charte, le comité de gouvernance a accompli ce qui suit.

## Évaluation du conseil et de ses comités et plans d'amélioration

Le comité de gouvernance procède annuellement à l'évaluation du conseil, de ses comités ainsi que de la contribution de chaque administrateur (une description du processus d'évaluation du conseil est donnée à l'annexe B, « Politiques du conseil »). Dans le cadre de l'évaluation du conseil, le comité de gouvernance s'est réuni à huis clos, en l'absence du président du conseil, pour discuter du rendement de ce dernier en 2006 et pour recommander le renouvellement de son mandat en 2007. Le comité de gouvernance se fonde sur les résultats de l'évaluation annuelle du conseil pour recommander un plan d'amélioration.

En 2007, le comité de gouvernance a fait le suivi des points suivants qui devaient être améliorés en priorité :

- **Stratégie** : Continuer de discuter des défis et des occasions à chaque réunion du conseil d'administration et de passer en revue le rendement de l'entreprise, ses défis et ses occasions.
- **Relève** : Continuer de mettre l'accent sur la planification de la relève et du renouvellement du conseil après le départ à la retraite de certains administrateurs, d'évaluer des candidats au poste de président du conseil en prévision du départ à la retraite du président actuel et de planifier la relève du chef de la direction et des hauts dirigeants. Plus précisément, Scott Hand et Luther Helms ont été nommés en 2007 en prévision du départ à la retraite de deux administrateurs qui atteindront l'âge de la retraite obligatoire en 2008. Gail Cook-Bennett a été nommée vice-présidente du conseil en décembre 2007 en prévision de sa nomination au poste de présidente du conseil dès que le président actuel prendra sa retraite. La relève des membres de la direction a fait l'objet de nombreuses discussions à l'occasion des réunions du conseil et de ses comités. Dans certains cas, les membres de la haute direction qui pourraient être des successeurs éventuels ont vu leur mandat étendu en vue d'une évaluation plus poussée.
- **Connaissance des activités** : Continuer de rendre visite aux bureaux de la Société pour mieux comprendre leurs activités

et pour rencontrer les cadres et les employés des divisions. En 2007, le conseil a tenu des réunions à Boston et à Waterloo, où sont situés les sièges sociaux de la Division américaine et de la Division canadienne de la Société.

- **Présentations des dirigeants au conseil** : Les présentations des dirigeants au conseil ont de nouveau porté sur les défis, les risques et les occasions, ce qui a permis de traiter plus souvent et plus longuement de la stratégie d'entreprise.
- **Formation des administrateurs** : Continuer d'organiser des séminaires à l'intention des administrateurs, car ceux-ci les jugent très utiles pour mieux comprendre les activités de la Société. En 2007, des dirigeants des divisions américaine et canadienne ont donné des séminaires sur la longévité, la gestion de l'actif pour le compte de tiers, le marché canadien de la clientèle aisée et la stimulation de la croissance grâce à l'assurance collective. D'autres séminaires ont porté sur le capital économique et sur le capital économique de risque.
- **Gouvernance** : Continuer de donner l'exemple en matière de gouvernance, sans négliger pour autant les autres fonctions de gérance des administrateurs, et adopter des pratiques efficaces et à valeur ajoutée. Manuvie et le conseil d'administration continuent de favoriser une bonne gouvernance. Bien que l'obtention de récompenses en matière de gouvernance ne soit pas un objectif proprement dit, Manuvie et les membres du conseil sont fiers d'être reconnus pour leurs réalisations en matière de gouvernance. Manuvie s'est classée au premier rang, pour ses pratiques de gouvernance parmi les sociétés étudiées en 2007 par le magazine *Report on Business* du *Globe and Mail*, pour une quatrième fois depuis les six ans qu'existe ce classement.

Le conseil a établi les priorités suivantes pour 2008 :

- **Stratégie** : Continuer de discuter des défis et des occasions qui se présentent à la Société chaque fois qu'une présentation sur les activités d'une division est donnée dans le cadre d'une réunion habituelle du conseil.
- **Succession** : Continuer de planifier la succession des membres du conseil d'administration et de la haute direction.

- Présentations de la direction et documents de préparation remis aux administrateurs : Continuer de fournir aux administrateurs des documents à lire avant la présentation afin de faciliter l'exercice de leurs fonctions de gerance. Dans le cadre de leurs présentations, les membres de la direction s'efforceront de mettre en lumière les situations, problèmes et occasions qui pourraient se présenter, afin d'accroître la collaboration du conseil et de la direction au chapitre de la planification.
- Connaissance des activités : Le conseil a convenu de tenir, dans la mesure du possible, des réunions au siège des activités américaines à Boston, au Massachusetts, chaque année; au bureau principal de la Division canadienne à Waterloo, en Ontario, chaque année (sauf si une réunion du conseil a lieu en Asie au cours de l'année) et en Asie tous les trois ans. Le conseil aura ainsi l'occasion de constater l'état courant des affaires à ces bureaux et d'observer de lui-même les activités de la direction.
- Formation des administrateurs : Le secteur des services financiers est extrêmement complexe et dynamique. Les membres du conseil ont demandé à recevoir davantage d'information sur le secteur, ses grands dossiers, ses tendances actuelles et ses incidences sur la Société. Le conseil a accepté de prolonger la durée de chacune de ses réunions et d'ajouter une huitième réunion habituelle afin de laisser plus de temps aux administrateurs pour approfondir leur analyse des points à l'ordre du jour et pour suivre des séances de formation.
- Gouvernance : Dans le contexte actuel, des revendications ont été exprimées en faveur d'une réglementation accrue en matière de gouvernance. Le conseil examinera les pressions en ce sens et les tendances émergentes en vue de favoriser la prise de décisions qui procurent une valeur ajoutée. Le conseil continuera de proposer et de mettre en œuvre de saines mesures de gouvernance.

### Gouvernance

Afin de maintenir les normes élevées de la Société en matière de gouvernance, le comité de gouvernance a accompli ce qui suit en 2007 :

- Suivi les développements en matière de gouvernance et fait des recommandations au conseil en vue d'améliorer le programme de gouvernance de la Société. Il en a résulté des modifications au mandat et aux politiques du conseil.
- Réinstauré l'ancienne politique voulant qu'un administrateur touche la moitié de sa provision sous forme de titres de participation (unités d'actions différées ou actions ordinaires) jusqu'à ce qu'il détienne la participation minimale exigée.
- 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 mis à l'ordre du jour de l'assemblée annuelle des actionnaires.

### 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 structure et la composition des comités du conseil.
- Entrepris des démarches de renouvellement du conseil. Le comité de gouvernance a examiné la taille et la composition du conseil, les critères de sélection des administrateurs ainsi que les compétences et l'expérience indiqués dans les profils des administrateurs, ce qui lui a permis de constater certaines lacunes et le départ à la retraite prochain de certains administrateurs. S'en sont suivies des modifications aux

critères de sélection des administrateurs, relativement au lieu de résidence, à l'expérience à titre de chef des finances ou de comptable agréé et à l'expérience comme chef de la direction. Le comité de gouvernance a fait appel à Egon Zehnder, une agence de recrutement de cadres, pour l'aider à trouver d'autres candidats potentiels qualifiés, compte tenu des exigences déjà définies en matière d'expertise financière et d'expérience à titre de chef de la direction.

- Nommé deux nouveaux membres au comité de vérification, conformément à la nouvelle politique du conseil prévoyant la nomination de tous les nouveaux administrateurs indépendants à ce comité.
- Confirmé l'indépendance de tous les administrateurs, à l'exception de M. D'Alessandro qui n'est pas indépendant puisqu'il est le président et chef de la direction de la Société.

### Rémunération des administrateurs

- Comparé la rémunération des administrateurs indépendants à celle d'administrateurs d'un groupe de comparaison, avec l'aide de Hugessen Consulting Inc. (« HCI »). Les honoraires versés aux membres des comités ont été majorés pour tenir compte de la complexité des activités de Manuvie ainsi que du temps supplémentaire à consacrer à la préparation des réunions et à la participation à ces réunions (des précisions sont fournies à la rubrique « Rémunération du conseil d'administration », à la page 13).

### Examen annuel du président et chef de la direction

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

- examiné le processus de relève du président et chef de la direction;
- examiné et recommandé au conseil d'approuver les objectifs non financiers du président et chef de la direction pour 2008;
- 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;
- retenu les services de l'expert-conseil HCI pour obtenir des conseils et des lignes directrices à l'égard de la rémunération du président et chef de la direction;
- 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 » qui fait partie de la rubrique « Rapport sur la rémunération des dirigeants ».

Le comité de gouvernance a examiné sa charte, après quoi il y a apporté de légères modifications. Le comité de gouvernance a également évalué son rendement à la lumière de sa charte et conclu qu'il l'a respectée en 2007. 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](http://www.manuvie.com).

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

Arthur R. Sawchuk (*président*)  
 John M. Cassaday  
 Gail C.A. Cook-Bennett  
 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. 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, ainsi qu'avec le chef du contentieux pour examiner la gestion des risques juridiques et de ceux liés à la conformité. Le président du comité représente également le comité de vérification dans le cadre de réunions avec le chef de la gestion des risques.

Les membres du comité de vérification satisfont aux exigences en matière d'indépendance prescrites par les autorités en valeurs mobilières et autres organismes de réglementation auxquels la Société est assujettie et par les règles des bourses auxquelles ses titres sont inscrits. Le comité de vérification et le conseil d'administration ont examiné la composition du comité 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 tous les membres du comité de vérification possèdent les compétences nécessaires pour être désignés « expert financier » aux termes de la loi Sarbanes-Oxley.



Richard B. DeWolfe  
(président)



Lino J. Celeste



Robert E. Dineen, Jr.



Allister P. Graham



Scott M. Hand



Luther S. Helms



Thomas E. Kierans

En 2007, le comité de vérification a tenu six réunions ordinaires et une réunion par téléconférence. Le président et chef de la direction a assisté aux réunions sur invitation du président du comité de vérification. Le comité de vérification s'est réuni à huis clos, sans la présence des membres de la direction, à la fin de chaque réunion. En 2007, conformément à sa charte, 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 2006.

## Vérificateur indépendant

- Examiné les compétences, le rendement et l'indépendance du vérificateur indépendant, recommandé que sa nomination pour un nouveau mandat soit soumise à l'approbation des actionnaires et recommandé au conseil sa rémunération.
- 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 permis 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 à des services hors vérification permis fournis par le vérificateur indépendant et examiné les décisions de ce membre à la réunion suivante.
- Examiné avec le vérificateur indépendant et la direction la portée globale et le plan général de la vérification annuelle.
- Rencontré périodiquement le vérificateur indépendant à huis clos.

## Vérificateur interne

- Examiné et approuvé le mandat du service de vérification interne.
- Examiné l'indépendance, les compétences, la dotation en personnel, le budget et les plans de travail annuels du service de vérification interne.
- Examiné les rapports périodiques du service de vérification interne sur les activités de vérification interne et leurs résultats.
- 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.
- Étudié les répercussions de nouvelles normes comptables importantes établies par l'Institut Canadien des Comptables Agréés.
- Suivi de près les démarches de la Société en vue de se conformer à la loi Sarbanes-Oxley.

## Gestion des risques et conformité aux règlements

- Examiné les rapports de la direction sur les activités et les initiatives de la Société relatives à la gestion des risques.
- 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 les rapports périodiques du chef de la gestion des risques au sujet du capital économique et des progrès dans l'élaboration de mesures du capital économique pour la Société.
- Examiné et approuvé les politiques de gestion des risques recommandées par la direction et examiné les rapports de la direction faisant état de la conformité aux 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 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.

Le comité de vérification a examiné sa charte, après quoi il y a apporté de légères modifications. Le comité de vérification a également évalué son rendement à la lumière de sa charte et conclu qu'il l'a respectée en 2007. Une fiche d'évaluation illustrant la conformité du comité de vérification à sa charte et la charte elle-même se trouvent sur le site Web [www.manuvie.com](http://www.manuvie.com).

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

Richard B. DeWolfe (*président*)

Lino J. Celeste

Robert E. Dineen, Jr.

Allister P. Graham

Scott M. Hand\*

Luther S. Helms\*

Thomas E. Kierans

\* Scott Hand et Luther Helms ont été nommés au comité de vérification le 3 mai 2007.

# 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 des questions touchant l'éthique, les conflits d'intérêts, l'utilisation des renseignements confidentiels, les plaintes des clients, les ententes avec des personnes ou des entités liées à la Société et les opérations susceptibles d'avoir un effet important sur la stabilité ou la solvabilité de la Société.

Les membres du comité d'éthique satisfont aux exigences en matière d'indépendance prescrites par les autorités en valeurs mobilières et autres organismes de réglementation auxquels la Société est assujettie et par les règles des bourses auxquelles ses titres sont inscrits.



Thomas E. Kierans  
(président)



Lino J. Celeste



Richard B. DeWolfe



Robert E. Dineen, Jr.



Allister P. Graham



Scott M. Hand



Luther S. Helms

En 2007, le comité d'éthique a tenu trois réunions. Le président et chef de la direction a assisté aux réunions sur invitation du président du comité d'éthique. Le comité d'éthique s'est réuni à huis clos, sans la présence des membres de la direction, à la fin de chaque réunion.

En 2007, conformément à sa charte, le comité d'éthique a accompli ce qui suit.

- Procédé à l'examen annuel du *Code de déontologie et d'éthique* (le « Code »).
- Reçu, dans le cadre de l'examen annuel du Code, un rapport de la direction sur le Centre d'éthique de Manuvie (un système de signalement géré par un fournisseur externe qui permet aux employés d'exprimer de façon anonyme leurs préoccupations en matière d'éthique, par Internet ou par téléphone), sur la formation relative au Code et sur le processus d'attestation de conformité au Code, ainsi que sur les déclarations relatives aux conflits d'intérêts.
- Examiné l'efficacité des procédures touchant les opérations entre apparentés ainsi que les pratiques de la Société afin d'assurer que les opérations importantes entre apparentés soient reconnues comme telles.
- Reçu des dirigeants un rapport indiquant qu'aucune opération importante entre apparentés n'avait eu lieu.
- Examiné, évalué et approuvé des procédures révisées touchant les conflits d'intérêts et examiné et évalué les procédures visant à restreindre l'utilisation des renseignements confidentiels.
- Vérifié qu'aucun dirigeant ou administrateur n'avait présenté de demande de dispense de l'application du Code et qu'aucune dispense n'avait été accordée.
- Examiné les pratiques d'information des clients et de gestion des plaintes des clients.

Le comité d'éthique a examiné sa charte, évalué son rendement à la lumière de celle-ci et conclu qu'il l'a respectée en 2007. 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](http://www.manuvie.com).

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

Thomas E. Kierans (*président*)  
Lino J. Celeste  
Richard B. DeWolfe  
Robert E. Dineen, Jr.  
Allister P. Graham  
Scott M. Hand\*  
Luther S. Helms\*

\* Scott Hand et Luther Helms ont été nommés au comité d'éthique le 3 mai 2007.

# Rapport du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

Le comité de rémunération et de dotation en personnel (le « comité de rémunération ») aide le conseil d'administration à superviser la stratégie, les politiques et les programmes généraux de la Société en matière de ressources humaines. Le comité de rémunération s'intéresse d'abord à la rémunération, au perfectionnement et à la relève des dirigeants. Le comité de rémunération veille également à ce que l'information pertinente sur la rémunération des cadres soit clairement divulguée aux actionnaires de la Société et à d'autres partenaires. Les membres du comité de rémunération satisfont aux exigences en matière d'indépendance prescrites aux termes des règlements en valeurs mobilières applicables et par les bourses auxquelles sont inscrits les titres de la Société.



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

Le comité de rémunération a tenu sept réunions en 2007. Le président et chef de la direction, d'autres dirigeants et le conseiller externe du comité de rémunération, Hugessen Consulting Inc. (« HCI ») ont assisté aux réunions sur invitation du président du comité de rémunération. De l'information détaillée avait été distribuée avant chaque réunion pour que le comité puisse prendre des décisions éclairées. Les membres du comité se sont réunis à huis clos après chaque réunion.

En 2007, conformément à sa charte, le comité de rémunération a accompli ce qui suit.

- Examiné les politiques de rémunération de la Société.
- Examiné, avec le chef de la direction, les objectifs et les évaluations de rendement annuels des hauts dirigeants, y compris leur contribution à l'instauration d'une culture d'intégrité.
- Examiné les programmes de rémunération des dirigeants ainsi que la rémunération versée aux vice-présidents directeurs principaux et aux vice-présidents directeurs. La rémunération du président et chef de la direction a été examinée par le comité de gouvernance, qui en a recommandé l'approbation par l'ensemble des administrateurs. Toutes les recommandations du comité de rémunération ont été soumises à l'approbation de tous les membres du conseil.
- Évalué le bassin de candidats à des postes de direction ainsi que les plans de relève de la Société.
- S'est acquitté de ses responsabilités de surveillance à l'égard des régimes de retraite et d'avantages sociaux. En plus d'assumer ses responsabilités fiduciaires et non fiduciaires courantes, a examiné et approuvé des changements importants à la structure des régimes de retraite aux États-Unis et au Japon qui entreront en vigueur en 2008.
- Examiné et approuvé les renseignements relatifs à la rémunération des cadres inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations.
- Approuvé un projet à l'échelle de la Société (pratiquement mené à terme en 2007) qui visait à standardiser les conditions postérieures à l'emploi qui s'appliquent aux cadres, y compris les clauses de non-sollicitation liant tous les dirigeants et les clauses de non-concurrence liant les plus hauts dirigeants.

En 2007, le comité de rémunération a employé directement HCI à titre de conseiller indépendant qui lui a fourni des conseils et des lignes directrices en matière de rémunération. Toutes les tâches effectuées par ce conseiller doivent être approuvées au préalable par le président du comité de rémunération.

En 2007, la société HCI a touché des honoraires de 293 562 \$ pour les services-conseils en rémunération des dirigeants qu'elle a prodigués au comité de rémunération et au comité de gouvernance. Elle a entre autres pris part à des réunions du comité et procédé à un examen exhaustif de la rémunération des cadres supérieurs par rapport aux pratiques du marché. Elle n'a pas fourni d'autres services à la Société en 2007.

Le comité de rémunération a examiné sa charte, après quoi il y a apporté des modifications. Le comité de rémunération a également évalué son rendement à la lumière de sa charte et conclu qu'il l'a respectée en 2007. 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](http://www.manuvie.com).

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

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

# Rapport sur la rémunération des dirigeants

## Principes de rémunération

La Société tient à gérer ses ressources humaines aussi rigoureusement que ses ressources financières. Elle croit que le calibre et le dévouement de ses 328 dirigeants (vice-présidents et échelons supérieurs), établis partout au monde, sont essentiels au maintien de sa réussite et de ses rendements supérieurs. Depuis le premier appel public à l'épargne de la Société en 1999, le rendement total obtenu par les actionnaires s'est élevé à 419 % sur la période de huit ans terminée le 31 décembre 2007.

La Société s'est dotée d'un programme de rémunération mondial qui lui permet d'attirer et de fidéliser des dirigeants soucieux de réaliser les objectifs à court, moyen et long termes de la Société et d'agir selon les intérêts véritables de cette dernière et de ses actionnaires. Ce programme de rémunération est axé sur le rendement et s'inscrit dans une culture fondée sur le mérite. Combiné à des évaluations rigoureuses du rendement et du potentiel, il permet à la Société de récompenser nettement mieux ses dirigeants les plus qualifiés et les plus précieux.

Les régimes d'intéressement font l'objet de tests de tension et d'examen à la lumière des objectifs annuels de la Société et des résultats de sociétés comparables. La rémunération en espèces à court terme, comme le salaire de base et les primes d'encouragement annuelles, repose sur le rendement individuel ainsi que sur les résultats de la division et de la Société l'année précédente. Quant aux primes à moyen terme et à long terme, comme les unités d'actions temporairement inaccessibles (« UAT ») et les options d'achat d'actions, elles sont fonction de la valeur que chaque personne visée devrait apporter à la Société dans l'avenir, et leur montant correspond aux attentes de la Société quant au potentiel de ces personnes. Ces primes servent aussi d'outils de fidélisation. Enfin, les lignes directrices relatives à la participation obligatoire ont pour effet de rapprocher les intérêts des dirigeants de ceux des actionnaires.

Le programme de rémunération de la Société est intégré à ses programmes de gestion des candidats prometteurs et de la relève. 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. Ces efforts lui ont permis de déployer 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. Les objectifs de rendement des hauts dirigeants comprennent des éléments liés à la gestion des employés prometteurs, afin d'assurer une bonne promotion de cette gestion au sein de la Société.

## Structure et composition de la rémunération

Le programme de rémunération des dirigeants de la Société est axé sur la rémunération globale, soit l'ensemble de la rémunération versée aux dirigeants. La rémunération globale se compose des éléments principaux suivants : salaire de base, primes d'encouragement annuelles, UAT, options d'achat d'actions, droits à retraite, avantages sociaux et avantages accessoires. Chacun de ces éléments fait l'objet d'une description détaillée ci-dessous. Le comité de rémunération a structuré le programme de rémunération en tenant compte des données comparatives fournies par de nombreux sondages sur la rémunération menés par des agences externes indépendantes.

La Société verse un pourcentage substantiel de rémunération à risque sous forme de primes d'encouragement annuelles, d'UAT et d'options d'achat d'actions. La composition réelle de la rémunération varie selon les paliers de direction, compte tenu de l'incidence qu'ont les hauts dirigeants sur les résultats de la Société. La composition varie aussi selon les pays et résulte d'un compromis entre la situation du marché dans chaque pays et les principes de rémunération de la Société. La composition moyenne de la rémunération de l'ensemble des dirigeants en 2007 était la suivante :

	Salaire de base	Prime d'encouragement annuelle	UAT	Options d'achat d'actions	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-présidente	45 %	30 %	15 %	10 %	55 %

## Positionnement sur le marché

La Société évalue annuellement 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 dirigeants au rendement supérieur doit être concurrentielle par rapport à celle des dirigeants 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.

Le comité de rémunération a choisi les sociétés composant chacun des groupes de comparaison en tenant compte des suggestions de la direction et des recommandations de HCI :

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

#### *Groupe de comparaison des plus hauts dirigeants à l'échelle internationale*

Les plus hauts dirigeants dont les responsabilités s'étendent à l'échelle mondiale comprennent 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, ainsi que le vice-président directeur principal, Expansion des affaires et chef du contentieux. Chaque année, HCI effectue un examen des postes susmentionnés pour le compte du comité de rémunération et, dans le cas du président et chef de la direction, pour le compte du comité de gouvernance. Ces personnes sont comparées aux dirigeants d'un groupe de sociétés américaines et internationales de taille semblable (voir le tableau ci-dessous).

Groupe de comparaison des plus hauts dirigeants à l'échelle internationale		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ AFLAC</li> <li>▪ Allstate Insurance</li> <li>▪ AXA Insurance</li> <li>▪ Hartford Financial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HSBC Bank and Insurance</li> <li>▪ ING Insurance</li> <li>▪ Metropolitan Life</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Principal Financial</li> <li>▪ Prudential Financial</li> <li>▪ US Bancorp</li> </ul>

En reconnaissance du caractère mondial de ces postes de direction, la rémunération est établie en dollars américains et versée en dollars canadiens. On surveille aussi les pratiques de rémunération du groupe de comparaison canadien à titre de deuxième repère pour ces dirigeants.

#### **Salaire de base**

Élément de la rémunération	Employés visés	Période de référence	Critères
Salaire de base	Tous les employés	1 an	Compétitivité sur le marché, rendement individuel et équité interne.

Le salaire de base constitue une rémunération pour les tâches accomplies par l'employé pour le compte de la Société. Les salaires de base et les fourchettes de salaires, y compris les valeurs minimales, maximales et médianes, sont comparés aux salaires et fourchettes associés à des postes comparables dans le groupe de comparaison pertinent, ainsi qu'aux salaires et fourchettes associés à des postes similaires au sein de la Société. Ces salaires sont ensuite rajustés en fonction des compétences, de l'expérience et du rendement de chaque employé, à l'intérieur de la fourchette pertinente. Les salaires sont révisés au moins une fois l'an, et les rajustements annuels entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> mars dans la plupart des emplacements. En 2007, l'augmentation moyenne du salaire de base des dirigeants a été de 4 %.

#### **Primes d'encouragement à court terme (régime d'intéressement annuel ou « RIA »)**

Élément de la rémunération	Type d'encouragement	Employés visés	Période de référence	Critères
Prime d'encouragement annuelle	Prime à court terme	Tous les employés	1 an	Les primes cibles sont fonction de la compétitivité sur le marché. Les primes attribuées sont fonction du rendement de la Société, des divisions et des employés.

Le RIA donne l'occasion aux dirigeants d'obtenir des primes en espèces établies selon l'atteinte d'objectifs de rendement annuels préétablis pour la Société, ses divisions et chacun de ses employés. Les primes cibles au titre du RIA correspondent à un pourcentage du salaire de base et sont basées sur la médiane des primes d'encouragement attribuées par des sociétés semblables. Les primes cibles à tous les échelons sont revues annuellement pour qu'elles conservent leur caractère concurrentiel sur le marché. Si le rendement de la Société, de la division et/ou de l'employé est inférieur aux attentes, la prime d'encouragement en vertu du RIA est nulle. La prime maximale pouvant être versée en cas de dépassement des objectifs de la Société et des objectifs individuels varie selon l'échelon. Les objectifs de rendement individuels sont fondés sur le plan d'affaires de la Société pour l'exercice financier; ils se veulent exigeants, mais réalisables. Ci-après un résumé du calcul des primes d'encouragement annuelles.

Salaire de base	x	Prime cible du RIA	x	Coefficient de rendement de l'entreprise	x	Coefficient de rendement individuel	=	Prime annuelle
Varie selon les compétences, l'expérience et le rendement individuels		Varie selon l'échelon		Varie selon l'échelon et le secteur Rendement de la Société = RCP (60 %) et BPA (40 %) Rendement de la division = mesures et pondérations variables selon les divisions Fourchette de rajustement = 0 à 200 % de la cible		Varie selon les personnes. Établi selon des objectifs stratégiques, financiers, d'exploitation et de formation Fourchette de rajustement = 0 à 200 % de la cible		Prime allant de 0 % au pourcentage maximal

En 2007, les primes cibles, les pourcentages maximaux et les pondérations du RIA étaient les suivants :

		Cible du RIA	Plafond du RIA	Pondération du coefficient de rendement de l'entreprise	
		(% du salaire de base)		Entreprise	Division
Président et chef de la direction		100 %	300 %	100 %	0 %
Vice-président directeur principal		70 – 100 %	175 – 250 %	100 %	0 %
Vice-président directeur	Division	45 – 70 %	113 – 175 %	25 %	75 %
	Entreprise			50 %	50 %
Vice-président principal	Division	35 – 55 %	88 – 138 %	25 %	75 %
	Entreprise			50 %	50 %
Vice-président	Division	25 – 45 %	63 – 113 %	25 %	75 %
	Entreprise			50 %	50 %

En 2007, pour maintenir notre compétitivité sur le marché, les cibles du RIA ont été rajustées pour certains échelons et certains endroits. Dans le cas du chef de la direction et des vice-présidents directeurs principaux, le coefficient lié au rendement de l'entreprise est fondé uniquement sur les résultats globaux de la Société, afin d'inciter ces personnes à une plus grande collaboration et à la poursuite de priorités communes dans nos divers secteurs. En 2007, aux fins du RIA, le rendement global de la Société a été mesuré en accordant une pondération de 60 % au rendement des capitaux propres et une pondération de 40 % au résultat dilué par action. Le comité de rémunération a fixé les cibles en tenant compte des suggestions de la direction et des recommandations de HCI. Les valeurs minimales, cibles et maximales du rendement des capitaux propres et du résultat dilué par action sont établis chaque année. Le coefficient lié au rendement de l'entreprise est calculé au moyen d'une échelle mobile :

Mesure (résultat par rapport à la cible)	Échelle du coefficient de rendement de l'entreprise			Pondération
	Moins que le minimum (85 % de la cible)	Cible	Maximum ou plus (110 % de la cible)	
Rendement des capitaux propres	0 %	100 %	200 %	x 60 %
Résultat dilué par action	0 %	100 %	200 %	x 40 %

Lorsque l'une ou l'autre mesure se situe entre le minimum et la cible ou entre la cible et le maximum, le coefficient est calculé au prorata.

Les divisions possèdent chacune leur méthode de calcul de leur rendement. Ce calcul peut tenir compte notamment du bénéfice net, du rendement des biens, des revenus et de la gestion des charges, et il est calculé en fonction de la même échelle que le coefficient de rendement de l'entreprise. Les mesures de rendement de l'entreprise et des divisions font l'objet de tests de tension reposant sur la modélisation de différents rendements hypothétiques et de leur incidence sur le montant des primes, afin que les primes éventuelles soient alignées sur le rendement à court terme de la Société. Au début de chaque année, la direction établit des niveaux cibles pour les éléments du coefficient de rendement de l'entreprise qui seront mesurés. Ces niveaux cibles constituent des objectifs ambitieux mais réalisables, qui sont conformes; a la stratégie générale de la Société. La direction tient compte de plusieurs facteurs lorsqu'elle établit ces cibles: rendement passé, croissance potentielle d'après divers scénarios, position concurrentielle et conjoncture économique.

Normalement, les primes du RIA sont versées aux employés au mois de février suivant l'année de référence. La page 38 renferme des précisions sur les primes du RIA versées au président et chef de la direction, au vice-président directeur principal et chef des finances et aux trois autres dirigeants les mieux rémunérés de la Société en poste à la fin de l'exercice terminé le 31 décembre 2007 (collectivement, les « dirigeants désignés »).

## Primes d'encouragement à moyen terme et à long terme (UAT et options d'achat d'actions)

Élément de la rémunération	Type de prime	Employés visés	Période	Critères
UAT	Prime d'encouragement à moyen terme	Dirigeants (vice-présidents et titulaires de postes supérieurs) et certains employés non dirigeants	Jusqu'à 3 ans, entière acquisition à la fin de la période	Attribuées annuellement, selon le maintien du rendement et du potentiel individuel ainsi que la compétitivité sur le marché. La valeur finale de la prime dépend du cours de l'action ordinaire et est assujettie à des critères de rendement des capitaux propres.
Options d'achat d'actions	Prime d'encouragement à long terme	Dirigeants (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'attribution	Attribuées annuellement, selon le maintien du rendement et du potentiel individuel ainsi que la compétitivité sur le marché. La valeur finale de la prime est fonction de l'écart entre le cours de l'action ordinaire et le prix des options attribuées.

La Société rajuste périodiquement les conditions relatives aux primes d'encouragement à moyen terme et à long terme après avoir mené une analyse comparative des pratiques du marché. En 2005, la Société a ajouté une condition à ses régimes d'options d'achat d'actions et d'UAT, en vertu de laquelle les employés dont le service prend fin dans les douze mois suivant la date de l'attribution doivent renoncer aux primes non acquises. À compter de 2008, les options d'achat d'actions non acquises ne seront plus acquises immédiatement en cas de départ à la retraite à l'âge normal : leur acquisition se poursuivra suivant le calendrier normal. De plus, les options d'achat d'actions et les UAT attribuées à des dirigeants seront assorties de conditions postérieures à l'emploi les obligeant à renoncer à toute prime non acquise en cas de non-respect de ces conditions.

### Répartition entre UAT et options d'achat d'actions

Après le premier appel public à l'épargne de la Société en 1999 et avant que la Société commence à attribuer des UAT en 2003, les dirigeants touchaient toutes leurs primes d'encouragement à long terme sous forme d'options d'achat d'actions. Les attributions d'options d'achat d'actions ont commencé à diminuer considérablement dès 2003, après le lancement du régime d'unités d'actions temporairement inaccessibles (le « régime d'UAT »). La répartition actuelle entre UAT et options d'achat d'actions est conforme aux pratiques du marché. Seuls les plus hauts dirigeants qui ont la plus grande influence sur le rendement à long terme de la Société touchent un pourcentage supérieur de leur rémunération à long terme sous forme d'options d'achat d'actions par rapport aux autres dirigeants. La répartition entre UAT et options d'achat d'actions varie selon les paliers :

- Le président et chef de la direction, les vice-présidents directeurs principaux et les vice-présidents directeurs reçoivent la moitié de leurs primes d'encouragement à moyen terme et à long terme sous forme d'UAT et l'autre moitié sous forme d'options d'achat d'actions.
- Les vice-présidents principaux et les vice-présidents reçoivent 70 % de leurs primes d'encouragement à moyen terme et à long terme sous forme d'UAT et 30 % sous forme d'options d'achat d'actions.

### Primes d'encouragement à moyen terme (régime d'UAT)

Les UAT donnent à leur détenteur le droit de recevoir l'équivalent en espèces de la valeur marchande du même nombre d'actions ordinaires quand les UAT sont acquises et payées, dans les trois ans suivant leur attribution. La valeur finale des UAT dépend de la valeur marchande des actions ordinaires et donc du rendement de la Société. Des UAT sont créditées aux participants selon les dividendes versés sur les actions ordinaires. La Société n'émet aucune action ordinaire en rapport avec les UAT. En 2007, la Société a attribué 1 546 488 UAT valant 62,4 millions de dollars, et ces unités représentent 70 % de la valeur de toutes les primes d'encouragement à moyen terme et à long terme attribuées au cours de l'année. Au Canada et aux États-Unis, les UAT peuvent être converties en UAD, de la façon expliquée à la page 26, sous réserve de la réglementation fiscale applicable. Les UAT assujetties à des critères de rendement sont souvent appelées « unités d'actions liées au rendement » par d'autres entreprises.

Les primes cibles au titre des UAT sont réexaminées annuellement en fonction de la cible médiane d'un groupe de sociétés comparables. Comme les UAT sont fondées sur le rendement et le potentiel de chaque employé, les UAT attribuées peuvent être inférieures ou supérieures à la cible. Les UAT sont attribuées en février de chaque année et, en général, des critères précis de rendement de l'entreprise doivent être satisfaits pour que les UAT aient une valeur pour les participants. Le comité de rémunération définit chaque année les critères de rendement liés aux UAT, et ces critères se rapportent au rendement des capitaux propres de la Société durant la période d'acquisition. Voici un résumé des critères de rendement applicables aux UAT attribuées en février 2007 :

Critères de rendement applicables aux UAT en 2007	Seuil	Cible	Maximum
Taux de rendement moyen des capitaux propres de la Société sur une période de trois ans	moins de 12 %	16 %	19 %
Nombre d'UAT acquises, en pourcentage de l'attribution initiale	0 %	100 %	150 %

Note : Si le rendement moyen des capitaux propres sur une période de trois ans se situe entre 12 % et 16 %, ou entre 16 % et 19 %, les UAT seront acquises au prorata.

Le rendement des capitaux propres représente une mesure de rendement essentielle pour la Société et constitue donc un élément clé des critères de rendement applicables aux UAT. Le rendement des capitaux propres mesure non seulement la profitabilité de la Société, mais reflète aussi la qualité de sa gestion du capital des actionnaires et ses perspectives de croissance. Un rendement des capitaux propres élevé contribue de façon importante à la réalisation des objectifs à long terme de la Société.

La cible et la fourchette applicables au rendement moyen des capitaux propres sur trois ans tiennent compte d'une analyse rigoureuse des concurrents et des rendements passés, des plans et objectifs à court et à moyen termes de la Société ainsi que de sa capacité à réaliser ces objectifs. La fourchette tient aussi compte du rendement des concurrents et de la volonté de la Société à conserver un rendement des capitaux propres parmi les plus élevés sur le marché.

En 2008, les critères de rendement applicables aux UAT préciseront un taux moyen de rendement des capitaux propres cible légèrement plus élevé sur une période de trois ans, soit 17 %, ce qui représente un niveau plus élevé que l'objectif à moyen terme de la Société, qui se chiffre à 16 %. Le rendement moyen des capitaux propres s'est chiffré à 16,4 %, à 14,9 % et à 15,2 % pour les périodes de trois ans se terminant en 2007, en 2006 et en 2005 respectivement. Les critères de rendement applicables aux UAT attribués en février 2008 sont résumés ci-après.

Critères de rendement applicables aux UAT en 2008	Seuil	Cible	Maximum
Taux de rendement moyen des capitaux propres de la Société sur une période de trois ans	moins de 12 %	17 %	19 %
Nombre d'UAT acquises, en pourcentage de l'attribution initiale	0 %	100 %	150 %

Note : Si le rendement moyen des capitaux propres sur une période de trois ans se situe entre 12 % et 17 %, ou entre 17 % et 19 %, les UAT seront acquises au prorata.

La Société peut également attribuer des UAT à certains nouveaux dirigeants au moment de leur embauche, en compensation des titres de participation de leur ancien employeur auxquels ils ont dû renoncer. Ces UAT ne sont assujetties à aucun critère de rendement.

### Primes d'encouragement à long terme (régime d'options d'achat d'actions des dirigeants)

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. Le ROAAD est ouvert aux employés et aux autres personnes qui, selon le comité de rémunération, peuvent contribuer à la croissance et à la réussite futures de la Société.

Aux termes du ROAAD, le comité de rémunération est autorisé à attribuer des options d'achat d'actions, des UAD, des droits à la plus-value des actions (« DPVA »), des actions temporairement incessibles et des primes de rendement. Aucun DPVA ni aucune action temporairement incessible ou prime de rendement n'a été attribué au titre du ROAAD. Le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du ROAAD est de 73 600 000, soit 4,9 % des actions ordinaires en circulation au 31 décembre 2007. En tout, 14 969 997 actions ordinaires ont été émises relativement aux options d'achat d'actions et aux UAD dans le cadre du ROAAD, ce qui correspond à 1,0 % des actions ordinaires en circulation au 31 décembre 2007. 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 % ou 10 % respectivement du nombre d'actions ordinaires en circulation.

#### Options d'achat d'actions

Les options d'achat d'actions sont attribuées en février de chaque année et donnent le droit à leur détenteur d'acheter des actions ordinaires à un prix d'exercice stipulé d'avance au cours d'une période d'exercice maximale déterminée. Le prix d'exercice correspond au cours de clôture des actions ordinaires publié à la Bourse de Toronto à la séance précédant la date de l'attribution. Les cibles d'attribution d'options d'achat d'actions sont réexaminées annuellement en fonction de la cible médiane au sein d'un groupe de sociétés comparables. Ni le montant en cours, ni les modalités, ni la valeur des options ou des UAT d'une personne ne sont pris en compte pour déterminer la valeur d'une attribution d'options d'achat d'actions. 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 attribuées le 16 février 2007, à un prix d'exercice de 40,38 \$. Ces options ont une période d'exercice 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'attribution. En 2007, la Société a attribué à son personnel 2 669 701 options d'achat d'actions valant 25,8 millions de dollars, et ces options représentent 30 % de la valeur de toutes les primes d'encouragement à moyen terme et à long terme attribuées au cours de 2007.

Outre les options d'achat d'actions émises et en cours aux termes du ROAAD, la Société a pris en charge les options d'achat d'actions émises aux termes du régime d'intéressement à long terme de John Hancock (le « régime de John Hancock ») et toujours en cours. Depuis la fusion, le régime de John Hancock n'attribue plus de nouvelles primes, mais il demeurera en vigueur jusqu'à ce que toutes les primes en cours soient exercées, résiliées ou échues. Au 31 décembre 2007, le nombre d'options d'achat d'actions en cours aux termes du régime de John Hancock s'élevait à 1 530 645, ce qui correspond à 0,1 % des actions ordinaires en circulation. Ces options d'achat d'actions étaient acquises sur une période de deux ans et devaient être exercées dans un délai maximal de cinq ans.

### Périodes d'attribution des options d'achat d'actions

Les options d'achat d'actions sont attribuées aux dirigeants en février de chaque année, en même temps que d'autres éléments de la rémunération fondée sur le rendement. La Société n'attribue aucune option lorsque sa Politique relative aux transactions et aux déclarations d'initiés interdit à ses initiés déclarants de négocier des titres de la Société, c'est-à-dire durant la période d'interdiction. Les attributions annuelles d'options d'achat d'actions ont normalement lieu après la période d'interdiction, une fois que les résultats financiers annuels sont annoncés. La Société n'antidate jamais ses options d'achat d'actions.

Par ailleurs, la Société attribue des options d'achat d'actions à certains nouveaux dirigeants au moment de leur entrée en service. Les options d'achat d'actions leur sont normalement attribuées à la date de leur entrée en fonctions. Toutefois, si cette date tombe dans une période d'interdiction, l'attribution est reportée jusqu'à la fin de cette période.

### Unités d'actions différées

La valeur d'une UAD correspond à celle d'une action ordinaire. En 2000, des UAD ont été attribuées à certains employés, au moment du passage du précédent régime d'encouragement à long terme au ROAAD. Ces UAD étaient acquises sur une période de trois ans et donnaient aux participants le droit d'obtenir un nombre d'actions ordinaires correspondant au nombre d'UAD qu'ils posséderaient à leur départ à la retraite ou à leur cessation d'emploi. Les UAD attribuées aux termes du ROAAD après 2000 relèvent du régime de rémunération différée de la Société. Ces UAD sont immédiatement acquises et peuvent seulement être rachetées en espèces au moment de la cessation d'emploi. Toutes les UAD donnent droit aux mêmes dividendes que ceux versés sur les actions ordinaires et entrent dans le calcul des titres de participation aux fins de la participation obligatoire des dirigeants. Les UAD sont incessibles, sauf en cas de décès, auquel cas elles peuvent être transmises à un bénéficiaire ou à la succession. Les UAD non acquises s'éteignent en cas de départ à la retraite anticipé, de démission ou de congédiement motivé ou non.

### Rémunération différée

Le régime de rémunération différée de la Société permet à ses dirigeants, au Canada et aux États-Unis, de convertir une partie ou la totalité de leurs primes d'encouragement annuelles ou de leurs UAT en rémunération différée, sous réserve de la réglementation fiscale applicable. Les primes d'encouragement annuelles différées sont alors attribuées sous forme d'UAD aux termes du ROAAD; dans le cas des UAT, celles-ci sont converties en un même nombre d'UAD à la date d'acquisition. Ces reports aident les dirigeants à atteindre les objectifs prévus dans les lignes directrices relatives à la propriété d'actions. De plus, les dirigeants admissibles aux États-Unis peuvent participer à un régime qui leur permet de reporter leur salaire de base, leurs primes d'encouragement annuelles ou leurs UAT en les versant dans un compte de rémunération différée pouvant réunir diverses options de placement.

### Reports des primes du RIA et des UAT

Voici un tableau récapitulatif du programme de rémunération différée.

Début	Report	Admissibilité	Échéancier
2005	Conversion des primes du RIA en UAD par tranches de 25 %, jusqu'à concurrence de 100 %	Tous les dirigeants du Canada et des États-Unis	Les choix doivent être faits l'année précédant le paiement aux termes du RIA.
2006*	Conversion des UAT en UAD par tranches de 25 %, jusqu'à concurrence de 100 %	Tous les dirigeants du Canada et des États-Unis	Les choix doivent être conformes à la réglementation fiscale du pays.

\* Note : Bien que le report des UAT ait commencé à être offert avec les UAT attribuées en 2006, la Société a reçu, en novembre 2006, un avis de l'Agence du revenu du Canada qui confirmait que les dirigeants du Canada peuvent également convertir les UAT de 2004 et de 2005 en UAD, avec report de l'imposition (sous réserve de la réglementation fiscale applicable).

### 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 cours et le nombre de titres susceptibles d'être émis au titre du ROAAD, en date du 31 décembre 2007, sont résumés ci-dessous.

Régimes	Options/UAD en cours		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	24 410 666	1,56 %	31 478 299	2,02 %
UAD	2 741 038	0,18 %		
<b>Total</b>	<b>27 151 704</b>	<b>1,74 %</b>	<b>31 478 299</b>	<b>2,02 %</b>

### Dilution éventuelle totale, dilution et taux d'absorption

La dilution éventuelle totale, la dilution et le taux d'absorption demeurent favorables depuis trois ans :

	2007	2006	2005
Dilution éventuelle totale	3,85 %	3,97 %	4,10 %
Dilution	1,76 %	1,80 %	1,78 %
Taux d'absorption	0,17 %	0,20 %	0,25 %

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 d'achat d'actions exercées 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 attribuées annuellement, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires diluées en circulation.

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

La Société a établi à l'intention des dirigeants des lignes directrices qui les obligent à posséder des titres de participation de la Société 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.

En 2006, ces lignes directrices ont été revues et augmentées pour tous les paliers de direction, rétroactivement à mars 2004, moment de l'adoption des lignes directrices originales. Les dirigeants ont cinq ans à compter de mars 2004 ou de la date de leur nomination ou de leur promotion pour accumuler un nombre d'actions correspondant à un multiple de leur salaire de base, indiqué dans le tableau ci-dessous. Suivant les lignes directrices, les UAD, les UAT et les actions ordinaires ou privilégiées de la Société entrent dans le calcul des titres de participation, contrairement aux options d'achat d'actions. Les lignes directrices sont les suivantes :

	Multiple du salaire de base
Président et chef de la direction	7,0
Vice-présidents directeurs principaux	4,0
Vice-présidents directeurs	2,5
Vice-présidents principaux	2,0
Vice-présidents	1,0

On attend des dirigeants qu'ils possèdent des actions ordinaires d'une valeur égale ou supérieure au niveau prescrit dans les lignes directrices. Tant que ce niveau n'est pas atteint, un dirigeant doit conserver toutes les actions ordinaires acquises par l'exercice d'options d'achat d'actions, exception faite des actions qui doivent être vendues pour couvrir la charge fiscale résultant de l'exercice des options. Les dirigeants au Canada et aux États-Unis peuvent aussi être tenus de convertir en UAD leurs primes au titre du RIA ou leurs UAT acquises jusqu'à ce qu'ils satisfassent aux lignes directrices. En 2006, la Société a établi une nouvelle exigence selon laquelle le président et chef de la direction doit conserver ses titres de participation pendant un an après son départ de la Société.

### Droits à retraite

Élément de la rémunération	Forme	Employés visés	Critères
Droits à retraite	Les régimes varient selon le pays.	Tous les employés	Les cotisations de la Société varient selon le pays, le type de régime et la rémunération de chaque employé.

La Société offre à ses employés des régimes de retraite qui les aident à financer leur retraite. Divers régimes ont été conçus en fonction des pratiques en vigueur dans les pays où la Société est présente et dans le respect de sa philosophie globale.

La Société est consciente depuis longtemps des risques financiers associés aux régimes de retraite à prestations déterminées conventionnels. Voilà pourquoi, depuis une dizaine d'années, elle ne fait plus adhérer de nouveaux participants à ses régimes à prestations déterminées et remplace ces derniers par des régimes de capitalisation. Il peut s'agir de régimes d'encaisse, de régimes 401(k) et de régimes à cotisations déterminées. 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.

Dans la mesure où les droits à retraite que procurent les contrats enregistrés (ou agréés du point de vue fiscal) sont limités par rapport aux prestations qui seraient autrement versées aux dirigeants, la Société peut offrir à ces derniers des conventions de retraite supplémentaires qui sont pour la plupart non capitalisées. En général, les dirigeants ayant droit à des conventions supplémentaires doivent se conformer à des clauses de non-sollicitation et, dans certains cas, de non-concurrence pour toucher la totalité de leurs prestations de retraite supplémentaires.

Quand la Société a fermé aux nouvelles cotisations ses régimes à prestations déterminées conventionnels au Canada, certains participants à ces régimes ont vu leurs droits acquis reconnus et leur participation au régime maintenue. Au 31 décembre 2007, une trentaine de dirigeants participaient encore au régime de retraite des employés canadiens et avaient adhéré à des 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 été plafonnées à un montant qui dépend du nombre d'années de service et de l'échelon de chacun au moment de son départ à la retraite.

Aux États-Unis, les régimes à prestations déterminées conventionnels ont été remplacés par des régimes d'encaisse. Au 31 décembre 2007, quelque 30 dirigeants conservaient des droits à des prestations déterminées basées sur leur salaire moyen de fin de carrière, dans le cadre du régime d'encaisse agréé et du régime d'encaisse supplémentaire non agréé. Les droits acquis de ces dirigeants sont calculés 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.

En 2007, les régimes d'encaisse agréés du point de vue fiscal aux États-Unis ont été fusionnés, et la Société a approuvé les changements suivants qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008 :

- harmonisation de l'attribution de crédits de cotisation aux régimes d'encaisse agréés suivant une formule ne tenant pas compte de l'ancienneté, et
- interruption de l'accumulation des droits à retraite au titre des régimes d'encaisse non agréés du point de vue fiscal et remplacement par une formule harmonisée d'accumulation des crédits de cotisation qui n'est pas axée sur la durée du service, aux termes d'un nouveau régime à cotisations déterminées non agréé.

Tous les participants dont on a reconnu le droit à des prestations déterminées basées sur le salaire moyen de fin de carrière, y compris la trentaine de dirigeants mentionnée ci-dessus, continueront d'accumuler des droits à prestations jusqu'en 2011, après quoi le montant de leurs prestations sera bloqué. Certains autres participants auront droit à des crédits de transition jusqu'à la fin de 2011, pour compenser en partie la réduction de l'accumulation des droits à retraite selon la formule harmonisée applicable aux régimes d'encaisse agréés. Après 2011, tous les participants accumuleront des droits à retraite suivant la même formule.

Étant donné que la Société n'accepte plus de nouvelles adhésions à ses régimes à prestations déterminées à l'échelle mondiale, entre autres à la suite des modifications entrant en vigueur en 2008, environ 90 % de son personnel participe à des régimes de capitalisation. Cette situation reflète la volonté de la Société de fournir à ses employés des prestations de retraite correspondant au poste qu'ils occupent plutôt qu'à leur ancienneté. La Société privilégie l'utilisation d'un pourcentage fixe – établi en tenant compte de la médiane du marché – des gains ouvrant droit à pension de chaque employé. Elle examine actuellement les conventions de retraite fondées sur l'ancienneté qui demeurent en vigueur, dans l'intention de les adapter à ce principe.

Les pages 41 à 46 renferment une description des régimes de retraite s'appliquant aux dirigeants désignés, de même que des données sur les prestations annuelles auxquelles chacun d'eux aura droit à sa retraite et sur l'engagement cumulé de la Société à l'égard de chacun de ces dirigeants. Ces pages décrivent aussi plus longuement les changements que la Société a apportés aux régimes de retraite aux États-Unis en date du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

### Avantages sociaux et avantages accessoires

Élément de la rémunération	Forme	Employés visés	Critères
Avantages sociaux	Régimes collectifs d'assurance vie, soins médicaux et soins dentaires	Tous les employés	Selon les pratiques du marché local
Avantages accessoires	Varie selon le pays	Vice-présidents et titulaires de postes supérieurs	Selon les pratiques du marché local

La Société offre à ses employés des régimes collectifs d'assurance vie, soins médicaux et soins dentaires, des congés rémunérés et d'autres avantages. La Société veille à offrir des avantages concurrentiels par rapport aux autres entreprises de son groupe de comparaison, tout en s'efforçant de maîtriser leurs coûts à long terme.

En général, des avantages accessoires sont fournis aux dirigeants sous la forme de comptes de dépenses personnelles ou d'allocations annuelles pouvant servir à régler diverses dépenses personnelles comme la location d'une automobile ou l'adhésion à un club. Ces comptes ou allocations 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

### Principes et gouvernance

Le président et chef de la direction est tenu de respecter les mêmes normes que les autres employés à l'égard de son rendement et des exigences relatives au lien entre sa rémunération et son rendement. Le conseil estime que la rémunération du chef de la direction doit refléter le rendement actuel de la Société et ses perspectives de croissance. Le chef de la direction participe aux mêmes programmes de rémunération que les autres hauts dirigeants. Une description détaillée de chacun de ces programmes figure dans la rubrique « Rapport sur la rémunération des dirigeants ».

Le conseil combine un salaire de base, des primes d'encouragement annuelles et des primes à long terme à base d'actions pour composer un programme de rémunération qui récompense des résultats financiers mesurables ainsi que les efforts de direction nécessaires pour assurer la réussite future de la Société.

Toutes les décisions relatives à la rémunération du chef de la direction sont approuvées par les administrateurs indépendants, selon les recommandations du comité de gouvernance. La rémunération globale du chef de la direction est déterminée en tenant compte du rendement absolu et relatif de la Société et du chef de la direction, ainsi que des pratiques en matière de rémunération au sein du groupe de comparaison mondial de la Société.

### Rendement de 2007

Chaque année, le conseil et le chef de la direction fixent les objectifs de l'année qui vient. Les objectifs financiers portent entre autres sur le rendement des capitaux propres et sur la croissance du bénéfice par action (précisions ci-dessous). Ils s'entendent aussi sur les principaux projets et les priorités du chef de la direction.

M. D'Alessandro est le chef de la direction de la Société depuis quatorze ans. À la fin de 2007, la Société était le plus important assureur vie du Canada, le deuxième en importance en Amérique du Nord (derrière American International Group, Inc.) et le sixième à l'échelle mondiale, compte tenu de sa capitalisation boursière. La Société évolue dans un marché extrêmement concurrentiel et pratiquement parvenu à maturité, ce qui ne l'empêche pas de se démarquer. Après avoir connu une très solide année 2006 et malgré l'appréciation du dollar canadien, la faiblesse des marchés boursiers et les mouvements défavorables des taux d'intérêt, le bénéfice attribuable aux actionnaires a atteint les 4,3 milliards de dollars en 2007, soit 8 % de plus que le solide résultat enregistré à l'exercice précédent. Le bénéfice dilué par action est passé de 2,51 \$ à 2,78 \$ en un an, une hausse de 11 % par rapport à l'exercice précédent ou une croissance au taux composé annualisé de 17 % sur les deux dernières années. Les fonds gérés ont diminué de 4,4 % pour s'établir à 396,3 milliards de dollars. Le total des primes et des dépôts a atteint un nouveau sommet, soit 69,4 milliards de dollars, surtout grâce à la croissance interne des fonds distincts et des fonds communs de placement.

Les fluctuations des taux de change au cours de l'exercice ont considérablement nui aux résultats, en retranchant 227 millions de dollars au bénéfice, 3,1 milliards de dollars aux primes et dépôts et 53 milliards de dollars aux fonds gérés. Ces fluctuations expliquent en partie l'écart par rapport à la cible pour les deux derniers éléments du tableau ci-dessous. Les charges ont été bien gérées et n'ont crû que de 1 % par rapport à 2006 malgré les fortes augmentations au chapitre des nouveaux contrats et des existants. En outre, les projets en matière de productivité ont permis de réaliser des économies supplémentaires. Le tableau qui suit résume les résultats financiers de la Société en 2007. Les résultats détaillés de la Société se trouvent dans son rapport annuel de 2007.

	Résultats de 2007	Cible de 2007	Écart par rapport à la cible interne	Variation par rapport à 2006	Résultat en 2006	Résultat en 2005
Bénéfice net des actionnaires	4,302 milliards de dollars	4,128 milliards de dollars	Supérieur à la cible	+8,0 %	3,985 milliards de dollars	3,294 milliards de dollars
Rendement des capitaux propres	18,4 %	16,9 %	Supérieur à la cible	+1,6 %	16,8 %	14,1 %
Résultat de base par action	2,81 \$	2,68 \$	Supérieur à la cible	+11,1 %	2,53 \$	2,05 \$
Résultat dilué par action	2,78 \$	2,66 \$	Supérieur à la cible	+10,8 %	2,51 \$	2,03 \$
Primes et dépôts	69,4 milliards de dollars	75,8 milliards de dollars	Inférieur à la cible	+6,9 %	64,9 milliards de dollars	61,3 milliards de dollars
Fonds gérés (au 31 décembre)	396,3 milliards de dollars	425,2 milliards de dollars	Inférieur à la cible	-4,4 %	414,4 milliards de dollars	371,5 milliards de dollars

Les membres du conseil se réjouissent des nombreux projets importants qui ont été entrepris pour favoriser encore cette année l'expansion des diverses activités commerciales de la Société partout dans le monde.

En 2007, toutes les divisions de la Société ont enregistré des souscriptions sans précédent grâce à des produits de premier ordre et des ententes de distribution améliorées. Cette croissance s'est produite au sein d'une culture d'entreprise axée sur la gestion des risques, le contrôle des activités, la prudence et l'efficacité opérationnelle. La rigueur de Manuvie lui a permis d'accroître ses parts de marché tout en réduisant au minimum les effets négatifs des fortes fluctuations des marchés financiers et des taux de change. Elle est par exemple demeurée à l'abri des préjudices financiers liés aux prêts hypothécaires à haut risque et au papier commercial adossé à des actifs qui ont affligé tant d'autres institutions financières d'envergure mondiale. Au cours de l'exercice, la Société a également su mettre en œuvre, sans heurt, d'importantes modifications à ses pratiques comptables et actuarielles.

Plusieurs projets internes importants ont contribué à la réussite de la Société en 2007, dont le lancement au Canada de RevenuPlus, un produit innovateur, la remise en marché réussie au Japon des rentes variables, la capture de la plus importante part du marché des souscriptions d'assurance vie aux États-Unis, une forte croissance des revenus en Asie et l'expansion considérable de notre présence en Chine, où le nombre de nos permis d'exploitation est passé de 17 à 28. L'acquisition stratégique de Berkshire-TWC Financial Group Inc. a permis de doubler le nombre de nos conseillers et représentants au Canada et d'augmenter considérablement l'actif géré.

M. D'Alessandro veille à ce que la réputation et l'image de Manuvie continuent de refléter l'intégrité et les valeurs essentielles de la Société. Manuvie est l'une des deux seules sociétés d'assurance vie cotées en bourse dans le monde à posséder des filiales d'assurance vie ayant obtenu la note AAA, soit la note la plus élevée attribuée par Standard & Poor's Rating Services. En 2007, l'agence Moody's Investor Services a attribué à la Société la note Aa1, la deuxième parmi toutes celles qu'elle attribue. Seulement deux assureurs vie cotés en bourse méritent cette note dans toute l'Amérique du Nord. Pour la quatrième fois en six ans, la Société a figuré au premier rang d'un classement établi par un journal canadien sur la base des pratiques de gouvernance des sociétés ouvertes au Canada. En Asie, la Société a été nommée assureur vie de l'année par le magazine *Asian Insurance Review*.

La confiance des actionnaires de Manuvie continue d'être récompensée. En 2007, la Société a versé plus de 1,3 milliard de dollars en dividendes à ses actionnaires ordinaires; le dividende par action a augmenté de 21 % par rapport à 2006.

M. D'Alessandro privilégie le maintien d'un milieu professionnel susceptible d'attirer et de garder des employés motivés, talentueux et assidus. Il en résulte une entreprise à la structure saine qui peut compter sur un impressionnant bassin de candidats à des postes de haute direction et sur une solide réserve de talents. En 2007, la mutation de dirigeants au sein d'une même division ou d'une division à une autre a permis de pourvoir à plusieurs postes clés. Toutes les restructurations effectuées en 2006 ont été assimilées sans heurt l'an dernier, et la Société peut compter sur le degré élevé d'engagement de son personnel partout dans le monde.

Compte tenu des réalisations de M. D'Alessandro en 2007 et de son apport constant, le comité de gouvernance a fait les recommandations suivantes quant à la rémunération du chef de la direction en 2007 et 2008 (le cas échéant), et les administrateurs indépendants les ont approuvées.

## Salaire de base

Le 1<sup>er</sup> mars 2008, le salaire de base de M. D'Alessandro est passé à 1 300 000 dollars américains, soit une hausse de 8,3 % par rapport à 2007.

## Régime d'intéressement annuel (RIA)

La prime d'encouragement annuelle du chef de la direction est déterminée selon le même processus que celui qui s'applique aux autres hauts dirigeants. Ce processus est expliqué aux pages 22 et 23. Cependant, comme étape finale, le conseil a le pouvoir discrétionnaire de rajuster la prime à la hausse ou à la baisse afin de refléter le rendement ou d'autres circonstances qui, à son avis, justifient un tel rajustement.

La prime annuelle est calculée au moyen de la formule suivante :

### Salaire de base x Prime cible du RIA x Coefficient de rendement de l'entreprise x Coefficient de rendement individuel

- Le salaire de base du chef de la direction était de 1 200 000 \$ dollars américains en 2007.
- La prime cible au titre du RIA était de 100 % pour le chef de la direction en 2007.

Afin de déterminer la prime d'encouragement annuelle du chef de la direction pour 2007, le conseil a établi le coefficient de rendement de l'entreprise à lui attribuer selon des critères financiers et son coefficient de rendement individuel selon des critères non financiers :

#### Critères financiers

Le coefficient de rendement de l'entreprise attribué au chef de la direction reposait sur l'atteinte des cibles à l'égard du rendement des capitaux propres et du résultat de base par action.

Mesure	Rendement des capitaux propres	BPA
Cible	16,9 %	2,68
2007 (chiffres réels)	18,4 %	2,81
Note	189 %	149 %
Pondération	60 %	40 %
Note pondérée	113 %	60 %
Coefficient lié au rendement de l'entreprise (chef de la direction)	173 %	

#### Critères non financiers

Le coefficient de rendement individuel attribué au chef de la direction reposait sur la réalisation des objectifs stratégiques et d'exploitation approuvés au début de l'exercice, entre autres en matière de croissance stratégique, d'efficacité de l'exploitation, de gestion des risques, de planification de la relève et des relations avec les tiers. Le comité de gouvernance a évalué le rendement du chef de la direction à la lumière de ces objectifs, ce qui s'est traduit par un coefficient de rendement individuel de 200 % pour 2007.

#### Calcul de la prime du chef de la direction au titre du RIA

$$1\ 200\ 000\ \$\ US \times 100\ \% \times 173\ \% \times 200\ \% = 4\ 152\ 000\ \$\ US$$

Afin de reconnaître le caractère exceptionnel et soutenu du rendement absolu et relatif de la Société et du chef de la direction, le comité de gouvernance a recommandé au conseil d'attribuer au chef de la direction une prime d'encouragement annuelle de 4 152 000 dollars américains (4 158 643 dollars canadiens<sup>1)</sup>, soit une prime annuelle supérieure au maximum fixé à 300 % du salaire de base. Le conseil a approuvé cette prime en vertu de son pouvoir discrétionnaire. M. D'Alessandro a choisi de reporter la totalité de cette prime d'encouragement annuelle sous forme d'UAD.

## UAT, options d'achat d'actions et propriété d'actions

Le 20 février 2008, des UAT de 3 900 000 dollars américains (3 906 240 dollars canadiens<sup>1)</sup> et des options d'achat d'actions d'un montant de 3 900 000 dollars américains (3 906 240 dollars canadiens<sup>1)</sup> ont été attribuées à M. D'Alessandro en reconnaissance de sa contribution active à la prospérité à moyen et à long termes de la Société.

M. D'Alessandro possède des actions ordinaires, des UAT et des UAD qui dépassent de beaucoup la participation obligatoire qui est exigée de lui et qui correspond à sept fois son salaire de base. Il s'est engagé à continuer de respecter les exigences en matière de participation obligatoire pendant un an après son départ à la retraite.

<sup>1)</sup> Tous les montants ont été convertis au taux de change de 1,0016 \$ CA pour 1 \$ US.

## Rémunération globale du chef de la direction en 2007

En 2007, M. D'Alessandro a reçu une rémunération directe globale de 13 756 531 dollars canadiens, soit la somme de son salaire de base, de sa prime d'encouragement annuelle, de ses UAT et de ses options d'achat d'actions. Ce montant représente une hausse de 1,4 % par rapport à 2006. La rémunération et les primes actuelles versées au président et chef de la direction sont comparables à

celles des pairs situés à l'échelon supérieur du groupe de comparaison des plus hauts dirigeants à l'échelle internationale, comme il est décrit à la rubrique intitulée « Rapport sur la rémunération des dirigeants – Positionnement sur le marché ». La rubrique « Rémunération globale et rendement des dirigeants désignés » dresse un sommaire de la rémunération globale du chef de la direction en 2007 et pendant les deux années précédentes, de même que de l'information supplémentaire relative à 2008.

### **Composition du comité de rémunération**

Les administrateurs suivants sont membres du comité de rémunération :

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

### **Composition du comité de gouvernance**

Les administrateurs suivants sont membres du comité de gouvernance :

Arthur R. Sawchuk (*président*)  
John M. Cassaday  
Gail C.A. Cook-Bennett  
Pierre Y. Ducros  
Thomas E. Kierans  
Hugh W. Sloan, Jr.


### **Résumé et aval du conseil**

Les administrateurs indépendants, avec l'appui du comité de gouvernance, ont étudié soigneusement les décisions touchant chaque élément de la rémunération du chef de la direction ainsi que l'effet global de ces décisions, et ils les jugent justes et équitables compte tenu du rendement absolu et relatif de la Société et du chef de la direction, ainsi que des pratiques de rémunération parmi les sociétés de même catégorie à l'échelle mondiale.

Les administrateurs indépendants, avec l'appui du comité de rémunération, ont également étudié soigneusement et approuvé les programmes de rémunération des dirigeants, comme le décrit la rubrique « Rapport sur la rémunération des dirigeants ».

# 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 2007. 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 des groupes de sociétés comparables précédemment définis, du rendement individuel de chacun des dirigeants désignés et de l'atteinte des cibles de rendement de chacun. Bien que la Société ne soit pas tenue de déclarer dans la présente circulaire de sollicitation de procurations les décisions prises au début de 2008 au sujet des salaires, des UAT et des options d'achat d'actions des dirigeants désignés, elle est d'avis que la présentation de ces renseignements fournira aux actionnaires une vue d'ensemble plus complète. Ces renseignements figurent dans les notes, sous le tableau indiquant la rémunération globale sur trois ans (de 2005 à 2007) de chaque dirigeant désigné. Des précisions figurent dans les rubriques « Énoncé de la rémunération des dirigeants » et « Régimes de retraite ».

 <p><b>Dominic D'Alessandro</b> Président et chef de la direction Âge : 61 ans Années de service : 14 ans Lieu : Toronto, Canada</p>	<p>M. D'Alessandro dirige la Société depuis 14 ans et a contribué à en faire le plus important assureur vie au Canada, la 3<sup>e</sup> société ouverte en importance au Canada et la 6<sup>e</sup> société d'assurance vie en importance dans le monde selon sa capitalisation boursière qui s'élève à environ 61 milliards de dollars (au 31 décembre 2007). À titre de président et chef de la direction, M. D'Alessandro est membre du conseil d'administration et président du conseil de direction et du comité de gestion de la Société.</p> <p>Un résumé du rendement de M. D'Alessandro en 2007 est présenté à la rubrique « Rapport sur la rémunération du président et chef de la direction ».</p>							
	<p><b>Rémunération globale sur trois ans – de 2005 à 2007</b></p>							
		Rémunération en espèces <sup>1</sup>		Titres de participation				
	Exercice	Salaire	Prime d'encouragement annuelle	Valeur de l'attribution d'UAT	Valeur de l'attribution d'options d'achat d'actions	Rémunération directe totale	Coût des services rendus au titre des régimes de retraite <sup>3</sup>	Rémunération totale
	2007	1 276 004 \$	4 158 643 \$	4 160 942 \$	4 160 942 \$	13 756 531 \$	1 817 000 \$	15 573 531 \$
	2006	1 228 610 \$	4 539 210 \$	3 900 000 \$	3 900 000 \$	13 567 820 \$	1 725 000 \$	15 292 820 \$
	2005	1 211 867 \$	3 462 300 \$	4 225 000 \$	4 225 000 \$	13 124 167 \$	1 704 000 \$	14 828 167 \$
	<p><b>Notes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le 1<sup>er</sup> mars 2008, le salaire de base a été porté à 1 300 00 \$ US ou 1 353 300 \$ CA, selon un taux de change de 1,041 \$ CA pour 1 \$ US.</li> <li>▪ Le 20 février 2008, des UAT d'une valeur de 3 906 240 \$ CA et des options d'achat d'actions d'une valeur de 3 906 240 \$ CA ont été attribuées.</li> <li>▪ M. D'Alessandro a différé le versement de la totalité de sa prime d'encouragement annuelle de 2007 et de ses UAT de 2005 (acquises en décembre 2007) en les convertissant en UAD.</li> </ul>							
	<p><b>Portefeuille total des UAD, UAT et options d'achat d'actions au 1<sup>er</sup> mars 2008</b></p>							
	UAD		UAT		Options d'achat d'actions			
Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Susceptibles d'être exercées (nombre)	Valeur (\$)²	Non susceptibles d'être exercées (nombre)	Valeur (\$)²	
1 588 067	60 600 637 \$	318 812	12 165 866 \$	5 391 361	93 064 585 \$	1 250 506	2 059 844 \$	
<p>Note : Toutes les notes afférentes aux renseignements ci-dessus se trouvent à la page 36.</p>								



**Peter Rubenovitch**  
*Vice-président directeur principal et chef des finances*  
 Âge : 56 ans  
 Années de service : 12 ans  
 Lieu :  
 Toronto, Canada

M. Rubenovitch est responsable de la gestion des 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. En qualité de responsable principal du crédit pour la Société, 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.

La Société a de nouveau enregistré un solide rendement financier en 2007, et le rendement des capitaux propres sur l'ensemble de l'exercice dépasse les 18 %. Par ailleurs, l'agence Moody's a relevé la cote de la Société en matière de capacité de règlement, tandis que S&P lui a attribué sa meilleure cote (« excellent ») au chapitre de la gestion des risques.

La gestion efficace du crédit et des liquidités a permis d'enregistrer des pertes sur créance négligeables dans l'ensemble du portefeuille, sans que la liquidité de la Société soit jamais compromise. Ces résultats sont d'autant plus remarquables que de nombreuses autres sociétés financières ont déclaré des pertes liées à leur participation à des prêts hypothécaires à haut risque et aux perturbations du marché du papier commercial adossé à des actifs. La Division de réassurance a elle aussi connu une année très rentable.

**Rémunération globale sur trois ans – de 2005 à 2007**

Exercice	Rémunération en espèces <sup>1</sup>		Titres de participation		Rémunération directe totale	Coût des services rendus au titre des régimes de retraite <sup>3</sup>	Rémunération totale
	Salaire	Prime d'encouragement annuelle	Valeur de l'attribution d'UAT	Valeur de l'attribution d'options d'achat d'actions			
2007	695 878 \$	1 011 911 \$	900 000 \$	900 000 \$	3 507 789 \$	0 \$	3 507 789 \$
2006	699 497 \$	1 298 912 \$	750 000 \$	750 000 \$	3 498 409 \$	260 000 \$	3 758 409 \$
2005	716 924 \$	812 671 \$	800 000 \$	800 000 \$	3 129 595 \$	631 000 \$	3 760 595 \$

**Notes :**

- Le 1<sup>er</sup> mars 2008, le salaire de base est demeuré à 650 000 \$ US ou 676 650 \$ CA, selon un taux de change de 1,041 \$ CA pour 1 \$ US.
- Le 20 février 2008, des UAT d'une valeur de 900 000 \$ CA et des options d'achat d'actions d'une valeur de 900 000 \$ CA ont été attribuées.
- M. Rubenovitch a différé le versement de la totalité de sa prime d'encouragement annuelle de 2007 et de ses UAT de 2005 (acquises en décembre 2007) en les convertissant en UAD.

**Portefeuille total des UAD, UAT et options d'achat d'actions au 1<sup>er</sup> mars 2008**

UAD		UAT		Options d'achat d'actions			
Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Susceptibles d'être exercées (nombre)	Valeur (\$) <sup>2</sup>	Non susceptibles d'être exercées (nombre)	Valeur (\$) <sup>2</sup>
345 545	13 185 997 \$	67 782	2 586 561 \$	679 620	9 651 125 \$	267 869	400 583 \$

Note : Toutes les notes afférentes aux renseignements ci-dessus se trouvent à la page 36.



**Donald A. Guloien**  
*Vice-président  
 directeur principal et  
 chef des placements*  
 Âge : 50 ans  
 Années de service :  
 27 ans  
 Lieu :  
 Toronto, Canada

M. Guloien est responsable de la Division des placements ainsi que de la Division Asie et Japon.

La Division des placements gère l'actif du fonds général, qui s'élève à 161 milliards de dollars, de même que des actifs divers d'un montant total de 91 milliards de dollars pour le compte de clients externes. Elle a généré des revenus de placements de 10,34 milliards de dollars et elle emploie quelque 2 200 personnes dans ses bureaux au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Japon, à Hong Kong et en Asie du Sud-Est.

Les résultats de placement ont été plus qu'acceptables en 2007. Le rendement par rapport aux indices de référence a été solide, les actifs autres ont dégagé d'excellents rendements, la composition de l'actif a été positionnée de façon favorable et la provision pour pertes sur créance a été de loin inférieure aux prévisions. Les titres de créance dans le compte général de la Société étaient de grande qualité : 96 % des obligations en portefeuille étaient de première qualité. Fait à souligner, la Société n'a pas subi de dommages importants relativement à la crise des prêts hypothécaires à haut risque et à celle du papier commercial adossé à des actifs émis par des tiers, pas plus que de leur incidence sur les écarts de crédit partout dans le monde. Nos rigoureux principes de gestion des risques ont ainsi de nouveau fait leurs preuves. Les actifs gérés pour le compte de clients externes ont augmenté de 10 milliards de dollars, ou 11 %, compte non tenu des fluctuations de change (qui ont entraîné une baisse de 3 milliards de dollars, en dollars canadiens), surtout grâce à la croissance des mandats de détail et institutionnels.

La Division Asie et Japon emploie plus de 5 400 personnes et compte plus de 28 000 agents dans dix pays et territoires. Dans différents pays du globe, Manuvie offre toute une gamme de produits d'assurance vie, d'assurances vie et maladie collectives, d'assurance hospitalisation, ainsi que des fonds communs de placement, des régimes de retraite, des rentes variables et des fonds distincts.

En 2007, la Division Asie et Japon a déclaré un bénéfice net des actionnaires de 798 millions de dollars américains, une hausse de 23 %. Le volume de ses primes et dépôts a atteint 9,8 milliards de dollars américains et son actif géré s'est établi à 43,8 milliards de dollars américains. Dans les secteurs de la gestion de patrimoine et de l'assurance, les souscriptions ont augmenté de 44 % et de 7 % respectivement par rapport à 2006. Diverses initiatives ont été entreprises d'un bout à l'autre de la région, y compris le lancement de plusieurs nouveaux produits, l'expansion des activités de gestion de patrimoine, l'ouverture de huit autres bureaux en Chine, où nous possédons maintenant 28 permis d'exploitation, et des ajouts stratégiques à notre équipe de direction.

**Rémunération globale sur trois ans – de 2005 à 2007**

Exercice	Rémunération en espèces <sup>1</sup>		Titres de participation		Rémunération directe totale	Coût des services rendus au titre des régimes de retraite <sup>3</sup>	Rémunération totale
	Salaire	Prime d'encouragement annuelle	Valeur de l'attribution d'UAT	Valeur de l'attribution d'options d'achat d'actions			
2007	799 938 \$	1 878 000 \$	1 350 000 \$	1 350 000 \$	5 377 938 \$	0 \$	5 377 938 \$
2006	774 835 \$	1 466 514 \$	1 150 000 \$	1 150 000 \$	4 541 349 \$	249 000 \$	4 790 349 \$
2005	716 924 \$	1 246 428 \$	800 000 \$	800 000 \$	3 563 352 \$	438 000 \$	4 001 352 \$

**Notes :**

- Le 1<sup>er</sup> mars 2008, le salaire de base a été porté à 800 000 \$ US ou 832 800 \$ CA, selon un taux de change de 1,041 \$ CA pour 1 \$ US.
- Le 20 février 2008, des UAT d'une valeur de 1 500 000 \$ CA et des options d'achat d'actions d'une valeur de 1 500 000 \$ CA ont été attribuées.

**Portefeuille total des UAD, UAT et options d'achat d'actions au 1<sup>er</sup> mars 2008**

UAD		UAT		Options d'achat d'actions			
Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Susceptibles d'être exercées (nombre)	Valeur (\$)²	Non susceptibles d'être exercées (nombre)	Valeur (\$)²
155 489	5 933 460 \$	106 356	4 058 545 \$	792 591	11 581 039 \$	407 532	464 859 \$

Note : Toutes les notes afférentes aux renseignements ci-dessus se trouvent à la page 36.



**John D. DesPrez III**  
*Vice-président  
 directeur principal  
 et président et  
 chef de la direction,  
 John Hancock  
 Financial Services,  
 Inc.*

Âge : 51 ans

Années de service :

17 ans

Lieu :

Boston, États-Unis

M. DesPrez est responsable des activités de Manuvie en Amérique du Nord, ce qui englobe John Hancock et les divisions américaine et canadienne de la Société. Les principales activités comprennent les assurances vie et soins de longue durée, les rentes, les fonds distincts, les régimes de retraite collectifs, la Banque Manuvie du Canada, l'assurance collective, les produits à revenu fixe, les fonds communs de placement et les marchés des groupes à affinités.

En 2007, le bénéfice net des actionnaires relativement aux activités en Amérique du Nord a atteint 3 milliards de dollars, une hausse de 8 %, ou de 12 % compte non tenu des fluctuations des taux de change; les primes et dépôts ont atteint 58 milliards de dollars et l'actif géré s'est établi à 319 milliards de dollars, ce qui correspond à 69 % du bénéfice net, à 83 % des primes et dépôts et à 80 % des fonds gérés de la Société. Ces résultats sont le fruit de l'innovation en matière de produits, de l'efficacité de la distribution par de multiples réseaux et de la qualité exceptionnelle du service dans tous les secteurs.

John Hancock a enregistré une robuste croissance de sa production dans tous ses secteurs principaux en 2007, établissant de nouveaux records dans les secteurs de l'assurance vie, des rentes variables et des régimes de retraite, dont les souscriptions étaient en hausse de 15 %, 18 % et 4 % respectivement. L'assurance soins de longue durée a également connu une progression exceptionnelle; ses résultats ayant augmenté de 24 % par rapport à 2006. Les fonds gérés tant dans le secteur des rentes variables que dans celui des régimes de retraite ont dépassé la marque des 50 milliards de dollars américains en 2007, grâce à des primes et dépôts élevés et de bons rendements du marché.

Au Canada, toutes les activités de base ont donné lieu à un chiffre d'affaires record. L'Assurance individuelle, la Gestion de patrimoine, Individuelle et la Banque Manuvie ont vu leurs chiffres d'affaires respectifs croître de 15 %, de 22 % et de 35 %. La hausse à ce chapitre a été de 36 % du côté de l'Assurance collective, tandis que les souscriptions dans le secteur des régimes de retraite collectifs ont plus que doublé. L'acquisition de Berkshire-TWC Financial Group Inc. a permis de doubler le nombre de conseillers et représentants et d'augmenter considérablement l'actif géré. Par ailleurs, grâce à cette acquisition, tous les conseillers et représentants de Manuvie ont désormais accès à des titres par l'intermédiaire de l'Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières.

**Rémunération globale sur trois ans – de 2005 à 2007**

Exercice	Rémunération en espèces		Titres de participation		Rémunération directe totale	Coût des services rendus au titre des régimes de retraite <sup>3</sup>	Rémunération totale
	Salaire	Prime d'encouragement annuelle	Valeur de l'attribution d'UAT	Valeur de l'attribution d'options d'achat d'actions			
2007	801 791 \$	1 878 000 \$	1 350 000 \$	1 350 000 \$	5 379 791 \$	78 811 \$	5 458 602 \$
2006	777 937 \$	1 466 514 \$	1 150 000 \$	1 150 000 \$	4 544 451 \$	74 800 \$	4 619 251 \$
2005	724 800 \$	1 246 428 \$	800 000 \$	800 000 \$	3 571 228 \$	78 000 \$	3 649 228 \$

**Notes :**

- Tous les taux de change sont conformes à ceux utilisés et établis dans l'Énoncé de la rémunération des dirigeants, à l'exception du taux mentionné dans la note 3 ci-dessous.
- Le 1<sup>er</sup> mars 2008, le salaire de base a été porté à 800 000 \$ US ou 832 800 \$ CA, selon un taux de change de 1,041 \$ CA pour 1 \$ US.
- Le 20 février 2008, des UAT d'une valeur de 1 500 000 \$ CA et des options d'achat d'actions d'une valeur de 1 500 000 \$ CA ont été attribuées.

**Portefeuille total des UAD, UAT et options d'achat d'actions au 1<sup>er</sup> mars 2008**

UAD		UAT		Options d'achat d'actions			
Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Susceptibles d'être exercées (nombre)	Valeur (\$) <sup>2</sup>	Non susceptibles d'être exercées (nombre)	Valeur (\$) <sup>2</sup>
—	—	106 356	4 058 545 \$	806 791	11 193 271 \$	407 532	464 859 \$

Note : Toutes les notes afférentes aux renseignements ci-dessus se trouvent à la page 36.



**Jean-Paul Bisnaire**  
*Vice-président directeur principal, Expansion des affaires et chef du contentieux*  
 Âge : 56 ans  
 Années de service : 3 ans  
 Lieu :  
 Toronto, Canada

M. Bisnaire est responsable, à l'échelle mondiale, de l'Expansion des affaires, des Services informatiques, des Services juridiques, du Service de la conformité, des Services de vérification interne et du secrétariat général. Il est membre du comité de la haute direction ainsi que du comité de direction. En 2007, M. Bisnaire a réussi à renforcer la collaboration des Services informatiques mondiaux, des Services de vérification interne et du Service de la conformité avec l'équipe de gestion des risques en vue d'accroître la cohérence et de réaliser des économies.

L'expansion des affaires s'est poursuivie en 2007, notamment par l'acquisition de Berkshire-TWC Financial Group Inc.

M. Bisnaire est devenu responsable de la gestion des systèmes informatiques mondiaux en mars 2007. Une stratégie mondiale en matière de services informatiques a été élaborée. Elle vise la mise en place d'un réseau mondial, l'amélioration de la gestion, de la maintenance et de l'expansion des centres de données, la gestion de la sécurité informatique et une collaboration accrue entre les services informatiques des divisions. Les Services informatiques mondiaux gèrent également des programmes de réduction des charges de la Société.

Des projets touchant le secteur juridique, la réglementation et la conformité ont été mis sur pied en vue de protéger la réputation et les intérêts de la Société. Ces projets visaient entre autres à évaluer l'incidence de nouveaux règlements canadiens touchant le blanchiment d'argent, la gestion et la conservation des documents (y compris la conservation des courriels) et la mise en place d'une procédure uniforme pour le signalement aux échelons supérieurs des plaintes touchant la protection des renseignements personnels. La Société continue d'être récompensée pour ses pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

Les Services de vérification interne poursuivent leur évolution et ont modifié leur programme de vérification afin de se concentrer sur les principaux facteurs de risque. En 2007, ils se sont également vu confier la responsabilité des tests à effectuer en vertu de la loi SOX. L'adoption d'une approche axée sur les risques a permis de réaliser en 2007 des économies par rapport à 2006 dans le cadre de ces tests.

**Rémunération globale sur trois ans – de 2005 à 2007**

Exercice	Rémunération en espèces <sup>1</sup>		Titres de participation		Valeur de l'attribution d'options d'achat d'actions	Coût des services rendus au titre des régimes de retraite <sup>4</sup>	Rémunération totale
	Salaire	Prime d'encouragement annuelle	Valeur de l'attribution d'UAT	Valeur de l'attribution d'options d'achat d'actions			
2007	534 916 \$	847 584 \$	600 000 \$	600 000 \$	2 582 500 \$	120 097 \$	2 702 597 \$
2006	534 039 \$	773 994 \$	500 000 \$	500 000 \$	2 308 033 \$	111 666 \$	2 419 699 \$
2005	535 143 \$	711 087 \$	400 000 \$	400 000 \$	2 046 230 \$	49 054 \$	2 095 284 \$

**Notes :**

- Le 1<sup>er</sup> mars 2008, le salaire de base a été porté à 525 000 \$ US ou 546 525 \$ CA, selon un taux de change de 1,041 \$ CA pour 1 \$ US.
- Le 20 février 2008, des UAT d'une valeur de 650 000 \$ CA et des options d'achat d'actions d'une valeur de 650 000 \$ CA ont été attribuées. M. Bisnaire a choisi de reporter 33,33 % de sa prime annuelle sous forme d'UAD.

**Portefeuille total des UAD, UAT et options d'achat d'actions au 1<sup>er</sup> mars 2008**

UAD		UAT		Options d'achat d'action			
Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur	Susceptibles d'être exercées (nombre)	Valeur (\$) <sup>2</sup>	Non susceptibles d'être exercées (nombre)	Valeur (\$) <sup>2</sup>
16 143	616 017 \$	46 514 \$	1 774 974 \$	150 915	1 120 026 \$	199 287	436 019 \$

<sup>1</sup> Le salaire de base et les primes d'encouragement de MM. D'Alessandro, Rubenovitch, Guloien et Bisnaire sont libellés en dollars américains et payés en dollars canadiens en reconnaissance du caractère mondial de leurs fonctions.

<sup>2</sup> La valeur des options d'achat d'actions dans le cours non exercées au 1<sup>er</sup> mars 2008 est calculée suivant la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le 29 février 2008, ce cours étant de 38,16 \$.

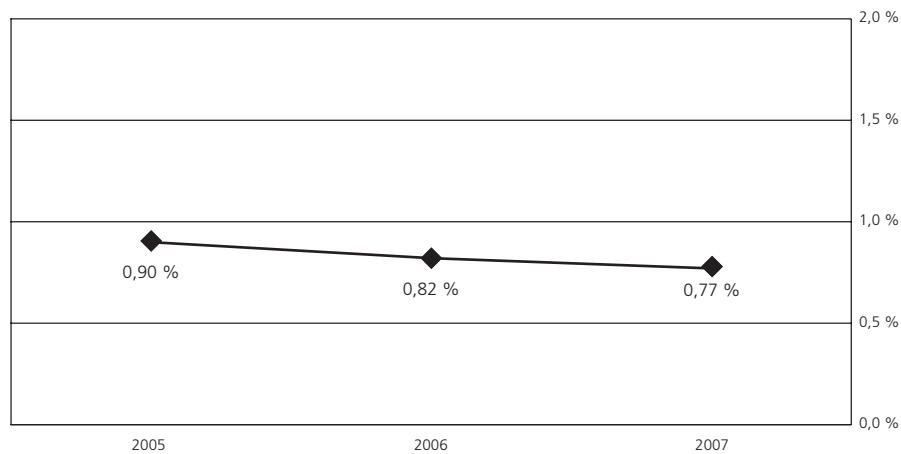
<sup>3</sup> Le coût des services rendus au titre des régimes de retraite correspond à la valeur projetée des droits à retraite acquis pendant l'année de référence. Les rentes de MM. Rubenovitch et M. Guloien sont plafonnées puisque leurs droits à retraite à la fin de 2006 étaient supérieurs au plafond entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Dans le cas de M. DesPrez, le coût des services rendus au titre des régimes de retraite a été converti en dollars canadiens, selon un taux de change de 1,0796 \$ CA pour 1 \$ US.

<sup>4</sup> Pour M. Bisnaire, le coût des services rendus au titre des régimes de retraite correspond aux cotisations de la Société au volet à cotisations déterminées du régime de retraite du personnel du Canada, plus les crédits théoriques affectés par la Société au régime à cotisations déterminées supplémentaire au cours de l'année visée.

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

Le diagramme suivant présente la rémunération des dirigeants désignés en 2005, 2006 et 2007 en pourcentage du bénéfice net après impôt de la Société, 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 du groupe de comparaison canadien indiqué dans la rubrique « Rapport sur la rémunération des dirigeants ».

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



Note : La rémunération des dirigeants désignés comprend le salaire, la prime d'encouragement annuelle, les UAT, les options d'achat d'actions, ainsi que le coût des services rendus au titre des régimes de retraite. Voici les noms des dirigeants désignés au cours des trois dernières années :

2007 : MM. D'Alessandro, Rubenovitch, Guloien, DesPrez et Bisnaire

2006 : MM. D'Alessandro, Rubenovitch, Guloien, DesPrez et Gordon

2005 : MM. D'Alessandro, Rubenovitch, Guloien, DesPrez et Gordon

# Énoncé de la rémunération des dirigeants

Le tableau qui suit présente un sommaire de la rémunération payée aux dirigeants désignés en contrepartie de leurs fonctions de hauts dirigeants de la Société.

Nom et poste principal	Exercice	Rémunération annuelle			Rémunération à long terme Attributions			Autre rémunération <sup>7</sup>
		Salaire <sup>1</sup>	Prime d'encouragement annuelle (prime) <sup>2</sup>	Autre rémunération annuelle	Titres visés par des options attribuées		Actions ou unités visées par des restrictions relatives à la revente <sup>5, 6</sup>	
					(n <sup>b</sup> re) <sup>3</sup>	(\$) <sup>4</sup>		
Dominic D'Alessandro Président et chef de la direction	2007	1 276 004 \$	4 158 643 \$	84 753 \$ <sup>9</sup>	431 149	4 160 942 \$	4 160 942 \$ <sup>11</sup>	1 490 \$
	2006	1 228 610	4 539 210	51 994 <sup>9</sup>	458 532	3 900 000	3 900 000	1 040
	2005	1 211 867	3 462 300	261 477 <sup>9</sup>	677 510	4 225 000	4 225 000 <sup>12</sup>	1 163
Peter Rubenovitch Vice-président directeur principal et chef des finances	2007	695 878 \$	1 011 911 \$	85 403 \$ <sup>9</sup>	93 256	900 000 \$	900 000 \$ <sup>11</sup>	476 \$
	2006	699 497	1 298 912	79 216 <sup>9</sup>	88 180	750 000	750 000	282
	2005	716 924	812 671	82 210 <sup>9</sup>	128 286	800 000	800 000 <sup>12</sup>	376
Donald Guloien Vice-président directeur principal et chef des placements	2007	799 938 \$	1 878 000 \$	81 828 \$ <sup>9</sup>	139 884	1 350 000 \$	1 350 000 \$ <sup>11</sup>	218 \$
	2006	774 835	1 466 514	82 310 <sup>9</sup>	135 208	1 150 000	1 150 000	0
	2005	716 924	1 246 428	82 310 <sup>9</sup>	128 286	800 000	800 000	53
John DesPrez III <sup>8</sup> Vice-président directeur principal, John Hancock	2007	801 791 \$	1 878 000 \$	32 387 \$ <sup>10</sup>	139 884	1 350 000 \$	1 350 000 \$ <sup>11</sup>	9 650 \$ <sup>13</sup>
	2006	777 937	1 466 514	34 032 <sup>10</sup>	135 208	1 150 000	1 150 000	9 983 <sup>13</sup>
	2005	724 800	1 246 428	37 156 <sup>10</sup>	128 286	800 000	800 000	10 774 <sup>13</sup>
Jean-Paul Bisnaire Vice-président directeur principal, Expansion des affaires et chef du contentieux	2007	534 916 \$	847 584 \$	62 975 \$ <sup>9</sup>	62 171	600 000 \$	600 000 \$ <sup>11</sup>	120 097 \$ <sup>14</sup>
	2006	534 039	773 994	64 766 <sup>9</sup>	58 786	500 000	500 000	111 666 <sup>14</sup>
	2005	535 143	711 087	67 436 <sup>9</sup>	64 142	400 000	400 000	49 054 <sup>14</sup>

- Les salaires versés à MM. D'Alessandro, Rubenovitch Guloien et Bisnaire sont libellés en dollars américains. Le salaire de base est converti en dollars canadiens, à une fréquence bimensuelle, selon le taux de change en vigueur le jour où il est versé. Le salaire versé à M. Rubenovitch est passé de 616 667 \$ US en 2006 à 645 000 \$ US en 2007, mais les taux de change en vigueur à la date des versements ont fait en sorte que son salaire a chuté, passant de 699 497 \$ CA en 2006 à 695 878 \$ CA en 2007.
- Les primes d'encouragement annuelles sont versées au comptant au cours de l'année suivant l'exercice pendant lequel elles ont été gagnées. Les primes d'encouragement annuelles versées en 2007 à MM. D'Alessandro, Rubenovitch, Guloien, DesPrez et Bisnaire ont été converties en dollars canadiens au taux de 1,0016 \$ CA pour 1 \$ US. MM. D'Alessandro et Rubenovitch ont choisi de recevoir la totalité de leur prime d'encouragement annuelle de 2007 sous forme d'UAD, et M. Bisnaire a choisi de recevoir 33,33 % de sa prime d'encouragement annuelle de 2007 sous forme d'UAD sur la base d'un cours de 38,16 \$ l'action, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le 29 février 2008.
- En mai 2006, la Société a déclaré un dividende en actions qui a eu le même effet qu'un fractionnement de ses actions ordinaires à raison de deux pour une. Toutes les UAT, options d'achat d'actions et UAD figurant dans la présente circulaire de sollicitation de procurations sont déclarées après prise en compte du dividende en actions.
- La valeur des options d'achat d'actions attribuées a été calculée au moyen des prix des options attribuées et des facteurs de Black et Scholes suivants : 2007 : 40,38 \$ et 23,9 %, 2006 : 36,98 \$ et 23,0 %, 2005 : 29,005 \$ et 21,5 % respectivement. 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.
- Le nombre total d'UAT détenues et leur valeur au 31 décembre 2007, le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto à cette date étant de 40,57 \$ par action, étaient les suivants : M. D'Alessandro : 215 226 UAT ayant une valeur de 8 731 719 \$; M. Rubenovitch : 43 916 UAT ayant une valeur de 1 781 672 \$; M. Guloien : 66 579 UAT ayant une valeur de 2 701 110 \$; M. DesPrez : 66 579 UAT ayant une valeur de 2 701 110 \$; et M. Bisnaire : 29 277 UAT ayant une valeur de 1 187 768 \$. Des UAT additionnelles ont été créditées et correspondent aux dividendes versés sur les actions ordinaires. En général, les UAT sont entièrement acquises après trois ans, sous réserve de l'atteinte d'un critère de rendement déterminé.
- Le nombre total d'UAD détenues et leur valeur au 31 décembre 2007, le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto à cette date étant de 40,57 \$ par action, étaient les suivants : M. D'Alessandro : 1 479 087 UAD ayant une valeur de 60 006 560 \$; M. Rubenovitch : 319 027 UAD ayant une valeur de 12 942 925 \$; M. Guloien : 155 489 UAD ayant une valeur de 6 308 189 \$; et M. Bisnaire : 8 739 UAD ayant une valeur de 354 541 \$. M. DesPrez ne détient pas d'UAD. Des UAD additionnelles ont été créditées et correspondent aux dividendes versés sur les actions ordinaires.
- Comprend les primes d'assurance vie temporaire payées par la Société pour le compte des dirigeants désignés.
- L'ensemble de la rémunération destinée à M. DesPrez est établie et versée en dollars américains. Sa rémunération pour 2007, à l'exception des primes d'encouragement annuelles (voir la note 2 ci-dessus), est convertie selon un taux de change de 1,0796 \$ CA pour 1 \$ US.
- Comprend les sommes imputées au compte de dépenses personnelles des dirigeants (le « compte de dépenses ») au Canada. Tous les dirigeants désignés 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, sous réserve de certains plafonds, 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. Tous les dirigeants désignés peuvent reporter jusqu'à 25 % de la partie inutilisée de leur allocation au 31 mars de l'année suivante.
- 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.
- Les sommes indiquées représentent les UAT attribuées le 16 février 2007 au prix par action de 40,38 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le 15 février 2007. L'acquisition de ces UAT est assujettie à la conformité à un critère de rendement déterminé.
- Les UAT de 2005 ont été acquises en décembre 2007. M. D'Alessandro a choisi de différer la totalité de ses UAT de 2005 (185 632) sous forme d'UAD ayant une valeur de 7 635 044 \$, et M. Rubenovitch a choisi de différer la totalité de ses UAT de 2005 (35 150) sous forme d'UAD ayant une valeur de 1 445 720 \$.

<sup>13)</sup> Comprend les cotisations de la Société au régime de retraite 401(k) de John Hancock U.S.A. pour le compte de M. DesPrez.

<sup>14)</sup> Comprend, pour M. Bisnaire, les cotisations de la Société au volet à cotisations déterminées du régime de retraite du personnel du Canada, plus les crédits théoriques affectés par la Société au régime à cotisations déterminées supplémentaire. Les crédits de placement théorique affectés par la Société au titre du régime à cotisations déterminées supplémentaire ne sont pas pris en compte. La valeur totale du compte de M. Bisnaire au titre du régime, compte tenu des crédits de placement théorique, s'élevait à 318 273 \$ au 31 décembre 2007.

### Attribution d'options durant l'exercice terminé le 31 décembre 2007

Le 16 février 2007, des options d'achat d'actions au titre du ROAAD ont été attribuées aux dirigeants désignés, comme l'indique le tableau suivant :

Nom	Nombre de titres visés par des options attribuées	Pourcentage du total des options attribuées aux employés au cours de l'exercice	Prix d'exercice ou prix de base (\$/titre)	Valeur marchande des titres sous-jacents aux options à la date de l'attribution (\$/titre)	Date d'expiration
Dominic D'Alessandro	431 149	16,15 %	40,38 \$	40,38 \$	16 février 2017
Peter Rubenovitch	93 256	3,49 %	40,38 \$	40,38 \$	16 février 2017
Donald Guloien	139 884	5,24 %	40,38 \$	40,38 \$	16 février 2017
John DesPrez III	139 884	5,24 %	40,38 \$	40,38 \$	16 février 2017
Jean-Paul Bisnaire	62 171	2,33 %	40,38 \$	40,38 \$	16 février 2017

Note : Ces options visent des actions ordinaires et s'acquiescent à un taux de 25 % par année, la première tranche de 25 % étant acquise un an après la date de l'attribution. On trouvera plus d'information sur ces attributions aux pages 25 et 26.

### Total des options exercées durant l'exercice terminé le 31 décembre 2007 et valeur des options à la fin de l'exercice

Le tableau suivant indique le nombre d'actions ordinaires acquises à l'exercice d'options et la valeur totale des options d'achat d'actions exercées par les dirigeants désignés en 2007. 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 2007. La valeur des options dans le cours non exercées au 31 décembre 2007 correspond à la différence entre le prix d'exercice 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 40,57 \$ par action ordinaire.

Nom	Nombre de titres acquis à l'exercice d'options	Valeur de réalisation totale (\$)	Nombre d'options non exercées au 31 décembre 2007		Valeur des options dans le cours non exercées au 31 décembre 2007 (\$)	
			Susceptibles d'être exercées	Non susceptibles d'être exercées	Susceptibles d'être exercées	Non susceptibles d'être exercées
Dominic D'Alessandro	200 000	5 033 849 \$	4 826 064	1 287 301	100 555 341 \$	8 107 321 \$
Peter Rubenovitch	—	—	570 190	255 532	10 253 011 \$	1 526 863 \$
Donald Guloien	—	—	659 746	337 432	12 384 881 \$	1 662 348 \$
John DesPrez III	158 200	3 954 967 \$	667 946	343 432	11 932 035 \$	1 761 648 \$
Jean-Paul Bisnaire	—	—	104 638	157 621	1 207 970 \$	802 525 \$

### Contrats de travail

En septembre 1999, la Société a conclu des conventions relatives au changement de contrôle avec MM. D'Alessandro, Rubenovitch, Guloien et DesPrez. M. Bisnaire a conclu une convention relative au changement de contrôle lors de son embauche en juillet 2004. 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 à des primes d'encouragement les incitant à rester au sein de la Société. Dans le contexte des conventions relatives au 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 la majorité des membres du conseil d'administration de la Société; ou
- 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 entreront en jeu dans les cas suivants :

- pour M. D'Alessandro – le départ volontaire ou le congédiement au cours d'une période de protection donnée<sup>1</sup>;
- pour MM. Rubenovitch, Guloien, DesPrez et Bisnaire – le congédiement ou congédiement implicite au cours d'une période de protection donnée<sup>1</sup>.

<sup>1)</sup> 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 qu'il approchera de l'âge de 65 ans. Dans le cas de MM. Rubenovitch, Guloien, DesPrez et Bisnaire, 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 seront acquises. De plus, les avantages sociaux seront maintenus et l'accumulation des droits à retraite se poursuivra pendant la période couverte par l'indemnité de départ, sauf dans le cas de MM. Rubenovitch et Guloien, qui n'accumuleront plus de droits à retraite. M. 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 ou de la durée à courir avant la fin de son contrat d'emploi, si cette durée est inférieure à 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. Les avantages sociaux seront maintenus et l'accumulation des droits à retraite se poursuivra pendant une période de 24 mois ou pendant la durée à courir avant la fin de son contrat d'emploi, si cette durée est inférieure à 24 mois. Il pourra continuer de jouir des primes d'encouragement à moyen terme et à long terme déjà attribuées, sans avoir droit aux attributions futures, pendant 24 mois ou pendant la durée à courir avant la fin de son contrat d'emploi, si cette durée est inférieure à 24 mois.

# Régimes de retraite

## Régimes de retraite – Canada

Parmi les dirigeants désignés, MM. D’Alessandro, Rubenovitch et Guloien participent au régime de retraite canadien à prestations déterminées tandis que M. Bisnaire participe au régime de retraite canadien à cotisations déterminées. 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 à 65 ans, âge normal du départ à la retraite, aux termes de la composante à prestations déterminées du régime de retraite des employés canadiens de la Société et des conventions de retraite individuelles supplémentaires, et compte tenu des plafonds qui sont mentionnés ci-dessous et qui s’appliquent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Prestations annuelles estimatives payables					
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 qui résident au Canada et qui ont été promus ou engagés avant le 1<sup>er</sup> 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 supplémentaires non capitalisées à ces dirigeants, dont MM. D’Alessandro, Rubenovitch et Guloien. Environ 30 dirigeants possèdent des droits acquis et continuent d’être couverts par des conventions de retraite individuelles supplémentaires. Ce nombre continuera de diminuer au cours des prochaines années. Aux termes de ces conventions, les dirigeants ont droit à un revenu de retraite payable la vie durant, et pour une période garantie de 120 mois.

Les rentes de retraite sont fonction du nombre d’années de service 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 d’encouragement annuelles (y compris le montant que le dirigeant a choisi de toucher sous forme d’UAD) gagnés pendant toute période de 36 mois consécutifs. Les prestations de retraite sont calculées au moyen de la formule suivante :

- années de service décomptées (maximum de 35) multipliées par
- la somme de
  - 1,3 % des gains ouvrant droit à pension, jusqu’à concurrence de la moyenne, pour les trois dernières années, du montant maximal des gains annuels ouvrant droit à pension (le « MGAP ») au titre du Régime de rentes du Québec (le « RRQ ») ou du Régime de pensions du Canada (le « RPC ») (la « moyenne définitive du MGAP ») et de
  - 2 % de l’excédent des gains ouvrant droit à pension sur la moyenne définitive du MGAP (42 300 \$ pour 2007).

Ces prestations ne tiennent pas compte du plafond imposé par la *Loi de l’impôt sur le revenu* (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.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, les prestations déterminées annuelles payables dès le départ à la retraite sont plafonnées à un montant qui sera constitué uniformément sur 35 ans de service (et qui sera diminué proportionnellement si le départ à la retraite survient après moins de 35 ans de service), comme l’indique le tableau ci-dessous :

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

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

Les droits à retraite qui sont acquis au 31 décembre 2006 et qui dépassent les plafonds ont fait l'objet d'une clause de droits acquis. Dans un tel cas, la rente payable dès le départ à la retraite ne sera pas inférieure à la rente acquise au 31 décembre 2006, sauf en cas de retraite anticipée, le cas échéant.

#### Information relative au régime à cotisations déterminées

Les employés embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 1999 participent au volet à cotisations déterminées du régime de retraite du personnel du Canada. Les dirigeants qui résident au Canada et qui ont été promus ou engagés après le 1<sup>er</sup> janvier 1999, y compris M. Bisnaire, participent aussi au régime à cotisations déterminées supplémentaire.

Au titre du volet à cotisations déterminées du régime de retraite du personnel du Canada, les participants versent 2 % de leurs gains ouvrant droit à pension au régime, et la Société verse l'équivalent de 3 % des gains ouvrant droit à pension au régime. Les participants peuvent également verser des cotisations facultatives de 1 à 5 % de leurs gains ouvrant droit à pension. Dans ce cas, la Société verse une cotisation équivalant à la moitié de la cotisation facultative du participant dès que celui-ci compte une année de service. Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base et la prime annuelle (y compris le montant reporté sous forme d'UAD). Au cours d'une année, l'ensemble des cotisations est soumis au plafond de cotisation à l'abri de l'impôt à un régime à cotisations déterminées stipulé dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour l'année visée (20 000 \$ en 2007). Le participant choisit à quels placements affecter les cotisations au régime parmi une vaste gamme d'options de placement. Les cotisations de la Société sont immédiatement acquises au participant et, à la retraite, la valeur cumulée du compte du participant peut être transférée à un instrument de revenu de retraite immobilisé ou servir à souscrire une rente viagère.

La valeur totale du compte de M. Bisnaire au titre du volet à cotisations déterminées du régime de retraite du personnel du Canada s'élevait à 64 547 \$ au 31 décembre 2007.

Le régime à cotisations déterminées supplémentaire est non contributif, non capitalisé et non agréé du point de vue fiscal. Ce régime permet d'accumuler des droits à retraite supérieurs au plafond de cotisation à l'abri de l'impôt à un régime à cotisations déterminées, relativement aux gains dépassant le plafond des gains ouvrant droit à pension. Le plafond des gains ouvrant droit à pension s'élevait à 160 000 \$ en 2007. Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base et la prime annuelle (y compris le montant reporté sous forme d'UAD). Chaque année, la Société attribue un crédit de 10 % des gains supérieurs au plafond des gains, qu'elle affecte à un compte théorique. Les revenus de placements théoriques sont affectés à ce compte selon le rendement des options de placement choisies par le participant au sein d'une gamme limitée. Le crédit attribué par la Société est immédiatement acquis au participant. À la retraite, la valeur du compte théorique peut être encaissée sous forme de versements périodiques sur un certain nombre d'années ou, avec l'accord de la Société, sous forme de somme forfaitaire.

La valeur totale du compte de M. Bisnaire au titre du régime à cotisations déterminées supplémentaire s'élevait à 318 273 \$ au 31 décembre 2007.

#### Information supplémentaire relative au régime de retraite à prestations déterminées – Canada

Dans le but de fournir de l'information plus complète aux actionnaires, le tableau ci-après indique, pour chacun des dirigeants désignés participant à la composante à prestations déterminées du régime de retraite des employés canadiens et ayant signé une convention de retraite individuelle supplémentaire,

- le nombre d'années de service décomptées au 31 décembre 2007 et à l'âge normal du départ à la retraite (65 ans);
- les prestations annuelles estimatives payables dans l'hypothèse d'un départ à la retraite le 31 décembre 2007 et à l'âge normal du départ à la retraite (65 ans);
- une comparaison de l'engagement cumulé au 31 décembre 2006 et au 31 décembre 2007.

Nom	Années de service		Rente annuelle payable <sup>4</sup>		Engagement cumulé au 31 décembre 2006 <sup>5</sup>	Coût des services rendus en 2007 <sup>6</sup>	Autres changements survenus dans l'engagement en 2007 <sup>7</sup>	Engagement cumulé au 31 décembre 2007 <sup>8</sup>
	Au 31 déc. 2007	À 65 ans	Au 31 déc. 2007	À 65 ans				
Dominic D'Alessandro <sup>1</sup>	27,8	33,0	2 779 700 \$	3 000 000 \$	25 333 000 \$	1 817 000 \$	1 277 000 \$	28 427 000 \$
Peter Rubenovitch <sup>2</sup>	22,4	31,4	618 000 \$	749 100 \$	5 674 000 \$	0 \$	1 515 000 \$	7 189 000 \$
Donald Guloien <sup>3</sup>	26,8	41,2	613 400 \$	1 039 200 \$	6 314 000 \$	0 \$	2 060 000 \$	8 374 000 \$

<sup>1)</sup> Les années de service et le coût des services rendus tiennent compte du doublement des droits à retraite acquis en 2007. En raison 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 accumule deux années de service décomptées pour chaque année de service auprès de la Société, jusqu'au 7 février 2009.

<sup>2)</sup> En raison 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<sup>er</sup> août 2005. La rente annuelle payable à M. Rubenovitch 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.

- 3) 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 est fondée sur le montant des gains ouvrant droit à pension en 2007, y compris la prime d'encouragement annuelle attribuée en 2008 à l'égard de 2007, et sur les années de service décomptées à la date ou à l'âge indiqués, sous réserve des limites mentionnées précédemment.
- 5) L'engagement cumulé correspond à la valeur projetée des droits à retraite acquis à l'égard des années de service décomptées au 31 décembre 2006. 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 2006, telles qu'énoncées dans la note 16 des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice 2006, et en fonction des gains ouvrant droit à pension réels en 2006, rajustés pour tenir compte des augmentations prévues des gains ouvrant droit à pension.
- 6) Le coût des services rendus en 2007 correspond à la valeur projetée des droits à retraite acquis pendant 2007. Les valeurs ont été calculées au 31 décembre 2007, suivant les mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les engagements au titre des régimes de retraite au 31 décembre 2007, telles qu'énoncées dans la note 17 des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice 2007, et en fonction des gains ouvrant droit à pension réels en 2007, rajustés pour tenir compte des augmentations prévues des gains ouvrant droit à pension. Aucun coût des services rendus n'est indiqué pour MM. Rubenovitch et Guloien, parce que leurs droits à retraite sont plafonnés au montant déjà acquis et qu'ils n'accumulent plus de droits à retraite supplémentaires depuis 2006.
- 7) Les autres changements survenus dans l'engagement en 2007 tiennent compte de l'effet de toute différence entre la rémunération réelle et prévue, des promotions, des modifications apportées aux régimes, des sommes attribuables aux intérêts courus sur l'engagement depuis le début de l'exercice, des changements apportés aux hypothèses et méthodes actuarielles et d'autres gains ou pertes actuariels. Les autres changements survenus dans l'engagement comprennent un montant de 860 000 \$ pour M. Rubenovitch et un montant de 1 310 000 \$ pour M. Guloien en raison d'une modification des méthodes comptables. Les droits à retraite de ces deux personnes sont plafonnés et demeurent inchangés, comme il est indiqué ci-dessus. Les lignes directrices suivies pour établir l'engagement cumulé au 31 décembre 2007 ont été modifiées afin que cet engagement soit rajusté pour cumuler la totalité de l'engagement lié aux droits à retraite plafonnés immédiatement plutôt qu'au cours de la période restant à courir avant le départ à la retraite. Cette modification a entraîné une hausse ponctuelle de l'engagement cumulé et l'élimination du coût des services rendus en 2007 et pour les années ultérieures.
- 8) L'engagement cumulé correspond à la valeur projetée des droits à retraite acquis à l'égard des années de service décomptées au 31 décembre 2007. 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 2007, telles qu'énoncées dans la note 17 des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice 2007, et en fonction des gains ouvrant droit à pension réels en 2007, rajustés pour tenir compte des augmentations prévues des gains ouvrant droit à pension.

#### 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 2007 sont entièrement acquis pour tous les participants.
- Conformément aux dispositions de sa convention relative au changement de contrôle, M. D'Alessandro continuerait d'accumuler des droits à retraite pendant toute 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 d'un 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 par capitalisation, tandis que les conventions de retraite individuelles supplémentaires et le régime de retraite à cotisations déterminées supplémentaire ne sont pas capitalisés. Suivant les méthodes prescrites par l'Institut Canadien des Comptables Agréés, le régime de retraite des employés canadiens affichait un actif excédant son engagement cumulé d'une valeur de 2 745 000 \$ au 31 décembre 2007. Collectivement, les conventions de retraite individuelles supplémentaires affichent un engagement cumulé non capitalisé de 234 792 000 \$, dont une somme de 156 039 000 \$ a déjà été imputée aux résultats en date du 31 décembre 2007. Le régime de retraite à cotisations déterminées supplémentaire affiche un engagement cumulé non capitalisé de 16 941 000 \$, qui a déjà été imputé aux résultats au 31 décembre 2007.

### Régimes de retraite – États-Unis

En 2007, M. DesPrez a accumulé des droits à retraite par sa participation aux régimes de retraite suivants :

- le volet du régime de retraite de John Hancock Financial Services, Inc. visant les participants accumulant des droits suivant les dispositions du régime d'encaisse de John Hancock Life Insurance Company (U.S.A.) (le « régime de retraite de John Hancock U.S.A. »);
- le régime d'encaisse supplémentaire américain de la Financière Manuvie (le « régime de retraite supplémentaire de John Hancock U.S.A. »);
- le régime d'intéressement à l'investissement à l'intention des employés de John Hancock (le « régime 401(k) de John Hancock U.S.A. »).

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

Aux termes de ce volet agréé 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 annuelles. Le compte accumule des crédits d'intérêt semestriels basés sur le rendement des titres du Trésor à échéances fixes 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 minimal de 5,25 % composé semestriellement. Le montant annuel maximal de rémunération ouvrant droit à pension permis par le régime agréé était de 225 000 dollars américains pour 2007. 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 de retraite. En règle générale, la rente de retraite normale versée aux termes du régime de retraite de John Hancock U.S.A. est une rente viagère, bien que plusieurs autres options soient offertes, dont le paiement d'une somme forfaitaire. Les prestations ne font l'objet d'aucune coordination avec des programmes américains de sécurité sociale.

En 2007, tous les régimes de retraite agréés aux États-Unis, y compris l'ancien régime de retraite de John Hancock U.S.A., ont été fusionnés et intégrés au régime de retraite de John Hancock Financial Services, Inc. En date du 1<sup>er</sup> janvier 2008, les crédits de cotisation au régime d'encaisse dans le cadre du régime résultant de la fusion ont fait l'objet d'une harmonisation touchant les droits à retraite qui s'accumulent à partir de cette date. Les participants reçoivent désormais des crédits de cotisation de l'employeur qui correspondent à 4 % de la rémunération ouvrant droit à pension ne dépassant pas le plafond fixé par la SSA (Social Security Administration), plus 8 % de la rémunération ouvrant droit à pension en excédent du plafond de la SSA, sous réserve du plafond annuel de la rémunération ouvrant droit à pension (230 000 dollars américains en 2008). La rémunération ouvrant droit à pension demeure égale au total du salaire de base et des primes annuelles. Le compte accumule des crédits d'intérêt basés sur le rendement annuel moyen des titres du Trésor à échéances fixes de 10 ans en vigueur chaque jour ouvrable pendant la période de 12 mois terminée le 30 septembre de l'année civile précédente.

Les participants qui comptaient au moins 10 années de service et participaient activement au régime de retraite de John Hancock U.S.A. au 31 décembre 2007 ont également droit à des crédits de transition de l'employeur entre 2008 et 2011. Ces crédits varient entre 2 % et 4 % de la rémunération ouvrant droit à pension, selon le nombre d'années de service du participant au 1<sup>er</sup> janvier 2008, et visent à compenser en partie l'accumulation réduite des droits à retraite selon la formule harmonisée de crédits de cotisation aux régimes d'encaisse.

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

Ce régime est un régime à prestations déterminées non contributif, non agréé et non capitalisé. Les participants reçoivent de la Société des crédits de cotisation annuels à l'égard de la partie de leur rémunération ouvrant droit à pension (salaire de base et prime annuelle, y compris le montant reporté sous forme d'UAD) qui dépasse le plafond de la rémunération ouvrant droit à pension au titre du régime agréé (225 000 dollars américains pour 2007). Les intérêts aux termes de ce régime sont crédités au même taux que celui prévu pour le régime de retraite de John Hancock U.S.A. Le mode de paiement normal aux termes du régime est un versement forfaitaire modifié. Les prestations sont versées sur une période de 18 mois, à compter du septième mois suivant la date à laquelle le participant a quitté la Société.

En date du 31 décembre 2007, l'accumulation des droits à retraite au titre de ce régime d'encaisse a pris fin. Depuis cette date, les droits à retraite s'accumulent aux termes du régime de retraite supplémentaire de John Hancock, un nouveau régime à cotisations déterminées non contributif et non agréé. Des comptes théoriques ont été créés pour chaque participant, et la Société y verse des sommes égales à 8 % de la rémunération ouvrant droit à pension en excédent du plafond de la rémunération ouvrant droit à pension aux termes du régime agréé (230 000 dollars américains pour 2008). Les rendements de placement théoriques attribués à chaque compte seront fonction des placements choisis par chaque participant. Le mode de paiement normal sera le même qu'aux termes de l'ancien régime d'encaisse non agréé.

Tous les participants dont on a reconnu, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008, le droit à des prestations déterminées basées sur le salaire moyen de fin de carrière, aux termes des régimes agréé et non agréé, continueront d'accumuler ces droits jusqu'en 2011, après quoi le montant des droits sera bloqué. Après 2011, tous les participants aux régimes agréé et non agréé accumuleront des droits à retraite suivant la même formule.

Les tableaux qui suivent indiquent les crédits de cotisation et une estimation des prestations de retraite payables aux termes des régimes agréés et non agréés en vigueur en 2007.

#### **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. (2007)**

Années de service décomptées	Pourcentage de la rémunération ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence de 225 000 \$ US	Pourcentage de la rémunération ouvrant droit à pension supérieure à 225 000 \$ US
De 1 à 5	4	4
De 6 à 10	5	5
De 11 à 15	7	5
De 16 à 20	9	5
21 ou plus	11	5

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

Prestations annuelles estimatives payables (\$ US)						
Rémunération ouvrant droit à pension	Années de service décomptées au départ à la retraite					
	10	15	20	25	30	35
Plus de 225 000 \$	10 700 \$	21 200 \$	36 800 \$	59 300 \$	88 300 \$	125 900 \$

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

Prestations annuelles estimatives payables (\$ US)						
Rémunération ouvrant droit à pension	Années de service décomptées au départ à la retraite					
	10	15	20	25	30	35
400 000 \$	8 300 \$	14 800 \$	23 300 \$	34 200 \$	48 400 \$	66 900 \$
600 000 \$	17 700 \$	31 700 \$	49 900 \$	73 300 \$	103 800 \$	143 300 \$
800 000 \$	27 200 \$	48 700 \$	76 500 \$	112 500 \$	159 200 \$	219 700 \$
1 000 000 \$	36 700 \$	65 600 \$	103 100 \$	151 600 \$	214 500 \$	296 100 \$
1 500 000 \$	60 400 \$	108 000 \$	169 700 \$	249 400 \$	352 900 \$	487 000 \$
2 000 000 \$	84 100 \$	150 300 \$	236 200 \$	347 300 \$	491 300 \$	678 000 \$
2 500 000 \$	107 800 \$	192 700 \$	302 700 \$	445 100 \$	629 700 \$	869 000 \$
3 000 000 \$	131 500 \$	235 000 \$	369 200 \$	542 900 \$	768 200 \$	1 060 000 \$

Notes :

Les montants dans les tableaux ci-dessus sont basés sur les régimes en vigueur en 2007 et 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 toutes les années, le même taux d'intérêt composé semestriellement crédité en 2007 (soit 5,25 %), et ils sont transformés en rente suivant le taux d'intérêt de 4,85 % et la table de mortalité prescrits pour les transformations calculées en 2007.

*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 le dirigeant désigné qui a participé 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 2007 et à l'âge normal du départ à la retraite (65 ans);
- les prestations annuelles estimatives payables dans l'hypothèse d'un départ à la retraite le 31 décembre 2007 et à l'âge normal du départ à la retraite (65 ans);
- une comparaison de l'engagement cumulé au 31 décembre 2006 et au 31 décembre 2007;
- le solde du compte au 31 décembre 2007.

Nom	Années de service		Rente annuelle payable <sup>1</sup> (\$ US)		Engagement cumulé au 31 décembre 2006 <sup>2</sup> (\$ US)	Coût des services rendus en 2007 <sup>3</sup> (\$ US)	Autres changements survenus dans l'engagement en 2007 <sup>4</sup> (\$ US)	Engagement cumulé au 31 décembre 2007 <sup>5</sup> (\$ US)	Solde du compte au 31 décembre 2007 (\$ US)
	Au 31 déc. 2007	À 65 ans	Au 31 déc. 2007	À 65 ans					
John DesPrez III <sup>6</sup>	17,0	31,0	49 400 \$	171 600 \$	1 090 000 \$	73 000 \$	(467 000 \$)	696 000 \$	744 000 \$

<sup>1</sup> Les prestations annuelles sont fondées sur le montant de la rémunération ouvrant droit à pension en 2007 et les années de service décomptées à la date ou à l'âge indiqués, mais elles ne comprennent pas les droits futurs qui seront acquis aux termes du nouveau régime à cotisations déterminées non agréé.

<sup>2</sup> L'engagement cumulé correspond à la valeur projetée des droits à retraite acquis au 31 décembre 2006. 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 2006, telles qu'énoncées dans la note 16 des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice 2006, et en fonction des gains ouvrant droit à pension effectivement réalisés en 2006, rajustés pour tenir compte des augmentations prévues des gains ouvrant droit à pension.

<sup>3</sup> Le coût des services rendus en 2007 correspond à la valeur projetée des droits à retraite acquis pendant cette année. La valeur a été calculée au 31 décembre 2007, suivant les mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les engagements au titre des régimes de retraite au 31 décembre 2007, telles qu'énoncées dans la note 17 des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice 2007, et en fonction des gains ouvrant droit à pension effectivement réalisés en 2007, rajustés pour tenir compte des augmentations prévues des gains ouvrant droit à pension.

<sup>4</sup> Les autres changements survenus dans l'engagement en 2007 tiennent compte de l'effet de toute différence entre la rémunération réelle et prévue, des promotions, des modifications apportées aux régimes, des sommes attribuables aux intérêts courus sur l'engagement depuis le début de l'exercice, des changements apportés aux hypothèses actuarielles et des gains ou pertes actuariels. Les modifications apportées aux régimes d'encaisse en 2008, décrites ci-dessus, ont retranché 327 000 \$ US aux engagements accumulés à l'égard de M. DesPrez.

<sup>5</sup> L'engagement cumulé correspond à la valeur projetée des droits à retraite acquis au 31 décembre 2007. 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 2007, telles qu'énoncées dans la note 17 des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice 2007, et en fonction des gains ouvrant droit à pension effectivement réalisés en 2007, rajustés pour tenir compte des augmentations prévues des gains ouvrant droit à pension.

<sup>6</sup> Les montants des prestations payables et des engagements cumulés au 31 décembre 2007 indiqués à l'égard de M. DesPrez reflètent la renonciation à 228 555 \$ US du compte du régime d'encaisse et la distribution subséquente de ce montant à un autre bénéficiaire.

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 vigueur en 2007, mais comme il est précisé ci-dessus, elles tiennent compte des changements subis au chapitre des engagements à la suite des modifications apportées aux régimes en 2008, dont il a été question dans les rubriques précédentes.

- En vertu des dispositions de sa convention relative au changement de contrôle, M. DesPrez continuerait d'accumuler des droits à retraite pendant toute 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 agréé.
- 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 élément du régime de retraite de John Hancock Financial Services, Inc., qui est un régime par capitalisation agréé. Le régime de retraite supplémentaire de John Hancock U.S.A. est un régime non capitalisé et non agréé. Suivant les méthodes prescrites par l'Institut Canadien des Comptables Agréés, le volet du régime de retraite de John Hancock Financial Services, Inc. visant les participants ayant accumulé des droits en vertu du régime de retraite de John Hancock U.S.A. affiche un engagement cumulé non capitalisé de 16 604 000 dollars américains au 31 décembre 2007, tandis que le régime de retraite supplémentaire de John Hancock U.S.A. affiche un engagement cumulé non capitalisé de 32 633 000 dollars américains, dont une somme de 24 318 000 dollars américains a déjà été imputée aux résultats au 31 décembre 2007.

#### *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. Le montant maximal du salaire annuel permis par le régime 401(k) était de 225 000 dollars américains en 2007. L'employeur verse des cotisations de contrepartie correspondant aux cotisations du participant, sans toutefois dépasser 4 % de son salaire admissible. Les cotisations sont versées dans le compte du participant et placées suivant les choix de placement de ce dernier. Les cotisations de la Société sont acquises après trois années de service. Le solde du compte est versé au participant au moment où ce dernier quitte son emploi ou s'il 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 296 294 dollars américains au 31 décembre 2007. La valeur du compte de M. DesPrez reflète la renonciation à 157 330 dollars américains et la distribution sub-séquente de ce montant à un autre bénéficiaire.

# Titres pouvant être émis dans le cadre des 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 rubriques « 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 2007.

	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours et des bons de souscription et droits en circulation	Moyenne pondérée du prix de l'exercice des options en cours et des bons de souscription et droits en circulation	Nombre de titres pouvant être émis dans l'avenir au titre des régimes à base d'actions
	(\$)		
Régimes de rémunération à base d'actions approuvés par les porteurs de titres <sup>1</sup>	27 516 174	25,44	32 613 829

<sup>1)</sup> Par suite de sa fusion avec John Hancock, la Société a pris en charge le régime de John Hancock. En date du 31 décembre 2007, 1 530 645 actions ordinaires auraient pu être émises relativement aux options d'achat d'actions en cours au titre de ce régime, à un prix d'exercice moyen de 17,06 \$.

## Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants

En date du 3 mars 2008, les prêts consentis par la Société et ses filiales 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, au sens de la législation canadienne sur les valeurs mobilières, totalisaient 1 102 339 \$. En date du 3 mars 2008, aucun administrateur n'avait de dette envers la Société et ses filiales.

La Société a adopté des procédures relatives aux opérations entre apparentés visant à assurer que tout prêt consenti à un administrateur ou à un cadre dirigeant<sup>1</sup> soit conforme aux dispositions de la loi Sarbanes-Oxley et de la *Loi sur les sociétés d'assurance* (Canada) (la « Loi »). Selon ces procédures, la Société et ses filiales (à l'exception de la Banque Manuvie du Canada) ne consentent aucun prêt aux administrateurs ni aux cadres dirigeants. La Banque Manuvie du Canada peut consentir un prêt à un administrateur ou à un cadre dirigeant uniquement si le prêt est consenti selon les modalités du marché ou d'un programme d'avantages sociaux ou de rémunération offert à l'ensemble des employés, et que le prêt ne comporte aucun avantage préférentiel aux administrateurs et aux cadres dirigeants.

Le tableau ci-dessous présente des renseignements sur les dettes des administrateurs et des dirigeants<sup>2</sup> de la Société envers celle-ci et ses filiales, et exclut les prêts courants.

PRÊTS CONSENTIS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX DIRIGEANTS			
Nom et poste principal	Rôle de la Société ou d'une de ses filiales	Montant maximal dû au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2007 (\$)	Dette en date du 3 mars 2008 (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)
Beverly Margolian Vice-présidente directrice et chef de la gestion des risques	Banque Manuvie du Canada (prêt hypothécaire)	(0)	914 944 \$ <sup>3</sup>

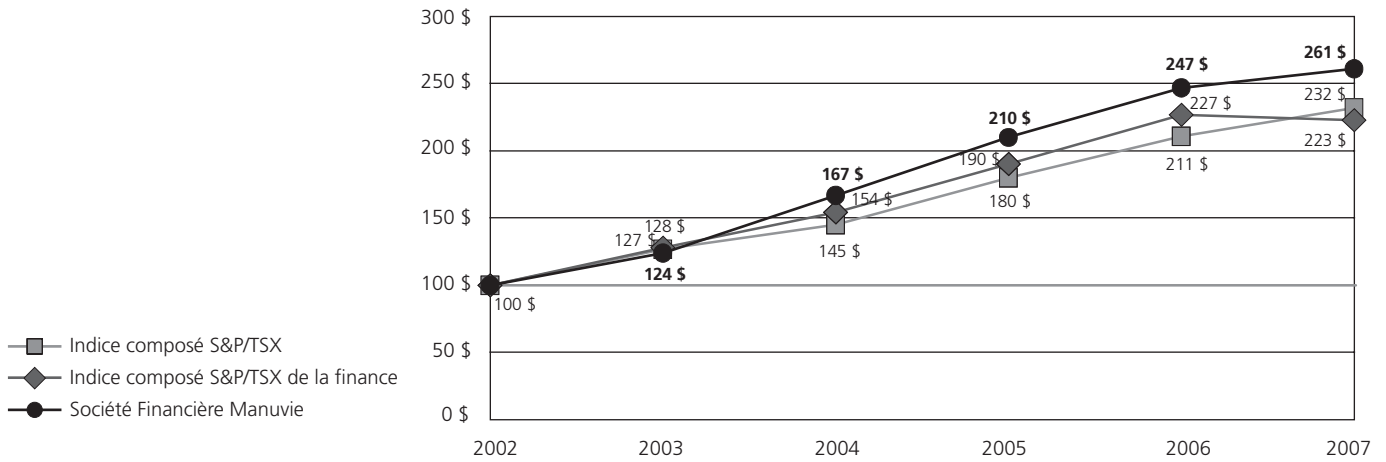
<sup>1)</sup> Le terme « cadre dirigeant » est défini dans la Loi.

<sup>2)</sup> Le terme « dirigeant » se rapporte à tout membre du conseil de direction de la Société.

<sup>3)</sup> Ce montant correspond à une marge de crédit Manuvie Un garantie par un prêt hypothécaire le 9 janvier 2008, visant une résidence dont l'emprunteur est le propriétaire, et portant intérêt au taux préférentiel de la Banque Manuvie du Canada.

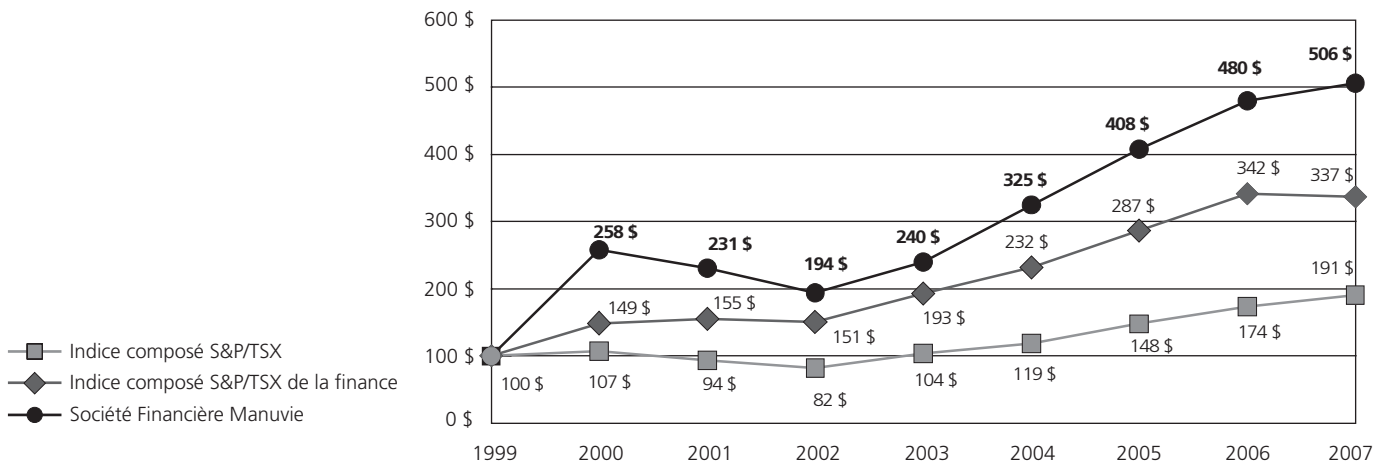
# Graphique de rendement

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 pour la période du 31 décembre 2002 au 31 décembre 2007 par rapport au rendement cumulatif total de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX de la finance 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 et de l'indice composé S&P/TSX de la finance pour la même période. Les valeurs indiquées supposent le réinvestissement des dividendes.



# 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 2008. Le contrat est renouvelé chaque année.

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

## Approbation des administrateurs

La présente circulaire de sollicitation de procurations est datée du 18 mars 2008 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 18 mars 2008

## 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 2007, ainsi que dans le rapport de gestion de la Société pour 2007.

La notice annuelle de la Société contient des renseignements supplémentaires concernant le comité de vérification, dans la rubrique 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 de la Société pour 2007, 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](http://www.sedar.com) ou notre site Web à l'adresse [www.manuvie.com](http://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](mailto:shareholder_services@manuvie.com)

### RAPPORT ANNUEL 2007

Le rapport annuel de la Société se trouve sur son site Web à l'adresse [www.manuvie.com](http://www.manuvie.com). Vous pouvez consulter et télécharger le document en tout ou en partie. Vous pouvez également demander qu'une version imprimée du rapport 2007 vous soit envoyée sans frais. N'oubliez pas d'indiquer votre nom et votre adresse postale complète (y compris le pays et le code postal) ainsi que le code correspondant à la version désirée (IR3812F pour la version française ou IR3812E pour la version anglaise). Utilisez les coordonnées ci-dessous pour envoyer votre demande :

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

# 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* (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 des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (la « loi Sarbanes-Oxley ») 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.

## Mandat du conseil d'administration

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 ses politiques. Le mandat et les politiques du conseil figurent à l'annexe B du présent document. Le mandat et les politiques du conseil se trouvent aussi dans la section du site Web de la Société consacrée à la gouvernance, et on peut en faire la demande auprès de la secrétaire générale de la Société.

## Indépendance du conseil

Le conseil a adopté une politique voulant qu'au moins la majorité des administrateurs doivent être indépendants suivant les exigences des lois régissant la Société, des bourses applicables à la cote desquelles les titres de la Société sont inscrits et des autorités de réglementation en valeurs mobilières compétentes. Le conseil vérifie et établit annuellement si chaque administrateur est indépendant. Il examine la situation professionnelle des administrateurs (et celle de leur conjoint et de leurs enfants, selon le cas), les autres conseils d'administration auxquels ils siègent, leurs titres de participation dans la Société et leurs relations d'affaires pour voir si certains liens pourraient les empêcher d'exercer un jugement indépendant.

Le conseil a établi que 14 des 15 membres actuels du conseil sont indépendants aux termes de l'article 303A.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.

## Indépendance du président du conseil

- Les postes de président du conseil et de chef de la direction sont distincts.
- Le président du conseil est un administrateur indépendant.
- Le mandat du président du conseil prévoit que le président du conseil a la responsabilité de veiller à ce que le conseil s'acquitte de ses responsabilités efficacement et séparément de la direction de la Société.
- Les principales responsabilités du président du conseil consistent à gérer les affaires du conseil, à définir sa composition, sa structure et son renouvellement, à diriger les délibérations du conseil touchant des questions stratégiques

et de politiques, et à veiller à ce que le conseil s'acquitte correctement de son mandat de surveillance.

## Mise en candidature des administrateurs

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 :

- 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, qui portent entre autres sur l'expérience professionnelle et les traits personnels;
- tient à jour le profil des administrateurs, qui indique les compétences, l'expertise, les aptitudes, les antécédents et les qualités personnelles recherchés 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 qui, de l'avis du comité de gouvernance, satisfont aux critères définis et possèdent des compétences et des caractéristiques qui constituent un bon complément à celles des administrateurs existants. Il incombe au président du conseil d'entreprendre des démarches auprès de candidats. Le président du conseil et le chef de la direction rencontrent les candidats avant leur mise en candidature ou leur nomination pour les informer de la contribution et du degré d'engagement attendus d'eux;
- les administrateurs doivent se retirer lorsqu'ils atteignent l'âge de 72 ans et ils ne peuvent plus être mis en candidature par la suite. Le conseil peut lever cette exigence suivant les circonstances.

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 détenteurs inscrits ou véritables détenant ensemble au moins cinq pour cent des actions de la Société donnant droit de vote à l'assemblée à laquelle la proposition est présentée.

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

Suivant la politique relative à l'élection des administrateurs à la majorité des voix adoptée par le comité de gouvernance, les candidats à un poste d'administrateur qui n'obtiennent pas une majorité de votes en faveur de leur élection sans concurrent doivent immédiatement remettre leur démission au comité de gouvernance. En l'absence de circonstances atténuantes, le conseil accepte la démission dans les 90 jours suivant l'assemblée annuelle et émet un communiqué confirmant la démission de l'administrateur ou justifiant le refus d'accepter sa démission. En vue de pourvoir à un poste vacant après la démission d'un administrateur, le conseil peut attendre la prochaine assemblée annuelle, désigner un nouvel administrateur qui lui semble devoir mériter la confiance des actionnaires, ou convoquer une assemblée générale extraordinaire dans le but d'élire un administrateur.

## **Descriptions de poste pour le président du conseil, les présidents de comité, le chef de la direction et chacun des administrateurs**

Le conseil a rédigé des descriptions de poste énonçant les responsabilités incombant au président du conseil, au président de chaque comité du conseil, au chef de la direction et à chacun des administrateurs. Ces descriptions de poste se trouvent dans la section du site Web de la Société relative à la gouvernance. On peut également les obtenir en s'adressant à la secrétaire générale de la Société.

## **Formation et orientation des administrateurs**

La Société offre un programme de formation à tous les administrateurs, y compris un programme d'orientation détaillé à l'intention des nouveaux administrateurs qui comprend ce qui suit :

- Information détaillée sur la Société, y compris ses stratégies commerciales et sa structure, ainsi que le rôle du conseil et de chacun des administrateurs et les attentes à leur égard.
- Un manuel qui comprend de l'information sur la Société, la circulaire de sollicitation de procurations, le rapport annuel, le rapport aux titulaires de contrats de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers, des renseignements sur le conseil et ses assemblées ainsi que des précisions sur l'information que les administrateurs sont tenus de divulguer afin de se conformer à la réglementation des sociétés d'assurances et du commerce des valeurs mobilières.
- Les nouveaux administrateurs indépendants sont nommés au comité de vérification pour qu'ils s'initient aux affaires de la Société. Ils ont ainsi l'occasion de se familiariser avec tous les aspects de la gestion financière et de la gestion des risques au sein de la Société et de maîtriser plus rapidement le modèle d'entreprise. Tous les administrateurs sont toujours invités aux réunions des comités et les nouveaux administrateurs sont incités à y assister afin de parfaire leur orientation.
- 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.

- Le Guide des administrateurs donne une vue d'ensemble des devoirs, des responsabilités, de la structure et des comités du conseil. Le Guide des administrateurs comprend le mandat du conseil d'administration, les politiques du conseil, les chartes des comités, des renseignements sur 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.
- Des séminaires et présentations au conseil de la part de la direction de chaque division permettent aux administrateurs d'acquérir une connaissance approfondie des principales activités et fonctions. Les séminaires organisés en 2007 ont notamment porté sur ce qui suit : la longévité, la gestion de l'actif pour le compte de tiers, le marché canadien des groupes à affinités et le positionnement en vue de la croissance future.
- Visites en personne aux bureaux de la Société, jumelées à des réunions du conseil. Ces visites donnent l'occasion d'assister à des présentations des hauts dirigeants sur les stratégies et les activités des divisions de l'entreprise. En 2007, les administrateurs se sont rendus dans les bureaux de la Société à Boston (Massachusetts), aux États-Unis, et à Waterloo (Ontario), au Canada.
- En 2007, tous les administrateurs sont devenus membres de l'Institut des administrateurs de sociétés, une organisation reconnue qui aide les administrateurs à mieux comprendre leurs responsabilités et les dernières tendances en matière de gouvernance.
- Les administrateurs peuvent suivre des cours de perfectionnement professionnel aux frais de la Société. En 2007, certains administrateurs sont demeurés membres d'organisations s'occupant de ressources humaines et de l'inclusion de femmes dans les conseils d'administration et ont pris part à un congrès sur le secteur de l'assurance vie à l'intention des dirigeants.

## **Accès des administrateurs à la direction**

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 questions qu'ils désirent approfondir.

## **Règles d'appartenance aux comités du conseil**

Le conseil dépend 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 »), un 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 :

- Ils sont composés uniquement d'administrateurs indépendants.

- Chacun 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 à la secrétaire générale de la Société.
- Chaque comité fait rapport des travaux de chacune de ses réunions et demande les approbations nécessaires au conseil. Les comités se réunissent à huis clos (sans la présence des membres de la direction) à la fin de chaque réunion.
- Chaque comité évalue annuellement son rendement et sa charte.
- Le conseil examine la composition de chaque comité et celle-ci est modifiée en fonction des exigences des comités et des administrateurs.

#### **Comité de vérification et de gestion des risques**

Le conseil a étudié la composition du comité de vérification et s'est assuré qu'aucun de ses membres ne siégeait à plus de deux 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 puisse 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 exigées, ainsi que les compétences nécessaires pour être qualifiés d'experts financiers.

Le comité de vérification communique directement et se réunit à huis clos avec le vérificateur interne, le vérificateur indépendant, l'actuaire désigné, le chef du contentieux et des représentants de la principale autorité de réglementation de la Société, à savoir le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada. Le comité de vérification tient aussi des réunions avec la direction.

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.

#### **Comité de révision et d'éthique**

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

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

#### **Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre**

Le comité de rémunération supervise la stratégie de la Société en matière de ressources humaines 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 :

- approuver la nomination des membres de la haute direction et veiller à ce qu'ils soient formés, rémunérés et évalués adéquatement;
- examiner et approuver annuellement la nomination, la relève, la rémunération et le rendement des hauts dirigeants, 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 de la Société, 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.

#### **Comité de gouvernance et des candidatures**

Le comité de gouvernance s'acquitte des responsabilités suivantes :

- définir les critères de sélection des administrateurs;
- repérer des candidats qualifiés pour un poste d'administrateur et les recommander au conseil;
- superviser le programme de gouvernance de la Société;
- définir les politiques, pratiques et procédures en matière de gouvernance;
- examiner la structure, le mandat et la composition du conseil et de ses comités;
- examiner les objectifs, le rendement et la rémunération du président et chef de la direction;
- mesurer l'efficacité du conseil, de ses comités, de son président et de chaque administrateur.

#### **Assemblées d'administrateurs indépendants**

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.

Le conseil tient également des assemblées auxquelles les administrateurs non indépendants et les membres de la direction n'assistent pas. En 2007, une telle assemblée a eu lieu à l'intention des administrateurs indépendants.

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

## Services de conseillers externes demandés par les administrateurs

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 2007.

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.

## Rémunération des administrateurs

En collaboration avec le comité de gouvernance et des conseillers externes indépendants, le conseil effectue un examen bis-annuel de la rémunération des administrateurs afin d'harmoniser les intérêts des administrateurs et les intérêts à long terme de la Société. En 2007, le conseil a fait appel au conseiller externe indépendant Hugessen Consulting Inc. (« HCI ») pour obtenir des conseils et des lignes directrices à l'égard de la rémunération des administrateurs. La rémunération des administrateurs a été rajustée en 2007 (se reporter à la rubrique « Rémunération du conseil d'administration », à la page 13).

## Actionnariat des administrateurs

En vue d'harmoniser la rémunération des administrateurs et les intérêts à long terme de la Société, 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, les actions privilégiées ainsi que les UAD, mais non les options d'achat d'actions. Les administrateurs reçoivent la moitié de leur rémunération sous forme d'actions ou d'UAD jusqu'à ce qu'ils satisfassent à l'exigence en matière de participation obligatoire. Tous les administrateurs en poste depuis au moins cinq ans satisfont à cette exigence.

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

## Évaluation du conseil

Le comité de gouvernance procède annuellement à l'évaluation officielle du conseil, de ses comités, de son président et de chacun des administrateurs. Cette évaluation comprend les éléments suivants.

- 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 par rapport à la description de poste pertinente et 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.

## Évaluation du chef de la direction

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.

## Comportement éthique

La Société a adopté le *Code de déontologie et d'éthique* (le « Code ») que doivent respecter les administrateurs, les cadres, les employés et les 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, à l'adresse [www.manuvie.com](http://www.manuvie.com).

Chaque année, avec l'aide du comité d'éthique, le conseil examine le Code et s'assure qu'il est respecté.

Tous les employés de la Société, y compris les administrateurs, passent le Code en revue chaque année, suivent un cours de formation en ligne à son sujet, attestent de leur respect du Code et déclarent tout conflit d'intérêts.

Par l'entremise du comité de gouvernance et du comité de rémunération, le conseil s'assure annuellement de l'intégrité du chef de la direction et des dirigeants, ainsi que de leur promotion d'une culture fondée sur l'intégrité.

## Certification des états financiers par le chef de la direction et le chef des finances

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

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.

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

### **Politiques en matière de communication**

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 communiquée.

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 communique avec les actionnaires, les investisseurs institutionnels et les analystes financiers par l'intermédiaire de son service des Relations avec les investisseurs et fournit des

renseignements aux médias et à son personnel par l'intermédiaire de son service des Communications de l'entreprise.

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

On trouve sur le site Web de la Société ([www.manuvie.com](http://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](http://www.sedar.com).

# Annexe B – Mandat et politiques du conseil d'administration

## Mandat du conseil d'administration

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

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

### Culture d'éthique et d'intégrité

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

### Processus de planification stratégique et mise en œuvre

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

### Gestion des risques et respect de la conformité

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

### Planification de la relève

- Superviser la sélection, la nomination, le perfectionnement, l'évaluation et la rémunération du président du conseil, des administrateurs, du chef de la direction et de chacun des hauts dirigeants.
- Passer en revue l'établissement des cibles de rendement annuelles et l'évaluation de rendement annuelle du chef de la direction et de chacun des hauts dirigeants.

- Superviser les grands principes de la Société en matière de ressources humaines et de rémunération.
- Examiner le plan de relève des principaux cadres supérieurs lorsqu'il est mis à jour.

### Communications et déclarations publiques

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

### Contrôles internes

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

### Gouvernance

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

### Devoir de diligence

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

### Communication avec les administrateurs

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

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

## Politiques du conseil

### 1. Objet

1.1 Les politiques du conseil se veulent un cadre quant à la manière dont les administrateurs s'acquittent de leurs obligations. Elles ne constituent toutefois que des lignes directrices qui peuvent être modifiées périodiquement par le conseil.

### 2. Composition

2.1 Le conseil est composé d'au moins sept et d'au plus trente administrateurs, le nombre exact étant fixé par le conseil chaque année, conformément au règlement administratif n° 1 de la Société. Le conseil fait périodiquement le point sur la taille et la composition qui lui conviennent, suivant la recommandation du comité de gouvernance et des candidatures (le « comité de gouvernance »). Le nombre d'administrateurs doit être suffisant pour permettre la rotation des membres de chacun des comités du conseil.

2.2 Les administrateurs doivent être en majorité des résidents canadiens et les deux tiers des administrateurs tout au plus doivent appartenir au même « groupe » que la Société, selon les définitions de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada) (la « Loi »).

2.3 Au moins la majorité des administrateurs doivent satisfaire aux exigences applicables en matière d'indépendance imposées par les lois régissant la Société, les bourses applicables à la cote desquelles les titres de la Société sont inscrits et les autorités de réglementation en valeurs mobilières compétentes. Le conseil examine chaque année la situation de chacun de ses membres et établit s'il est indépendant ou pas.

### 3. Assemblées et réunions

3.1 Le conseil se réunit sept fois l'an ou plus souvent s'il le juge nécessaire.

3.2 Le quorum est atteint lorsque la majorité des membres du conseil sont présents. La majorité des administrateurs participant à une assemblée ou à une réunion quelconque doivent être des résidents canadiens.

3.3 Les assemblées du conseil se tiennent au siège social de la Société ou en tout autre endroit choisi par les administrateurs. Les administrateurs reconnaissent qu'il y a des avantages à tenir certaines assemblées dans les bureaux des sièges sociaux des divisions de la Société et peuvent donc à l'occasion se réunir à Boston (Massachusetts), Waterloo (Ontario), Hong Kong, Shanghai (Chine), Tokyo (Japon) ou ailleurs.

3.4 Pour que les administrateurs puissent se réunir sans que les membres de la direction soient présents, chaque assemblée du conseil ou réunion d'un comité est suivie d'une réunion à huis clos des administrateurs indépendants, durant laquelle ils reviennent sur la réunion ou l'assemblée qui vient d'avoir lieu. Les administrateurs indépendants se réunissent aussi au moins une fois l'an pour examiner les évaluations de l'efficacité du conseil et pour approuver les plans d'action.

### 4. Présence et préparation

4.1 On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les assemblées du conseil et aux réunions des comités dont ils sont membres, ainsi qu'aux séminaires à leur intention, à moins qu'un motif valable ne les en empêche. Il est préférable d'y assister en personne, mais une participation par téléconférence ou vidéoconférence peut être jugée acceptable, avec le consentement du président de la réunion.

4.2 On s'attend à ce que les administrateurs qui se présentent à une assemblée du conseil ou à une réunion de comité se soient préparés à contribuer au déroulement de la réunion et aux obligations de surveillance du conseil en ayant à tout le moins pris connaissance des documents qui leur ont été distribués à l'avance. Le temps à consacrer à la préparation de chaque assemblée ou réunion varie selon les sujets qui y sont traités.

### 5. Vote

5.1 Un administrateur assistant à une assemblée du conseil ou à une réunion de comité est réputé avoir consenti à toute résolution ou mesure prise à cette occasion, à moins qu'il ne demande que son désaccord soit consigné dans le procès-verbal, qu'il ne communique son désaccord par écrit au secrétaire de la Société avant la levée de la réunion ou qu'il ne transmette son désaccord par courrier recommandé ou ne l'apporte au siège social de la Société tout de suite après la levée de la réunion.

5.2 Si l'administrateur a déjà voté en faveur d'une résolution ou consenti à celle-ci, il n'a plus le droit de s'y opposer.

5.3 Un administrateur absent d'une assemblée du conseil ou d'une réunion de comité où une résolution ou une mesure a été prise est réputé avoir consenti à cette résolution ou mesure, à moins qu'il n'entreprenne des démarches précises pour manifester son désaccord dans un délai de sept jours après avoir pris connaissance de la résolution. L'administrateur doit faire inscrire son opposition dans le procès-verbal de la réunion, transmettre son désaccord par courrier recommandé ou l'apporter au siège social de la Société.

### 6. Comités du conseil – Création et supervision

6.1 Le conseil forme les comités dont il juge avoir besoin pour l'aider à s'acquitter de son mandat. La Loi et les autorités de réglementation des valeurs mobilières compétentes exigent que les conseils d'administration forment certains comités. Les quatre comités du conseil obligatoires sont le comité de vérification et de gestion des risques, le comité de révision et d'éthique, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le comité de gouvernance.

6.2 Chacun des quatre comités obligatoires se compose uniquement d'administrateurs indépendants. Si les membres du conseil forment d'autres comités, ils peuvent décider librement de leur composition.

6.3 Le président d'un comité peut convoquer à une réunion des membres de la direction et des administrateurs non indépendants, mais ces derniers ne peuvent ni prendre part aux séances à huis clos du comité ni voter.

6.4 Le conseil approuve la charte de chaque comité obligatoire, qui en définit les fonctions et obligations. Le conseil exige de chaque comité qu'il évalue annuellement son rendement par rapport à sa charte et qu'il lui en fasse rapport.

6.5 Le conseil exige de chaque comité qu'il lui remette un rapport sur ses activités pendant l'exercice écoulé. Ces rapports sont inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations.

### 7. Président non membre de la direction

7.1 Le conseil tient à séparer le rôle de président et celui de chef de la direction, en principe en se choisissant un président non membre de la direction. Un tel choix permet d'assurer la direction indépendante du conseil

ainsi que la gestion de la Société en fonction des intérêts à long terme de ses principaux partenaires.

## 8. Descriptions de poste

8.1 Le conseil rédige des descriptions de poste pour le président du conseil, le président de chacun des comités, le chef de la direction et chacun des administrateurs.

## 9. Relève des administrateurs et critères de sélection

9.1 Le conseil définit les critères servant à sélectionner et à évaluer les administrateurs actuels et éventuels et sélectionne des candidats au conseil en fonction de ces critères. Le conseil prend les mesures suivantes pour assurer l'efficacité du processus de sélection des candidats au conseil :

- a) définir les critères de sélection des nouveaux administrateurs;
- b) tenir à jour le profil des administrateurs, qui précise les compétences, aptitudes, antécédents et qualités personnelles recherchés chez les candidats au conseil;
- c) revoir ces critères une fois l'an et juger s'il convient de les modifier ou s'il existe des lacunes dans le profil des administrateurs en poste;
- d) repérer et recommander les personnes qui ont les compétences et les aptitudes nécessaires pour siéger au conseil, compte tenu des lacunes recensées au point c);
- e) tenir à jour une liste de candidats à des postes d'administrateur;
- f) le président du conseil et le chef de la direction rencontrent les candidats avant leur mise en candidature, pour discuter avec eux de l'investissement en temps et du rendement attendus d'eux;
- g) approuver le choix des candidats au conseil.

9.2 Pour que le conseil soit pleinement efficace, ses membres doivent démontrer l'intégrité, les compétences et les aptitudes nécessaires à l'exercice de leurs fonctions de fiduciaires au mieux des intérêts de la Société et de ses actionnaires. Pour que les administrateurs s'acquittent efficacement de leurs tâches, ils doivent disposer de l'expérience, du savoir-faire, du temps et de l'engagement qu'on attend des administrateurs d'une entreprise très complexe. Les nouveaux candidats au conseil et les administrateurs en poste doivent posséder les caractéristiques suivantes :

- a) réputation d'intégrité et d'éthique professionnelle;
- b) aptitude démontrée à faire preuve de jugement et à communiquer efficacement;
- c) connaissances financières adéquates;
- d) position éminente dans leur domaine de compétence;
- e) expérience pertinente au sein de la Société;
- f) temps suffisant à consacrer aux activités du conseil et des comités.

9.3 Le conseil ne peut pas proposer comme candidat au conseil une personne qui siège déjà au conseil d'une banque, d'une société de fiduciaire ou d'une autre compagnie d'assurance-vie ne faisant pas partie du même groupe que la Société.

9.4 La Société a fixé à 72 ans l'âge de la retraite obligatoire de ses administrateurs. Les administrateurs doivent renoncer à leur siège à la première assemblée annuelle suivant leur 72<sup>e</sup> anniversaire de naissance. Le conseil peut lever cette exigence suivant les circonstances.

9.5 Chaque administrateur est élu pour une période de un an, à l'occasion de l'assemblée annuelle.

9.6 Le conseil ne fixe aucune limite quant à la durée globale des mandats des administrateurs, car il importe de maintenir en poste des administrateurs qui ont une compréhension aussi complète que possible de la Société. Le droit de siéger au conseil repose sur la capacité de chaque administrateur de satisfaire aux exigences énoncées ci-dessus.

9.7 Le conseil a délégué au comité de gouvernance les responsabilités énoncées dans la présente rubrique 9. Le comité de gouvernance produira un rapport sur ses activités et soumettra des recommandations pertinentes à l'approbation du conseil.

## 10. Évaluation du conseil et des administrateurs

10.1 Le comité de gouvernance procède annuellement à l'évaluation officielle du conseil, de ses comités, de son président et de chacun des administrateurs. La procédure est la suivante :

- a) le président du conseil rencontre annuellement chacun des administrateurs pour discuter du rendement du conseil et de celui des autres administrateurs;
- b) tous les deux ans, chaque administrateur rédige un rapport sur l'efficacité du conseil et des comités et répond à un questionnaire d'auto-évaluation;
- c) le comité de gouvernance évalue le rendement du conseil et de ses comités à la lumière de leurs mandats et de leurs chartes;
- d) le conseil évalue la contribution de chaque administrateur à la lumière des descriptions de poste pertinentes et du profil des administrateurs qui définit les compétences qu'on attend de chacun;
- e) les résultats des évaluations du conseil et des comités 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;
- f) chaque année, les administrateurs indépendants se réunissent à huis clos pour prendre connaissance des résultats des évaluations et approuver les plans d'action proposés par le comité de gouvernance;
- g) on procède à un examen de la taille et de l'efficacité du conseil et de ses comités;
- h) on vérifie annuellement l'aptitude à servir la Société de chaque administrateur, vu sa situation personnelle, conformément à la rubrique 10.

## 11. Changement de situation d'un administrateur

11.1 Si un administrateur quitte son emploi principal à la suite d'une démission, d'un départ à la retraite ou d'un congédiement, s'il change de pays de résidence ou si un autre changement important survient dans sa situation, il doit en aviser le président du comité de gouvernance. Le président du conseil débattre avec le comité de gouvernance des mesures à prendre. Si les changements survenus nuisent au respect par la Société de la réglementation et de ses politiques ou s'ils donnent lieu à un conflit d'intérêts réel ou apparent, il se peut qu'on demande à l'administrateur de donner sa démission.

## 12. Conflits d'intérêts

12.1 Le conseil définit et surveille la procédure servant à repérer et à résoudre les conflits d'intérêts. Si l'on peut

raisonnablement suspecter un conflit d'intérêts ou s'il semble possible qu'un conflit d'intérêts existe ou qu'un administrateur ne traite pas une question avec objectivité, cet administrateur doit se récuser.

- 12.2 Les administrateurs remplissent annuellement un formulaire de renseignements personnels qui peut aider à déceler les conflits d'intérêts.

### 13. Rémunération et actionnariat des administrateurs

- 13.1 En collaboration avec des conseillers externes indépendants, le conseil effectue un examen bisannuel de la rémunération des administrateurs pour confirmer que cette rémunération harmonise les intérêts des administrateurs et les intérêts à long terme de la Société.
- 13.2 Les administrateurs qui sont également membres de la direction n'ont pas droit à la rémunération des administrateurs.
- 13.3 Le conseil n'autorise pas l'émission d'options sur actions dans le but de rémunérer les administrateurs.
- 13.4 Aux termes du régime d'actionnariat des administrateurs non salariés de la Société, ces derniers peuvent choisir de recevoir leur rémunération en espèces, en unités d'actions différées ou en une combinaison des deux.
- 13.5 Les administrateurs sont tenus de détenir des titres de participation de la Société d'une valeur d'au moins 300 000 \$ au plus tard cinq ans après leur élection. Aux fins de cette exigence, les titres de participation englobent les actions ordinaires, les actions privilégiées et les unités d'actions différées de la Société. Tant qu'un administrateur n'a pas atteint le niveau de participation prescrit, il doit toucher la moitié de sa rémunération sous forme de titres de participation (unités d'actions différées ou actions ordinaires).

### 14. Orientation et formation des administrateurs

- 14.1 Les administrateurs reconnaissent qu'il leur est essentiel de bien comprendre les stratégies, les activités commerciales et l'environnement concurrentiel de la Société pour être en mesure d'en assurer la supervision et l'orientation. Les administrateurs ont établi des occasions de formation appropriées, dont tous les administrateurs doivent normalement se prévaloir.
- 14.2 La Société offre aux administrateurs un programme détaillé d'orientation et de formation continue qui comprend ce qui suit :

- a) Les nouveaux administrateurs suivent un programme d'orientation lorsqu'ils sont nommés au conseil. Ce programme comprend de l'information détaillée sur la Société, y compris ses stratégies commerciales et sa structure, sur le rôle du conseil et de chacun des administrateurs et sur les attentes à leur égard.
- b) Les nouveaux administrateurs rencontrent le président du conseil, le chef de la direction et d'autres membres de la direction s'il y a lieu pour discuter des stratégies, des activités et des plans d'affaires de la Société.
- c) Les nouveaux administrateurs reçoivent un manuel qui comprend de l'information sur la Société, la circulaire de sollicitation de procurations, le rapport annuel, le rapport aux titulaires de contrats de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers, des

renseignements sur le conseil et ses assemblées ainsi que des précisions sur l'information que les administrateurs sont tenus de divulguer afin de se conformer à la réglementation des sociétés d'assurances et du commerce des valeurs mobilières.

- d) Les nouveaux administrateurs indépendants sont nommés au comité de vérification pour qu'ils s'initient aux affaires de la Société. Ils ont ainsi l'occasion de se familiariser avec tous les aspects de la gestion financière et de la gestion des risques au sein de la Société et de maîtriser plus rapidement le modèle d'entreprise. Tous les administrateurs sont toujours invités aux réunions des comités et les nouveaux administrateurs sont incités à y assister afin de parfaire leur orientation.
- e) Le Guide des administrateurs donne une vue d'ensemble des devoirs, des responsabilités, de la structure et des comités du conseil. Le Guide des administrateurs comprend le mandat du conseil d'administration, les politiques du conseil, les chartes des comités, des renseignements sur 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.
- f) Des séminaires et présentations au conseil de la part de la direction de chaque division permettent aux administrateurs d'acquérir une connaissance approfondie des principales activités et fonctions.
- g) Des visites en personne aux bureaux de la Société, jumelées à des réunions du conseil. Ces visites donnent l'occasion d'assister à des présentations des hauts dirigeants sur les stratégies et les activités des divisions de l'entreprise.
- h) L'adhésion à l'Institut des administrateurs de sociétés, une organisation reconnue qui aide les administrateurs ou les titulaires de postes équivalents à mieux comprendre leurs responsabilités et les dernières tendances en matière de gouvernance.
- i) Autres activités de perfectionnement professionnel, à la demande de l'administrateur et aux frais de la Société.

### 15. Conseillers indépendants

- 15.1 Le conseil a le pouvoir de retenir les services de conseillers indépendants s'il le juge nécessaire ou souhaitable pour réaliser ses objectifs. La Société prend en charge les frais y afférents.

### 16. Élection des administrateurs à la majorité des voix

- 16.1 Si un administrateur n'obtient pas une majorité de votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle des actionnaires, il doit remettre sa démission au comité de gouvernance et ce dernier recommande au conseil d'accepter sa démission, en l'absence de circonstances atténuantes. Le conseil étudie la démission et prend une décision le plus rapidement possible, et au plus tard dans les 90 jours suivant la tenue de l'assemblée annuelle. L'administrateur visé ne prend pas part à l'examen de sa propre démission. Le conseil émet un communiqué de presse, soit pour annoncer la démission de l'administrateur, soit pour faire connaître les motifs du refus d'accepter sa démission.

## Annexe C – Propositions d'actionnaires

Les neuf propositions d'actionnaires suivantes ont été soumises afin d'être étudiées lors de l'assemblée annuelle des actionnaires. Les réponses du conseil d'administration, y compris ses recommandations, suivent chacune des propositions.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, a soumis neuf propositions.

Les propositions et les commentaires du MÉDAC sont retranscrits tels quels en italique ci-dessous.

### **Proposition n° 1 : Augmentation de 10 % du dividende versé aux actionnaires qui conservent leurs titres deux ans et plus**

***Il est proposé que la Financière Manuvie encourage la pérennité de son actionariat en majorant de 10 % le dividende normalement versé aux actions qui sont détenues depuis plus de deux ans.***

**Exposé :** *L'instabilité des marchés depuis les dernières années et la recherche par les investisseurs de la rentabilité à court terme encouragent les investisseurs à « jouer continuellement le marché ». L'adoption de la proposition du MÉDAC aurait pour effet bénéfique, outre de reconnaître la fidélité de l'actionariat, d'encourager le développement d'un bassin d'actionnaires poursuivant des objectifs de rendement plus à long terme et privilégiant des politiques de gestion, d'orientation et de rémunération axées sur la pérennité de la Financière Manuvie.*

*Cette proposition s'inspire d'une loi française adoptée le 12 juillet 1994 autorisant les sociétés à récompenser les actionnaires individuels de leur fidélité. Actuellement en vigueur chez de grandes sociétés françaises, Air Liquide et Lafarge, le dispositif encourage les petits porteurs de parts à conserver leurs actions, à développer un sentiment d'appartenance plus élevé et à privilégier des politiques privilégiant le long terme.*

### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION.**

La *Loi sur les sociétés d'assurance* (Canada) (la « Loi ») stipule que tous les actionnaires ordinaires doivent posséder des droits égaux, y compris le droit de voter et celui de toucher les dividendes déclarés sur leurs actions. Comme la Loi n'autorise pas Manuvie à mettre en œuvre cette proposition, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

### **Proposition n° 2 : Droit de vote des actions après une détention minimale d'un an**

***Il est proposé que le droit de vote des actionnaires soit obtenu après une période minimale d'une année de détention.***

**Exposé :** *Cette proposition s'inspire des recommandations de l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques HEC-Concordia, dont le financement est assuré en partie par la Fondation Jarislowski et les universités susdites.*

*L'institut avance les motifs suivants :*

*« La pratique consistant à accorder à un actionnaire tous les privilèges de la citoyenneté d'entreprise dès l'acquisition d'un*

*titre a deux effets pervers, ou tout au moins deux effets discutables :*

*Cette pratique accorde une influence et un pouvoir indus à des actionnaires de bref passage cherchant à créer une valeur à court terme pour leur seul profit et à n'importe quel prix et, plus particulièrement, à profiter d'une position à court terme dans une entreprise pour influencer l'issue d'une prise de contrôle ou pour provoquer celle-ci.*

*Cette pratique a également pour effet de pousser les gestionnaires à prendre des décisions dans une optique à court terme, sous la pression des attentes de ces actionnaires transitoires. Par exemple, une étude de Brian Bushee a conclu qu'un niveau élevé d'actions détenues par des actionnaires transitoires mène les entreprises à placer une emphase exagérée sur leurs attentes de bénéfices à court terme. Cette conclusion confirme les inquiétudes de nombreux dirigeants d'entreprises à l'égard des effets pervers d'un actionariat dominé par des investisseurs institutionnels ne s'intéressant qu'aux résultats immédiats. (Bushee, 2004)*

*Dans le cadre d'une autre étude, Graham, Harvey, et Rajgopal (2005) ont mené un sondage auprès de quelque 400 cadres, chefs de la direction financière, aux États-Unis. Ils ont constaté que ces cadres étaient prêts à sacrifier des projets ayant une valeur actualisée positive pour satisfaire aux attentes des actionnaires quant au bénéfice trimestriel. Les auteurs concluent : « En définitive, les résultats obtenus sont inquiétants, car la majorité des chefs de la direction financière admettent qu'ils sacrifient la valeur économique à long terme de l'entreprise pour rencontrer les attentes de bénéfices à court terme ou pour éviter de trop grandes fluctuations du bénéfice trimestriel > . »*

### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION.**

Comme il est précisé dans la réponse à la proposition n° 1, la Loi stipule que tous les actionnaires ordinaires doivent posséder des droits égaux, y compris le droit de voter et celui d'obtenir une voix pour chaque action ordinaire. Comme la Loi n'autorise pas Manuvie à mettre en œuvre cette proposition, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

### **Proposition n° 3 : Primes compensatoires aux employés**

***Il est proposé que les règlements de la Financière Manuvie prévoient, dans l'éventualité d'une fusion ou d'une acquisition, de verser à la caisse de retraite des employés un montant égal au double des primes et avantages compensatoires versés aux dirigeants et aux administrateurs.***

**Exposé :** *Le journal La Presse révèle dans son édition du 15 août 2007 que les hauts dirigeants et les administrateurs de BCE empocheront un grand total de 170 millions \$ suite à l'offre hostile du fonds de pension ontarien Teacher's de mettre la*

main sur l'entreprise. Dans le cas de la fusion d'Alcan et Rio Tinto, la circulaire pour l'acceptation de l'offre de 38,1 milliards US faisait état de primes incitatives de 110 millions \$ pour les dirigeants et cadres de l'entreprise. Le président encaissera, si la transaction est acceptée, au moins 51 millions \$. Dans l'éventualité où ce dernier serait licencié après la main mise de Rio Tinto, il serait admissible à une indemnité additionnelle d'au moins 8,1 millions \$. Ses principaux adjoints à la haute direction d'Alcan se partageront une cagnotte d'au moins 88 millions \$ en primes et gains divers.

Le MÉDAC estime qu'il est injuste que les employés ne reçoivent aucun bénéfice dans une telle opération financière. Ces employés fidèles ont consacré des années et souvent des décennies à bâtir l'entreprise. Ils méritent bien davantage que certains dirigeants qui ne font que passer, remplir leurs poches, jouir d'une retraite dorée sur tranche, et autres avantages sans commune mesure avec la qualité des services qu'ils ont rendus à la Financière Manuvie.

#### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION.**

Cotiser aux régimes de retraite des employés dans l'éventualité d'une fusion ou d'une acquisition pourrait compromettre l'enregistrement d'un régime de retraite et, par le fait même, les droits des participants à ce régime.

Le conseil d'administration de Manuvie estime que le programme de primes d'encouragement à court terme annuelles fondées sur le rendement représente le moyen le plus efficace d'indemniser les employés. La prime annuelle est liée au rendement de la Société et à celui de l'employé, et le programme possède la souplesse nécessaire pour récompenser les employés au rendement supérieur.

Les conventions de changement de contrôle conclues par Manuvie décrivent le mode d'établissement des versements aux membres de la haute direction dans l'éventualité d'un changement de contrôle et sont présentées aux pages 39 et 40 de la présente circulaire de sollicitation des procurations. Comme il est mentionné dans ces pages, Manuvie a conclu de telles conventions avec ses dirigeants désignés. Ces conventions ont été recommandées par le comité de rémunération et le comité de gouvernance (dans le cas du chef de la direction), qui sont indépendants, et elles ont pour but de permettre aux dirigeants de continuer à se concentrer sur les activités de la Société en cas de changement de contrôle, grâce à des garanties et à des primes d'encouragement les incitant à rester auprès de la Société.

La probabilité qu'un événement déclenche l'application de ces conventions est très faible, sans compter que le ministre des Finances devrait approuver un tel changement de contrôle et que le conseil d'administration et les actionnaires devraient approuver une résolution spéciale.

Le conseil estime que les structures de rémunération actuellement en place préservent les intérêts véritables des actionnaires.

Pour ces raisons, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

#### **Proposition n° 4 : Parité de femmes et d'hommes au conseil d'administration**

***Il est proposé qu'il y ait autant de femmes que d'hommes au sein du conseil d'administration de la Financière***

#### **Manuvie, trois ans à compter de l'adoption de la présente proposition.**

**Exposé :** La proposition du MÉDAC au cours de l'assemblée annuelle de l'année dernière suggérait que les femmes représentent le tiers des membres du conseil d'administration dans un délai de trois ans à compter de l'adoption de cette proposition. Le MÉDAC rehausse ses exigences à ce chapitre, étant convaincu qu'une augmentation de la présence féminine au sein du conseil d'administration permettra d'apporter une valeur ajoutée à son fonctionnement. Une enquête menée en 2004 par l'Institut Catalyst auprès de 353 des plus grandes sociétés mondiales indiquait que celles dont les directions étaient plus féminisées affichaient les taux de rendement les plus intéressants. En parallèle, selon une étude du Conference Board, il est clairement démontré que la présence de femmes modifie le fonctionnement d'un conseil d'administration. À titre d'exemple, pendant les réunions, les femmes ont des préoccupations différentes, posent des questions nouvelles et amènent d'autres points de vue. Les sujets abordés sont plus larges et deviennent ainsi plus représentatifs de tous les aspects liés à la bonne gouvernance. En outre, de l'avis de spécialistes en recrutement de haut niveau, elles offrent des compétences distinctives (capacité d'accomplir en même temps des tâches multiples, talents de rassembleuse et de communicatrice, préoccupations davantage à long terme), entraînant une valeur ajoutée aux travaux des conseils d'administration. Au Québec, 24 des sociétés d'État (article 5 de la Loi du Vérificateur général) ont désormais pour obligation, d'ici 2011, d'avoir la moitié des sièges de leur conseil d'administration occupés par des femmes.

#### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION.**

Le MÉDAC demande à Manuvie de nommer autant de femmes que d'hommes à son conseil d'administration dans un délai de trois ans. Comme il a été annoncé publiquement, Gail Cook-Bennett vient d'être nommée au poste de vice-présidente du conseil. Elle siège au conseil depuis 1978. Sa nomination à ce poste représente une étape transitoire avant qu'elle soit nommée présidente du conseil, au départ à la retraite du président actuel, plus tard cette année.

Il incombe au comité de gouvernance de trouver des candidats aux postes d'administrateur. Le processus de sélection garantit la formation d'un conseil d'administration réunissant des membres aux compétences spécialisées et aux expériences variées, qui s'acquitteront de leurs fonctions de gérance des affaires complexes de Manuvie. Ce processus de sélection ainsi que les critères professionnels et personnels exigés des candidats sont présentés à l'annexe B, « Politiques du conseil », et dans la rubrique « Renouvellement du conseil et sélection des administrateurs ». La principale préoccupation du comité de gouvernance est de repérer des candidats hautement qualifiés dont l'expérience professionnelle cadre bien avec le profil des administrateurs, mais il peut aussi veiller à assurer une certaine diversité sur les plans du sexe et de l'appartenance ethnique. Le conseil s'oppose à l'imposition de pourcentages fixes pour un quelconque critère de sélection, car la composition du conseil est fonction de nombreux facteurs découlant des critères de sélection. Le comité de gouvernance passe toutefois en revue ces critères une fois l'an pour s'assurer qu'ils demeurent pertinents et que la composition du conseil représente un mélange efficace de compétences et d'expériences.

Pour les raisons qui précèdent, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

#### **Proposition n° 5 : Information sur l'équité de la rémunération**

***Il est proposé que le rapport annuel et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction dévoile le ratio d'équité entre la rémunération globale du plus haut dirigeant salarié de la Financière Manuvie, incluant le salaire annuel, primes, gratifications, versements en vertu de programmes de bonification à long terme et toutes autres formes de rémunération et celle de la rémunération moyenne des employés.***

**Exposé :** Selon une étude publiée en mai 2006 par le fonds de pension Teachers, il n'y a aucun lien entre la rémunération des dirigeants et la performance boursière de leur entreprise. Cette étude aboutissait à un constat fort inquiétant : les patrons qui ont encaissé les plus fortes augmentations de salaire n'ont pas réussi à faire augmenter les actions de leurs entreprises plus vite que les actions des entreprises du même secteur d'activité. Au Canada, la rémunération moyenne des patrons des grandes entreprises en 2006, selon des données compilées par le Globe and Mail, était de 116 fois la rémunération moyenne des travailleurs du Canada.

Les politiques de rémunération des hauts dirigeants et leurs conditions générales de travail sont trop généreuses, voire excessives, ce qui est inéquitable pour les subalternes et employés. Il est impérieux que les lois et les règlements de nos institutions sauvegardent des politiques justes et équitables dans le traitement des ressources humaines.

#### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION.**

Des liens très étroits existent entre la rémunération des dirigeants et le rendement de la Société. À tous les échelons, les programmes de rémunération de Manuvie lient la rémunération au rendement. La rémunération de chaque personne est fonction de son propre rendement, des résultats de sa division et de ceux de la Société. Manuvie a conçu ses programmes de rémunération pour attirer et fidéliser des dirigeants de haut niveau soucieux de réaliser les objectifs à court, moyen et long termes de la Société et d'agir selon les intérêts véritables de cette dernière et de ses actionnaires. De plus, afin d'attirer et de garder son personnel, Manuvie veille à ce que la rémunération moyenne de ses employés se compare favorablement à celle que versent ses concurrents.

Pour illustrer la relation entre la rémunération des hauts dirigeants et le rendement de la Société, Manuvie a produit de son gré un graphique (à la page 37) qui présente la rémunération des cinq dirigeants les mieux rémunérés en pourcentage du bénéfice net après impôt, au cours des trois dernières années. Le graphique démontre que leur rémunération représente un très faible pourcentage du bénéfice net et que ce pourcentage a diminué au cours de la période visée. Les renseignements détaillés relatifs à la rémunération qui sont inclus dans la présente circulaire de sollicitation de procurations sont plus pertinents que l'information demandée dans cette proposition. Pour ces raisons, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

#### **Proposition n° 6 : Approbation préalable par les actionnaires de la politique de rémunération des hauts dirigeants**

***Il est proposé que la politique de rémunération des cinq plus hauts dirigeants de la Financière Manuvie soit préalablement adoptée par les actionnaires, de même que les honoraires des membres du conseil d'administration.***

**Exposé :** Au vu du coût important que peut constituer un système de rémunération excessif, il est légitime que les actionnaires, propriétaires de la Financière Manuvie, soient appelés à approuver la politique de rémunération des cinq plus hauts salariés, et les honoraires versés aux membres du conseil. L'actuelle politique du fait accompli en ces matières est archaïque et offensante pour les actionnaires, relégués à la fonction d'estampille lors des assemblées annuelles.

Une telle exigence est énoncée dans les « Principes de gouvernement d'entreprise » publiés par l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) en 2004 :

« Les actionnaires doivent pouvoir faire entendre leur opinion sur la politique de rémunération des administrateurs et des principaux dirigeants. La composante en actions de la rémunération des administrateurs, des principaux dirigeants et des salariés doit être soumise à l'approbation des actionnaires ».

En France, c'est l'enveloppe globale des honoraires des membres du conseil d'administration qui doit être approuvée par les actionnaires. Aux États-Unis, tous les plans de participation en actions ou en options sont soumis au vote des assemblées générales des actionnaires. Le 20 avril 2007, la Chambre des représentants a accepté, par un vote historique de 269 voix contre 134, une nouvelle loi qui impose le vote consultatif de la politique de rémunération par les actionnaires de sociétés cotées en bourse. Soulignons, à cet égard, les résultats des votes obtenus par des résolutions de ce genre dit « say on pay » lors de quelques grandes assemblées annuelles : Ingersoll-Rand (57 % en faveur), Blockbuster (57 %), Motorola (52 %), Bank of New York (47 %), Apple (46 %) et Citigroup (43 %).

#### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION.**

Il incombe au conseil d'administration, à la recommandation du comité de gouvernance et du comité de rémunération, d'évaluer le rendement et d'approuver la rémunération du chef de la direction et celle des dirigeants. Les membres de ces deux comités sont indépendants de la direction et font appel à un expert-conseil en rémunération indépendant pour s'assurer que les politiques de rémunération de la Société sont suffisantes pour attirer et fidéliser les dirigeants les plus qualifiés. Les décisions en matière de rémunération sont prises par le conseil, qui possède une excellente connaissance des stratégies et des objectifs commerciaux de la Société, du rendement des cadres et des études comparatives préparées par l'expert-conseil indépendant. Pour que les bonnes décisions en matière de rémunération continuent d'être prises selon les intérêts véritables de la Société, le conseil doit continuer de superviser cet aspect clé de la gouvernance.

Manuvie décrit en détail ses principes de rémunération et sa méthode d'établissement de la rémunération des dirigeants à la rubrique « Rapport sur la rémunération des dirigeants ». Le conseil s'est engagé à divulguer des renseignements complets, clairs et transparents pour que les actionnaires voient clairement

les liens entre la rémunération et le rendement des dirigeants d'une part, et celui de la Société d'autre part. Depuis plusieurs années, Manuvie donne l'exemple au chapitre de la divulgation d'information sur la rémunération des dirigeants et choisit même de fournir des renseignements qui ne sont pas exigés par la loi.

Les actionnaires qui ont des commentaires à formuler sur certains aspects de la rémunération des dirigeants peuvent s'adresser au conseil en communiquant avec son président, comme on le suggère à la page 55, ce qui constitue une manière plus efficace de faire connaître leurs préoccupations que de voter sur l'ensemble de la politique de rémunération.

La Loi exige que la rémunération globale maximale des administrateurs soit inscrite dans les règlements administratifs de la Société et qu'elle soit approuvée par les actionnaires; cette exigence est déjà respectée.

Pour ces raisons, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

### **Proposition n° 7 : Aucune levée d'options avant la fin du mandat des dirigeants**

***Il est proposé que la Financière Manuvie régisse l'exercice des options attribuées aux hauts dirigeants et administrateurs de nos sociétés en stipulant que de telles options ne peuvent être levées par les intéressés avant la fin de leur mandat.***

**Exposé :** Depuis le milieu de la décennie 90, les sociétés nord-américaines ont fait une utilisation croissante des options d'achat d'actions dans la rémunération de leurs hauts dirigeants et administrateurs. Cette pratique a résulté en des niveaux de rémunération excessifs et indéfendables à la lumière des performances de la grande majorité des sociétés et des rendements boursiers offerts aux actionnaires. Ces abus ont fortement contribué à la dramatique perte de confiance des investisseurs et du public en la qualité de la régie des entreprises et en l'intégrité des marchés financiers. La rémunération des dirigeants de société a été complètement dissociée de l'atteinte des objectifs à long terme fixés et elle s'est transformée en une incitation à gérer les sociétés avec pour unique préoccupation l'évolution immédiate du cours de l'action. L'utilisation massive des options d'achat d'actions dans le système de rémunération est la cause principale de ces distorsions et, selon plusieurs, elle serait à l'origine de nombreuses fraudes impliquant des dirigeants qui, avec la complicité de leurs vérificateurs, ont transgressé l'éthique et la loi pour trafiquer l'information concernant la situation financière réelle de leur société.

Loin d'aligner les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires, les options ont entraîné la dégradation du patrimoine des investisseurs. Le 26 septembre 2002, le Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE) en arrivait aussi à ce constat d'échec en affirmant comprendre la frustration ressentie par les investisseurs « lorsque des hauts dirigeants sont récompensés généreusement pour un rendement passé dont les résultats se révèlent éphémères ».

### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER **CONTRE** CETTE PROPOSITION.**

Le programme de rémunération des dirigeants de Manuvie est fondé sur le rendement et vise à attirer, à motiver et à garder des personnes de talent. Il comprend des éléments à court,

moyen et long termes. La rémunération à court terme, soit le salaire de base et les primes d'encouragement annuelles, repose sur le rendement individuel ainsi que sur les résultats de la division et de la Société l'année précédente. Les primes à moyen terme et à long terme, soit les unités d'actions temporairement incessibles (« UAT ») et les options d'achat d'actions, sont fonction de la valeur que chaque personne visée devrait apporter à la Société dans l'avenir, et leur montant correspond aux attentes de la Société quant au potentiel de ces personnes. Le régime d'options d'achat d'actions de Manuvie, déjà approuvé par les actionnaires, stipule que les options ont une durée de dix ans à partir de la date de l'attribution et qu'elles sont acquises à raison de 25 % par année. Le comité de rémunération a établi que les modalités de la rémunération à long terme étaient adéquates et qu'elles s'harmonisaient à la fois avec les pratiques du marché et avec les objectifs de rendement de la Société. La priorité est donnée à la valeur à long terme de la Société. De plus, les lignes directrices relatives à la participation obligatoire ont pour effet de rapprocher les intérêts des dirigeants de ceux des actionnaires. Enfin, le chef de la direction est tenu de respecter ces lignes directrices pendant un an après son départ de la Société.

En 2004, le conseil d'administration a résolu de ne plus jamais attribuer d'options d'achat d'actions aux administrateurs. Dans les faits, des options d'achat d'actions n'ont été attribuées aux administrateurs qu'en 2002.

Étant donné que Manuvie attribue des options d'achat d'actions à ses dirigeants en fonction de leur rendement et dans le respect des intérêts à long terme de la Société, comme il est décrit ci-dessus, et vu que les administrateurs n'ont plus droit à des options d'achat d'actions, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

### **Proposition n° 8 : Divulgation des participations dans les fonds de couverture et les prêts hypothécaires à haut risque**

***Compte tenu des vives inquiétudes exprimées par de nombreux observateurs et régulateurs quant aux effets des fonds dits « de couverture » (hedge funds) ainsi que des prêts hypothécaires à risque sur la stabilité du système financier, il est proposé que la banque rende publique l'information sur sa participation, directe ou indirecte, dans ce type d'activités.***

**Exposé :** L'an dernier, le MÉDAC donnait le signal d'alarme en demandant la divulgation des participations dans les fonds de couverture (hedge funds). Notre proposition recevait des appuis élevés dans les assemblées annuelles auxquelles nous avons participé, ces appuis dépassant généralement 10 %. Conformément à la loi, le MÉDAC la dépose à nouveau étant donné que de tels fonds continuent de présenter des risques fort élevés pour les investisseurs et que les informations disponibles ne leur permettent pas de bien jauger le risque auquel ils sont confrontés.

Rappelons que les fonds de couverture sont des fonds utilisant des techniques de couverture (hedge) des risques pour spéculer sur les marchés financiers. Leur stratégie financière s'appuie principalement sur la mobilisation à grande échelle de l'effet levier, c'est-à-dire d'un fort endettement destiné à financer des investissements risqués et des opérations d'arbitrage visant à exploiter les écarts de prix entre marchés. Situés pour la plupart

*dans les paradis fiscaux, ces fonds ne détiennent pas les titres, ils les empruntent et n'en deviennent propriétaires que lors de la concrétisation de l'opération. L'effet de levier devient ainsi maximal. Ajoutons que beaucoup de ces fonds, qui ont une vocation purement spéculative, jouent sur la rumeur pour créer des déséquilibres et susciter la volatilité requise pour faire un profit sans cause économique.*

*La divulgation de la participation des banques dans de tels fonds n'est pas la seule préoccupation du MÉDAC au chapitre des investissements risqués. Au cours de l'été, les marchés boursiers sont entrés dans une zone de très haute turbulence avec l'ampleur des prêts hypothécaires à risque américains (subprime). En août 2007, la bourse de New York a, une certaine journée, reculé de 400 points et celle de Toronto, de 300 points. Cette crise provenait de certaines institutions hypothécaires américaines qui consentaient des prêts aux ménages américains qui n'en avaient pas les moyens contre des frais d'intérêt plus élevés. Afin de consentir toujours plus de prêts, ces institutions transformaient ensuite ces prêts à haut risque en des titres de type obligataire qu'elles revendaient à d'autres sociétés, comme des banques ou des firmes spécialisées qui offrent à leurs clients des fonds communs de placement plus risqués, du type hedge funds, fonds qui, soulignons-le, sont peu réglementés. Quelques institutions financières canadiennes ont été lourdement touchées par cette crise.*

*Dans un souci de transparence, les actionnaires doivent être informés de tels placements de manière à ce qu'ils puissent évaluer leur investissement dans l'entreprise à la lumière des risques qu'ils encourent et de la philosophie de gestion hautement spéculative qu'épousent leurs dirigeants et les membres du conseil d'administration.*

#### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION.**

Le MÉDAC souhaite que Manuvie rende publique l'information sur sa participation à des fonds spéculatifs et à des prêts hypothécaires à risque, car ces placements sont jugés très risqués et susceptibles d'influer sur la décision des actionnaires d'investir dans la Société. Manuvie a mis en place les mesures de contrôle nécessaires pour gérer son risque de placement. Conformément à la Loi, Manuvie s'est dotée d'une politique de placement qui l'oblige à maintenir un portefeuille de placements et de prêts prudent et assujéti à certains plafonds globaux quant aux sommes qu'elle peut placer dans certaines catégories de placements. Tout engagement important de la Société doit être divulgué dans ses états financiers trimestriels et annuels qui sont accessibles au public.

Manuvie a déclaré publiquement qu'elle ne s'attendait pas à subir d'importantes pertes sur créance attribuables aux titres adossés à des prêts hypothécaires résidentiels à haut risque. Manuvie et John Hancock ne participent pas directement au marché américain des prêts hypothécaires à risque. Bien que tout portefeuille puisse s'attendre à certaines pertes, les problèmes que connaît actuellement le secteur des services financiers, et le secteur bancaire en particulier, ne devraient pas ébranler la Société. De même, Manuvie investit très peu dans des fonds de couverture.

Étant donné que Manuvie a mis en place les mesures de contrôle nécessaires pour gérer son risque de placement, qu'elle fait connaître ses engagements importants et qu'elle a rendu publique sa faible participation aux fonds spéculatifs et aux prêts hypothécaires à risque, le conseil d'administration ne juge

pas nécessaire de communiquer des renseignements supplémentaires et recommande donc aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

#### **Proposition n° 9 : Vote cumulatif pour l'élection des administrateurs**

***Il est proposé que la Financière Manuvie amende ses statuts afin d'instaurer le mécanisme du vote cumulatif pour l'élection des membres du conseil d'administration.***

***Exposé :*** Lors de la présentation de cette proposition par le MÉDAC à l'assemblée des actionnaires de la Financière Manuvie [de 2005], celle-ci a reçu un taux d'appui de [5,62 %]. En vertu de ce mode d'élection, les actionnaires ont droit à autant de votes que le nombre d'actions qu'ils détiennent multipliés par le nombre de candidats à élire. Ces votes peuvent ensuite être exercés en faveur d'un seul candidat ou de tous indistinctement au gré de l'actionnaire. Le vote cumulatif est une disposition prévue par la loi canadienne afin de favoriser l'expression de la volonté des actionnaires minoritaires dans le processus d'élection des administrateurs d'une société. L'un des fondements de la saine gouvernance est la légitimité des administrateurs : dans un monde où la propriété des entreprises s'est au fil du temps progressivement transformée, passant d'un petit nombre d'actionnaires importants à une myriade de titulaires de petites parts morcelées et de fonds passifs, le processus de sélection des administrateurs a glissé exclusivement entre les mains des gestionnaires et des membres du conseil d'administration en place, mettant l'accent sur l'indépendance et la crédibilité – principes dont nous reconnaissons certes la valeur – mais occultant la légitimité de représentation en regard des actionnaires majoritaires comme minoritaires, source de nouvelles idées et de valeur ajoutée pour l'ensemble des actionnaires.

*Afin d'assurer l'application de ce principe, nous demandons l'instauration du vote cumulatif, moyen pour s'assurer que les actionnaires minoritaires jouent pleinement leur rôle, les politiques actuelles de vote avantageant les positions de la direction. La légitimité des administrateurs est aussi importante que leur indépendance et leur crédibilité. Cette proposition ne vise donc pas à porter un jugement sur l'ouverture de la direction et du conseil d'administration aux préoccupations des actionnaires, mais à affirmer essentiellement le principe que les membres du conseil d'administration doivent représenter tout autant les actionnaires majoritaires que les actionnaires minoritaires.*

#### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION.**

Le conseil estime que le vote cumulatif ne servirait pas les intérêts véritables des actionnaires ni de la Société. Le vote cumulatif fournit à des actionnaires minoritaires les outils dont ils ont besoin pour élire un administrateur lorsque la société compte un actionnaire dominant ou important. Étant donné que la Loi ne permet à aucun actionnaire de détenir plus de 10 % des actions avec droit de vote de Manuvie sans l'approbation du ministre des Finances, Manuvie ne compte aucun actionnaire dominant ou important. En fait, aucun actionnaire ne détient plus de 5 % des actions de Manuvie, comme l'indique la présente circulaire de sollicitation de procurations. En outre, le vote cumulatif est prescrit par la Loi lorsqu'un même actionnaire détient plus de 10 % des actions avec droit de vote.

Pour ces raisons, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

# Notre vision

Notre vision consiste à être la société d'assurance vie la plus professionnelle du monde en offrant les meilleurs services de protection financière et de gestion de placements et en les adaptant aux clients de chacun des marchés où nous exerçons nos activités.

## www.manuvie.com



Allie McInnis, trois ans, fille d'une employée de Manuvie, a participé à l'édition 2007 de la Randonnée Manuvie pour le cœur (Manulife Bike & Hike for Heart).

### **Engagement mondial envers les collectivités**

En 2007, la Financière Manuvie a donné, à l'échelle mondiale, plus de 25 millions de dollars à quelque 600 organismes sans but lucratif. Notre aide vise à renforcer les collectivités où nous sommes présents, particulièrement dans les domaines de la santé, de l'éducation, du travail communautaire et du bénévolat sur la scène locale.

En outre, 18 000 employés de Manuvie ont consacré plus de 58 000 heures à une multitude de projets destinés à soutenir leur collectivité. Ils ont entre autres couru, ramé et marché pour amasser des fonds au profit d'organismes de bienfaisance du secteur de la santé, ils ont aidé des élèves à étudier, ils ont bâti des maisons, ils ont planté des arbres et ils ont participé à des collectes de sang.

Vous trouverez plus de renseignements à ce sujet à l'adresse [www.manuvie.com/collectivite](http://www.manuvie.com/collectivite).

### **Société Financière Manuvie**

200 Bloor Street East, Toronto (Ontario) M4W 1E5, Canada

Téléphone : 416 926-3000

### **Assemblée annuelle des actionnaires**

Les actionnaires sont invités à assister à l'assemblée annuelle de la Société Financière Manuvie, qui se tiendra le 8 mai 2008 à 11 heures au salon International, au 200 Bloor Street East, Toronto (Ontario) M4W 1E5, Canada

**Le rapport annuel de la Financière Manuvie est accessible en ligne à l'adresse [www.manuvie.com](http://www.manuvie.com).**