

Circulaire de sollicitation de procurations 2020

Société Financière Manuvie

**Assemblée annuelle
7 mai 2020**

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

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

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires

Vous êtes invité à assister à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de 2020

Quand

Le 7 mai 2020
11 h (heure de l'Est)

Où

Siège social de Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto, Canada

Quatre points à l'ordre du jour

- Recevoir les états financiers consolidés et les rapports des auditeurs pour l'exercice clos le 31 décembre 2019
- Élire les administrateurs
- Nommer les auditeurs
- Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction

Nous étudierons toute autre question dûment soumise à l'assemblée, mais nous n'avons pas connaissance d'autres questions en ce moment. L'assemblée annuelle de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers aura lieu au même moment et au même endroit.

Nous surveillons de près la situation reliée au coronavirus (COVID-19) et nous nous préoccupons de la santé publique et des inquiétudes concernant les déplacements que nos actionnaires pourraient avoir ainsi que des recommandations des autorités de santé publique.

Nous rappelons aux actionnaires que l'assemblée sera diffusée en direct sur notre site à l'adresse manulife.com et, cette année, nous vous encourageons tout particulièrement à exercer les droits de vote rattachés à vos actions avant la tenue de l'assemblée. Nous vous prions de lire la rubrique portant sur le vote débutant à la page 11 pour obtenir plus de renseignements sur la manière de voter.

S'il n'était pas possible ou s'il n'était pas conseillé de tenir une assemblée annuelle à laquelle vous pourriez assister en personne, nous annoncerons dès que possible dans un communiqué de presse les arrangements de rechange qui auront été pris pour l'organisation de l'assemblée; l'assemblée pourrait éventuellement être tenue à distance. À mesure que la situation évolue, nous afficherons des mises à jour sur notre site Web (manulife.com).

Par ordre du conseil d'administration.

La vice-présidente et secrétaire générale,



Antonella Deo

Le 11 mars 2020

Chers actionnaires,

John Cassaday
Président du
conseil



Au nom du conseil d'administration, nous avons le plaisir de vous inviter à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie, qui aura lieu le 7 mai 2020 au siège social de Manuvie, au 200 Bloor Street East, Toronto. En tant que porteurs d'actions ordinaires, vous avez le droit de recevoir nos états financiers et d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée.

Notre circulaire de sollicitation de procurations 2020, qui débute à la page 7, renferme d'importants renseignements sur l'ordre du jour de l'assemblée et les questions à l'égard desquelles vous voterez. Veuillez lire la circulaire avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Transformation continue de Manuvie

Comme nous l'avons indiqué l'an dernier, Manuvie est en pleine transformation pour devenir la société chef de file du marché au chapitre des services numériques et de l'orientation client. Notre chef de la direction, M. Roy Gori, et son équipe de direction ont élaboré un plan à long terme qui compte cinq priorités stratégiques; ce plan a l'appui sans réserve du conseil d'administration. En 2019, nous avons obtenu d'excellents résultats financiers et un rendement total pour les actionnaires parmi le plus élevé comparativement à celui de nos sociétés homologues (voir la page 57 pour la liste de nos sociétés homologues), tout en menant à bien la réalisation de nos priorités stratégiques :

- optimisation du portefeuille
- ratio d'efficience
- accélération de la croissance
- chef de file numérique axé sur le client
- équipe à rendement élevé.

Vous en apprendrez davantage sur nos réalisations dans la lettre du président du comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre qui suit, de même que dans notre rapport annuel 2019 à l'adresse manuvie.com.

Engagement auprès des actionnaires

Le conseil d'administration de Manuvie estime toujours qu'interagir directement avec les actionnaires et les autres parties prenantes est un aspect primordial pour recevoir et comprendre les commentaires, qu'ils soient positifs ou négatifs, sur les enjeux qui revêtent de l'importance pour nos parties prenantes. En 2019, comme pour les années antérieures, nous avons consacré beaucoup de temps aux rencontres avec nos actionnaires. Bien que nous ayons abordé un vaste éventail de questions dans nos discussions, notre attention a porté essentiellement sur la gouvernance, la planification de la relève au conseil, la cybersécurité et l'intégration des questions sociales et

environnementales à notre processus décisionnel. Ces rencontres avec les actionnaires sont très importantes, car elles nous permettent d'apporter des réponses à vos questions et préoccupations de manière opportune.

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

L'assemblée aura lieu à notre siège social de Toronto au 200 Bloor Street East le 7 mai 2020 à 11 h (heure de l'Est). Si vous ne pouvez pas y assister en personne, l'assemblée sera diffusée en direct sur notre site Web (manuvie.com).

Votre vote est important pour nous. Nous vous encourageons à examiner les informations énoncées dans la circulaire et à exercer vos droits de vote. Voir la page 11 pour obtenir des précisions sur la façon de voter.

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

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

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

La présente circulaire comporte des renseignements sur ces questions ainsi que des renseignements sur nos pratiques de gouvernance et notre programme de rémunération des membres de la haute direction. Pour de plus amples renseignements sur Manuvie, notamment notre aperçu des progrès de la société en 2019, veuillez consulter notre rapport annuel 2019, disponible à l'adresse manuvie.com.

Nous sommes impatients de vous rencontrer à l'assemblée.

Le président du conseil d'administration,



John Cassaday

Le 11 mars 2020

Talent et rémunération des membres de la haute direction

Manuvia a connu une année importante en 2019, puisque nous avons continué d'accomplir de grands progrès à l'égard de nos cinq priorités stratégiques afin d'appuyer notre transformation en une société chef de file du marché des services numériques et de l'orientation client dans notre secteur.



Don Lindsay

Président du comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre

Notre capacité à recruter et à motiver des dirigeants exceptionnels joue un rôle clé dans l'obtention de tels résultats. Nous rivalisons pour des gens de talent à l'échelle mondiale, ce qui reflète notre empreinte commerciale et nos occasions de croissance. Par exemple, nous avons embauché en 2019 plusieurs dirigeants clés provenant de marchés situés à l'extérieur du Canada, comme le Cambodge, l'Allemagne, les Philippines et les États-Unis. Cela nous oblige non seulement à offrir des possibilités de carrière très intéressantes, mais aussi à verser une rémunération concurrentielle à l'échelle mondiale. Un moyen d'y parvenir consiste à analyser les régimes et les niveaux de rémunération et à les comparer à ceux d'un groupe de comparaison à l'échelle mondiale.

Conformément à notre philosophie de longue date en matière de rémunération liée au rendement, nos programmes sont conçus de manière à récompenser nos dirigeants pour une mise en œuvre fructueuse de notre stratégie d'entreprise à court terme et le maintien d'une croissance durable à long terme. La majeure partie de la rémunération de nos dirigeants est variable et dépend du rendement de notre entreprise et du cours de nos actions. Cette façon de faire assure une concordance étroite entre les intérêts de nos dirigeants et ceux de nos actionnaires, comme l'illustre l'analyse de la rémunération réalisée et réalisable figurant à la page 5.

Faits saillants pour 2019

Notre rendement global pour 2019 témoigne des progrès accomplis à l'égard de nos engagements financiers et priorités stratégiques :

- Nous avons obtenu un rendement total pour les actionnaires (RTA) de 42 %, lequel se situe dans le quartile supérieur parmi nos sociétés homologues (voir la page 57 pour la liste de nos sociétés homologues)
- Nous avons déclaré un résultat net attribué aux actionnaires de 5,6 milliards de dollars, en hausse de 0,8 milliard de dollars par rapport à 2018
- Nous avons réalisé un résultat tiré des activités de base¹ de 6,0 milliards de dollars, en hausse de 5 % par rapport à 2018²
- Nous avons réalisé un rendement des capitaux propres de 12,2 % et un RCP tiré des activités de base¹ de 13,1 %

1 Le résultat tiré des activités de base, le rendement des capitaux propres (RCP) attribuables aux porteurs d'actions ordinaires tiré des activités de base, la valeur des nouvelles affaires (VAN) et les souscriptions d'équivalents primes annualisées (EPA) sont des mesures non conformes aux PCGR, voir la page 64 pour obtenir des précisions.

2 L'augmentation/la diminution des pourcentages pour le résultat tiré des activités de base, la VAN et les souscriptions d'EPA sont indiquées selon un taux de change constant. Le taux de change constant est une mesure non conforme aux PCGR, voir la page 64 pour en savoir plus.

- Nous avons enregistré une valeur des nouvelles affaires (VAN)¹ de 2,0 milliards de dollars, une augmentation de 15 %² par rapport à 2018
- Nous avons libéré des avantages cumulés sur le plan des fonds propres de 5,1 milliards de dollars grâce à nos mesures d'optimisation du portefeuille, dont 2,1 milliards de dollars en 2019, pour atteindre notre cible à moyen terme trois ans avant l'échéance
- Nous avons réalisé des gains d'efficacité cumulatifs avant impôts de 700 millions de dollars, dont une tranche de 400 millions de dollars en 2019
- Nous avons réalisé des souscriptions d'EPA¹ de 6,0 milliards de dollars, en hausse de 7 % par rapport à 2018
- Nous avons généré 57 % du résultat tiré des activités de base au moyen de nos activités à potentiel élevé, comparativement à 55 % en 2018, des avancées par rapport à notre objectif de générer le deux tiers du résultat tiré des activités de base de ces activités d'ici 2022
- Nous avons poursuivi la transformation numérique de nos activités en vue d'améliorer l'expérience client. En Asie, nous avons lancé une plateforme d'assurance en ligne de bout en bout à Singapour (en collaboration avec DBS Bank) et obtenu une reconnaissance pour notre transformation numérique au Vietnam et nous avons lancé, au sein de Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde (GPA Monde), une solution liée aux régimes de retraite utilisant la technologie de la reconnaissance vocale de la plateforme Alexa, une première dans le secteur
- Nous avons accompli des progrès significatifs dans la mise sur pied d'une équipe très performante et constaté une amélioration de 8 points dans le sondage sur la mobilisation des employés en 2019, comparativement à la note de 2018.

Le résultat lié au rendement de la société pour les attributions incitatives annuelles de 2019 s'établit à 112 % pour nos membres de la haute direction visés, ce qui est à l'image de l'ampleur de ces réalisations. La note était calculée en fonction des résultats d'une grille de pointage qui compte quatre mesures (qui sont exposées en détail à la page 65). Le facteur lié au rendement d'entreprise pour les UAR qui ont été attribuées en 2017 et acquises en février 2020 était de 101 %, ce qui illustre le rendement au cours de la période couvrant trois exercices (2017, 2018 et 2019) (voir la page 71).

Rémunération des membres de la haute direction visés

Le comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre et le conseil d'administration dans son ensemble sont chargés d'établir et de surveiller la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés. La discussion est balisée par l'objectif constant qu'a le comité de s'assurer que la rémunération directe totale de ces membres de la direction est étroitement liée avec le rendement de notre entreprise, les intérêts des actionnaires et le marché pour les cadres supérieurs de talent. Le comité s'appuie sur les conseils, les travaux de recherche et les analyses qu'il reçoit de son conseiller en rémunération indépendant pour atteindre ces objectifs.

En 2019, le comité a fait appel aux services d'un nouveau conseiller indépendant, Korn Ferry, choisi pour son vaste savoir-faire à l'échelle mondiale et son expérience dans le secteur des services financiers. Je souhaite profiter de l'occasion pour remercier l'ancien conseiller du comité, Hugessen, qui nous fournissait des services de 2006 à 2019.

Rémunération du chef de la direction

Manuvie continue de tirer profit de la direction exercée par M. Gori. En reconnaissance du dynamisme continu de Manuvie sous sa gouverne, le conseil a accordé à M. Gori une rémunération incitative annuelle de 3 700 000 \$ US en 2019, soit 168 % de sa cible. Sa rémunération directe totale cible pour 2020 a été fixée à 9 925 000 \$ US.

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

	2016 (Guloien)	2017 (Gori) ¹	2018 (Gori)	2019 (Gori)	2020 (Gori)
Salaire de base	1 358 125 \$	932 192 \$	1 100 000 \$	1 100 000 \$	1 200 000 \$
Incitatif annuel	1 222 313 \$	2 404 000 \$	3 088 800 \$	3 700 000 \$	2 400 000 \$ (cible)
Versement de transition ²		1 500 000 \$			
Incitatifs à moyen terme et à long terme	8 148 750 \$	4 550 000 \$	5 200 000 \$	5 600 000 \$	6 325 000 \$
Rémunération directe totale	10 729 188 \$	9 386 192 \$	9 388 800 \$	10 400 000 \$	9 925 000 \$

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

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

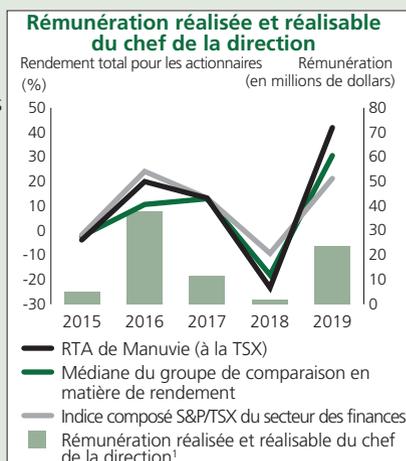
Aligner la rémunération sur la valeur pour les actionnaires

Nous examinons l'harmonisation de notre programme de rémunération des membres de la haute direction avec l'expérience des actionnaires chaque année en comparant notre RTA avec ce que nos membres de la haute direction ont réellement gagné en rémunération réalisée (ce qui leur a été versé au cours de l'année) et en rémunération réalisable (la valeur des mesures incitatives à moyen et à long terme non acquises ou non exercées).

Nous évaluons aussi l'efficacité de la rémunération de notre chef de la direction et son harmonisation avec la rémunération

liée au rendement par voie d'une comparaison du lien entre la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction (en tant que pourcentage de la rémunération directe totale cible) et le rendement du cours de nos actions ainsi que nos sociétés homologues en matière de rendement. Le graphique ci-dessus montre une concordance étroite entre la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction et le RTA de Manuvie, comparativement à nos sociétés homologues en matière de rendement.

Le graphique ci-contre montre que la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction concorde avec le cours de nos actions, c'est-à-dire que lorsque le RTA était inférieur, la rémunération du chef de la direction diminuait et lorsque le RTA était supérieur, la rémunération du chef de la direction augmentait.



	2015	2016	2017	2018	2019
RTA de Manuvie (à la TSX)	(3,7 %)	19,9 %	13,3 %	(23,3 %)	42,0 %
Médiane du groupe de comparaison en matière de rendement	(2,2 %)	10,7 %	13,0 %	(18,0 %)	30,7 %
Indice composé S&P/TSX du secteur des finances	(1,7 %)	24,1 %	13,3 %	(9,3 %)	21,4 %
Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction ¹	5,1 M\$	37,8 M\$	11,6 M\$	1,7 M\$	23,8 M\$

1 Rémunération réalisée et réalisable de M. Guloien pour 2015 et 2016 et de M. Gori de 2017 à 2019. La valeur des titres de capitaux propres est établie en fonction du cours de nos actions à la Bourse de Toronto (TSX) au 31 décembre de chaque année. Pour 2019, la valeur indiquée tient compte de la somme de 7,2 millions de dollars reçue en espèces et provenant de la libération d'actions entières, selon les modalités de l'arrangement présenté à la page 52 (rémunération réalisée), et d'une hausse de 16,6 millions de dollars des attributions de titres de capitaux propres en cours (variation de la rémunération réalisable).

Rémunération réalisée et réalisable

- La rémunération en espèces versée pour un exercice donné, y compris le salaire, la prime d'encouragement annuelle (gagnée pour l'exercice indiqué, mais versée au cours de l'exercice suivant);
- les paiements d'unités d'actions temporairement inaccessibles et d'unités d'actions liées au rendement à l'acquisition et les gains tirés de l'exercice d'options sur actions; et
- la variation entre la valeur des unités d'actions temporairement inaccessibles, des unités d'actions liées au rendement, des options sur actions, des unités d'actions différées en cours et des actions entières détenues au 31 décembre d'un exercice donné comparativement à leur valeur au 31 décembre de l'exercice précédent, compte tenu du cours de l'action à la TSX à chacune de ces dates.

Rendement total pour les actionnaires (RTA)

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

Nous sommes ouverts à vos commentaires lors de notre assemblée annuelle

La présente circulaire explique notre programme de rémunération des membres de la haute direction et les décisions que nous avons prises en matière de rémunération pour 2019 et ce qui concerne les salaires et les primes d'encouragement à moyen terme et à long terme pour 2020. Nous tiendrons un autre vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction lors de notre assemblée annuelle de 2020 et, comme toujours, nous sommes ouverts à vos commentaires.

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



Don Lindsay

■ À propos de la présente circulaire de sollicitation de procurations

Nous vous avons envoyé la présente circulaire de sollicitation de procurations parce que vous déteniez des actions ordinaires de la Société Financière Manuvie à la fermeture des bureaux le 11 mars 2020. Celle-ci contient des renseignements importants sur l'assemblée, les points à l'ordre du jour et la manière d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Vous avez le droit d'être convoqué à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de 2020 et d'y exercer les droits de vote rattachés à ces actions ordinaires.

La direction sollicite votre procuration en vue de l'assemblée, ce qui signifie que nous communiquons avec vous afin de vous encourager à voter. Cette sollicitation se fera surtout par la poste, mais on pourrait également communiquer avec vous par téléphone, notamment relativement à l'utilisation du service QuickVote^{MC} de Broadridge. Nous avons retenu les services de Kingsdale Advisors (Kingsdale) et elle pourrait nous aider dans le cadre de ce processus. Nous défrayons les coûts de l'embauche de Kingsdale, que nous estimons à environ 45 000 \$.

Dans le présent document :

- *nous, notre, nos, société* et *Manuvie* désignent la Société Financière Manuvie
- *vous, votre, vos et actionnaires* renvoient aux porteurs d'actions ordinaires de Manuvie
- *circulaire* désigne la présente circulaire de sollicitation de procurations
- *assemblée* désigne notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires ayant lieu le 7 mai 2020
- *actions ordinaires* ou *actions* désignent les actions ordinaires de la Société Financière Manuvie
- *Assurance-Vie Manufacturers* désigne La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers

Les renseignements mentionnés dans la présente circulaire sont présentés en date du 28 février 2020 et les montants sont en dollars canadiens, à moins d'indication contraire. Les renseignements figurant sur les sites Web mentionnés dans la présente circulaire ou accessibles sur ceux-ci ne font pas partie du présent document.

Pour obtenir plus d'information

Vous pouvez trouver des renseignements financiers sur Manuvie dans notre rapport annuel 2019, qui comprend nos états financiers consolidés audités et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2019. La rubrique relative au comité d'audit de notre notice annuelle contient des renseignements sur ce comité, notamment sa charte.

Ces documents sont disponibles à l'adresse manuvie.com, sur SEDAR (sedar.com) et sur EDGAR (sec.gov/edgar). Vous pouvez aussi nous demander un exemplaire de notre rapport annuel 2019 : vous n'avez qu'à nous faire parvenir un courriel à l'adresse shareholder_services@manulife.com.

Où trouver

À propos de l'assemblée

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

À propos des administrateurs

- 18 Faits saillants à propos du conseil
- 20 Profils des administrateurs
- 33 Rapports des comités du conseil 2019
- 37 Mode de rémunération de nos administrateurs

Rémunération des membres de la haute direction

44 Analyse de la rémunération

- 45 Notre philosophie en matière de rémunération
- 47 Comment le conseil supervise la rémunération
- 49 Gestion des risques en matière de rémunération
- 54 Le processus décisionnel
- 56 Étalonnage par rapport à nos sociétés homologues
- 58 Notre programme de rémunération et notre rendement en 2019
- 73 Rémunération des membres de la haute direction visés

94 Détails de la rémunération des membres de la haute direction

- 93 Tableau sommaire de la rémunération
- 96 Rémunération sous forme de titres de capitaux propres
- 101 Prestations de retraite
- 109 Cessation des fonctions et changement de contrôle

- 115 Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque

Gouvernance chez Manuvie

121 À propos du conseil de Manuvie

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

133 Agir à titre d'administrateur

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

Autres renseignements

- 142 Enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance
- 142 Assurance responsabilité civile
- 142 Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants
- 142 Approbation des administrateurs



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

■ À propos de l'assemblée

L'assemblée annuelle de cette année a lieu le 7 mai 2020. Veuillez lire la présente rubrique pour déterminer qui a le droit de voter, comment vous pouvez voter et les points sur lesquels vous voterez.

Des questions?

Appelez l'agent des transferts de votre région pour toute question :

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

Inscrivez-vous à la livraison électronique.

Nous voulons vous offrir la possibilité de recevoir l'information de la façon qui vous convient. Vous pouvez choisir de recevoir notre circulaire de sollicitation de procurations et certains autres documents à l'intention des actionnaires en ligne plutôt que par la poste.

Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

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

Actionnaires inscrits et détenteurs d'une attestation de propriété

Allez à ca.astfinancial.com/MFCdigital et suivez les directives.

Où trouver

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

Qui a le droit de voter

Si vous déteniez des actions ordinaires de Manuvie à 17 h (heure de l'Est) le 11 mars 2020 (date de clôture des registres), vous avez le droit d'être convoqué à notre assemblée annuelle de 2020 et d'y voter. Nous avons 1 942 399 893 actions ordinaires en circulation à cette date et chaque action confère un droit de vote.

À propos du quorum

Pour que l'assemblée puisse avoir lieu, au moins deux actionnaires doivent y être présents ou y être représentés par procuration.

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

Restrictions en matière de vote

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

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

En outre, si une personne, une entité contrôlée par une personne ou une personne avec une entité qu'elle contrôle détient en propriété véritable des actions conférant, au total, plus de 20 % des voix pouvant être exprimées, cette personne ou entité ne peut pas voter, à moins d'y être autorisée par le ministre des Finances (Canada).

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

Comment voter

Il y a deux manières de voter : par procuration ou en personne à l'assemblée. La façon dont vous exercerez vos droits de vote dépend de votre statut d'actionnaire inscrit, de détenteur d'une attestation de propriété ou d'actionnaire non inscrit (propriétaire véritable).



Voir la page 13 pour des précisions importantes sur le vote par procuration

Vote par procuration

Votre représentant autorisé ou vous devez signer le formulaire de procuration. Si vous êtes une société par actions ou une autre entité juridique, votre représentant autorisé doit signer le formulaire.

Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions de quatre manières :



Par Internet – Allez au site Web indiqué dans votre formulaire de procuration. Vous aurez besoin du numéro d'identification personnel/de contrôle indiqué sur le formulaire.



Par téléphone (au Canada et aux États-Unis seulement) – Composez le numéro sans frais indiqué dans le formulaire de procuration et suivez les instructions. Vous aurez besoin du numéro d'identification personnel/de contrôle indiqué sur le formulaire.



Par la poste – Remplissez votre formulaire de procuration et renvoyez-le dans l'enveloppe fournie à cette fin.



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

Votre formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) le 5 mai 2020** pour que votre vote soit compté. Si vous l'envoyez par la poste, prévoyez suffisamment de temps pour la livraison de l'enveloppe. Le président du conseil peut renoncer au délai pour le dépôt des procurations, à sa discrétion, sans préavis.

Si l'assemblée est ajournée, votre formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.**

Vote en personne à l'assemblée

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

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

Ne remplissez pas la procuration avant l'assemblée puisque vous voterez en personne à l'assemblée.

Modification de votre vote

Vous pouvez révoquer votre procuration si vous changez d'idée quant à la manière dont vous désirez exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

L'envoi de nouvelles instructions à une date ultérieure sur la manière dont vous désirez voter entraînera la révocation des instructions déjà soumises. Vous pouvez envoyer une nouvelle procuration par Internet, par téléphone ou par la poste en suivant les instructions ci-dessus.

Vous pouvez aussi envoyer un avis écrit, signé par votre représentant autorisé ou vous, à la secrétaire générale, Société Financière Manuvie, 200 Bloor Street East, Toronto, Canada M4W 1E5.

Votre nouveau formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) le 5 mai 2020** pour que votre vote soit compté. Si vous l'envoyez par la poste, prévoyez suffisamment de temps pour que l'enveloppe soit livrée à temps.

Si l'assemblée est ajournée, votre formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.**

Si vous manquez ce délai, vous ne pouvez révoquer votre procuration qu'en remettant un avis écrit au président du conseil à l'assemblée avant qu'elle ne commence. Votre représentant autorisé ou vous devez signer l'avis.



Voir la page 13 pour des précisions importantes sur le vote par procuration

Vote par procuration

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

Vote en personne à l'assemblée

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

Modification de votre vote

Vous pouvez révoquer votre procuration si vous changez d'idée quant à la manière dont vous désirez exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Actionnaires non-inscrits (propriétaires véritables)

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

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

Vous pouvez donner vos instructions de vote de quatre manières :



Par Internet – Allez au site Web indiqué dans votre formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions à l'écran.



Par téléphone (au Canada et aux États-Unis seulement) – Composez le numéro sans frais indiqué dans votre formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions.



Par la poste – Remplissez votre formulaire d'instructions de vote et renvoyez-le dans l'enveloppe fournie à cette fin.



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

Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à temps pour s'y conformer. Vérifiez le délai indiqué dans le formulaire pour la remise de vos instructions de vote. Si vous l'envoyez par la poste, prévoyez suffisamment de temps pour la livraison de l'enveloppe. Le président du conseil peut renoncer au délai pour le dépôt des procurations, à sa discrétion, sans préavis.

Inscrivez votre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote pour être votre propre fondé de pouvoir. Signez le formulaire et retournez-le dans l'enveloppe fournie à cette fin, mais ne remplissez pas le formulaire d'instructions de vote puisque vous voterez à l'assemblée. Présentez-vous auprès de notre agent des transferts à votre arrivée à l'assemblée.

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

Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à temps pour s'y conformer. Vérifiez le délai indiqué dans le formulaire pour la remise de vos instructions de vote. Si vous l'envoyez par la poste, prévoyez suffisamment de temps pour la livraison de l'enveloppe. Le président du conseil peut renoncer au délai pour le dépôt des procurations, ou le reporter, à sa discrétion, sans préavis.

Autres précisions sur le vote par procuration

Le vote par procuration est la manière la plus facile de voter. Cela signifie que vous accordez à une autre personne (votre fondé de pouvoir) le pouvoir d'assister à l'assemblée et de voter en votre nom selon vos instructions.

Roy Gori, président et chef de la direction ou, à défaut, John M. Cassaday, président du conseil (avec pleins pouvoirs de substitution) ont accepté d'agir à titre de fondés de pouvoir de Manuvie pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée selon vos instructions.

Si vous ne désignez pas un fondé de pouvoir différent lorsque vous signez votre formulaire, vous autorisez M. Gori ou M. Cassaday à agir comme fondé de pouvoir pour voter en votre nom à l'assemblée selon vos instructions.

Si vous n'indiquez pas dans le formulaire la manière dont vous désirez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, M. Gori ou M. Cassaday voteront :

- POUR l'élection des 13 administrateurs mis en candidature dans la présente circulaire
- POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. en tant qu'auditeurs
- POUR le vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction

Vous pouvez aussi nommer une autre personne comme fondé de pouvoir : il n'est pas nécessaire qu'elle soit un actionnaire de Manuvie. Inscrivez son nom en caractères d'imprimerie dans l'espace en blanc prévu à cet effet dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote. N'oubliez pas de dire à cette personne qu'elle doit assister à l'assemblée, présenter une pièce d'identité avec photo et exercer les droits de vote rattachés à vos actions selon vos instructions pour que votre vote soit comptabilisé. Si vous ne précisez pas la manière dont vous désirez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, votre fondé de pouvoir pourra les exercer selon son bon jugement.

Si des modifications sont apportées aux points devant faire l'objet d'un vote ou à toute autre question dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci, votre fondé de pouvoir pourra exercer les droits de vote rattachés à vos actions selon son bon jugement.

Des questions?

Appelez l'agent des transferts de votre région si vous avez des questions ou désirez obtenir un nouveau formulaire de procuration (voir la page 10 pour obtenir des précisions).

À propos de la confidentialité et des résultats du vote

Notre agent des transferts compte et compile de manière indépendante les votes afin de préserver la confidentialité. Un formulaire de procuration ou d'instructions de vote nous est transmis seulement lorsqu'il est clair qu'un actionnaire désire communiquer avec le conseil ou avec la direction, que la validité du formulaire est remise en question ou que la loi l'exige.

Après l'assemblée, nous afficherons les résultats du vote à l'adresse manuvie.com, sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (sec.gov/edgar).

Points examinés à l'assemblée

L'assemblée portera sur quatre points.

1. États financiers (manuvie.com)

Nous présenterons nos états financiers consolidés 2019 et les rapports des auditeurs s'y rapportant. Vous pouvez en trouver une copie dans notre rapport annuel 2019 disponible à l'adresse manuvie.com.

2. Élection des administrateurs (voir la page 17)

Vous élirez 13 administrateurs qui siégeront à notre conseil jusqu'à la fin de l'assemblée annuelle des actionnaires de l'année prochaine ou jusqu'à leur démission, selon le plus rapproché de ces événements. Les 13 administrateurs mis en candidature sont actuellement membres du conseil. Les profils des administrateurs mis en candidature sont présentés à partir de la page 17. Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection de chaque administrateur mis en candidature.

3. Nomination des auditeurs

Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. (Ernst & Young) (ou un cabinet prédécesseur) agissent comme auditeurs externes de Manuvie ou d'une entité au sein du groupe d'entités Manuvie depuis 1905. Le comité d'audit a recommandé au conseil de les nommer de nouveau en tant qu'auditeurs pour l'exercice 2020 pour un mandat se terminant à la fin de notre prochaine assemblée annuelle.

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

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

Le tableau ci-dessous présente les services qu'Ernst & Young a fournis à Manuvie et à ses filiales au cours des deux derniers exercices ainsi que les honoraires que le cabinet nous a facturés chaque année :

(en millions)	2019	2018
Services d'audit	29,7 \$	29,0 \$
Comprennent l'audit de nos états financiers ainsi que des états financiers de nos filiales et de nos fonds distincts, l'audit des dépôts réglementaires et des services liés aux prospectus, le rapport sur les contrôles internes, l'examen des rapports trimestriels et le dépôt des documents réglementaires		
Services liés à l'audit	3,0 \$	2,7 \$
Comprennent de la consultation sur les normes de comptabilité et de présentation de l'information financière non classée comme un service d'audit, les vérifications diligentes liées aux opérations proposées ou conclues et des services de certification pour les rapports sur les contrôles internes à l'intention de tiers		
Services fiscaux	0,4 \$	0,4 \$
Comprennent la conformité fiscale, la planification fiscale et les services-conseils en matière de fiscalité		
Autres services	0,2 \$	0,1 \$
Comprennent d'autres services consultatifs		
Total	33,3 \$	32,2 \$

La politique d'indépendance de nos auditeurs exige que le comité d'audit approuve préalablement tous les services d'audit et les services non liés à l'audit autorisés (y compris les honoraires et les conditions) fournis par les auditeurs externes.

Si un nouveau service est proposé pendant l'année en dehors des catégories préalablement approuvées, il doit être préalablement approuvé par le comité d'audit ou par un membre désigné par celui-ci pour agir en son nom.

Le conseil vous recommande de voter **POUR** la nomination d'Ernst & Young en tant qu'auditeurs.

4. Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction (voir la page 44)

Le conseil estime que les programmes de rémunération des membres de la haute direction doivent être justes, équitables et concurrentiels par rapport au marché et qu'ils doivent appuyer notre stratégie ainsi que nos progrès.

Le conseil reconnaît la nécessité d'un examen plus approfondi de la rémunération des membres de la haute direction en général et estime que les actionnaires devraient avoir la possibilité de bien comprendre nos objectifs, principes et fondements en matière de rémunération des membres de la haute direction et de se prononcer sur notre approche à cet égard. Par conséquent, vous êtes invité à voter sur la résolution suivante :

Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations transmise en vue de l'assemblée annuelle de 2020 des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie.

Ce vote étant consultatif, les résultats de celui-ci ne sont pas contraignants. Le conseil tiendra cependant compte des résultats ainsi que des commentaires provenant des autres activités auxquelles ont pris part les actionnaires pour prendre les décisions relatives aux politiques et procédures en matière de rémunération et de rémunération des membres de la haute direction dans le futur.

Nous examinons notre programme de rémunération des membres de la haute direction et l'incidence qu'il a eue sur la rémunération des membres de la haute direction pour 2019 en détail à partir de la page 44. Ces renseignements ont été approuvés par le conseil sur la recommandation du comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre.

Examen du comité d'audit

Le comité d'audit procède chaque année à un examen formel des auditeurs externes et il en fait un examen plus exhaustif tous les cinq ans. Ces examens sont fondés sur les recommandations des Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada) et du Conseil canadien sur la reddition de comptes afin d'aider le comité d'audit dans le cadre de ses tâches de supervision.

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

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

Si un nombre important d'actionnaires s'opposent à la résolution, le conseil communiquera avec ses actionnaires (particulièrement avec ceux qui ont voté contre la résolution) pour comprendre leurs préoccupations et continuera d'examiner notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction à la lumière de ces préoccupations. L'an dernier, les actionnaires ont voté à 90,65 % en faveur de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Nous encourageons les actionnaires susceptibles de voter contre la résolution à communiquer avec le conseil pour discuter de leurs questions ou préoccupations particulières (voir la page 121 pour obtenir des précisions sur la manière de communiquer avec le conseil et la page 131 pour obtenir des précisions sur les activités auxquelles prennent part nos actionnaires).

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

Propositions des actionnaires

Les propositions des actionnaires pour notre assemblée annuelle de 2021 doivent nous parvenir d'ici 17 h (heure de l'Est) le 11 décembre 2020 afin que nous puissions les inclure dans notre circulaire de sollicitation de procurations de l'année prochaine. Elles doivent être faites par écrit et respecter les exigences de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), que vous pouvez consulter en ligne à l'adresse <http://laws-lois.justice.gc.ca>.

Accès aux procurations

Nous devons recevoir les mises en candidature aux termes de notre politique sur l'accès aux procurations pour notre assemblée annuelle de 2021 d'ici 17 h (heure de l'Est) le 11 décembre 2020 aux fins d'inclusion dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'année prochaine (voir la page 133 pour obtenir de plus amples renseignements sur notre politique sur l'accès aux procurations).

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

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

■ À propos des administrateurs

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

Cette année, 13 administrateurs ont été mis en candidature aux fins d'élection au conseil pour un mandat de un an. Tous les administrateurs mis en candidature ont été élus à notre assemblée de 2019, exception faite de M. Guy Bainbridge et de M^{me} Julie Dickson, qui ont été nommés au conseil en août 2019. M. Tom Jenkins et M^{me} Lesley Webster prendront leur retraite du conseil à compter du 7 mai 2020.

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

Taille appropriée

Nombre d'administrateurs

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

Indépendance

Tous

les administrateurs sont indépendants, sauf le chef de la direction

Tous les membres des comités du conseil sont indépendants

Compétences financières

100 %

des administrateurs possèdent des compétences financières

Qualifications

Tous

les administrateurs apportent un ensemble de compétences et d'expérience nécessaires pour la supervision efficace de la société

Genre

42 %

des administrateurs indépendants mis en candidature sont des femmes

Âge

65 ans

âge moyen des administrateurs

Durée du mandat

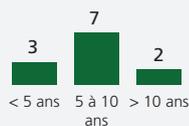
8,3 ans

Durée moyenne du mandat des administrateurs indépendants

25 % moins de 5 ans

58 % 5 à 10 ans

17 % plus de 10 ans



Où trouver

Faits saillants

à propos du conseil 18

Profil des administrateurs 20

Rapports des comités

du conseil 2019 33

Mode de rémunération de nos administrateurs 37

Faits saillants à propos du conseil

Mixité

Nous promovons la mixité au sein de notre conseil et avons adopté depuis longtemps une politique en matière de diversité au sein du conseil qui couvre l'âge, le sexe, l'ethnie, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la représentation

géographique. Le conseil a pour objectif qu'au moins 30 % des administrateurs indépendants soient des femmes, objectif que nous atteignons depuis 2013, et vise à atteindre la parité des genres au sein des administrateurs indépendants. Voir la page 136 pour de plus amples renseignements en matière de diversité.

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

À propos du vote majoritaire

Les actionnaires peuvent voter pour chaque administrateur ou s'abstenir de voter à son égard. Les administrateurs à l'égard desquels le nombre d'abstentions de vote est supérieur au nombre de voix exprimées en leur faveur doivent présenter leur démission.

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

Cette politique s'applique uniquement aux élections non contestées, lorsque le nombre d'administrateurs mis en candidature est égal au nombre d'administrateurs à élire.

Limites de mandat

Les administrateurs indépendants peuvent être membres du conseil pendant une période d'au plus 12 ans afin d'équilibrer les avantages de l'expérience et la nécessité de nouvelles perspectives. Nous avons instauré cette politique en 2013 et supprimé en même temps l'âge de la retraite obligatoire à 72 ans. Voir la page 134 pour obtenir de plus amples renseignements. Le président du conseil peut agir pendant un mandat complet de cinq ans sans égard au nombre d'années de service comme administrateur.

Présence aux réunions en 2019

Le tableau qui suit présente le nombre de réunions du conseil et des comités tenues en 2019 et la présence globale à celles-ci. Le quorum aux réunions du conseil correspond à la majorité des administrateurs, et les administrateurs doivent assister à toutes les réunions du conseil et des comités dont ils sont membres, sauf en cas de circonstances atténuantes. Tous les administrateurs ont assisté à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2019.

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

Actionnariat

Les profils des administrateurs qui suivent incluent la valeur de l'actionnariat de chaque administrateur. Nous calculons la valeur de l'actionnariat de chaque administrateur en multipliant le nombre d'actions ordinaires et d'unités d'actions différées (UAD) qu'il détient par 22,56 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 28 février 2020. Nous exigeons que chaque administrateur, exception

faite de M. Gori, ait la propriété d'actions ordinaires, d'actions privilégiées et/ou d'UAD d'une valeur marchande totale correspondant à au moins six fois la tranche de capitaux propres obligatoire de leur rémunération forfaitaire annuelle. M. Gori est visé par des exigences en matière d'actionnariat distinctes en tant que président et chef de la direction, qu'il respecte. Les administrateurs disposent de six ans après le début de leur mandat au conseil pour se conformer aux exigences en matière d'actionnariat. Au 28 février 2020, l'exigence en matière d'actionnariat minimal était de 825 883,50 \$ (615 000 \$ US, selon un taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,3429 \$). Les fluctuations des taux de change entraîneront des écarts dans les exigences en matière d'actionnariat minimal.

Depuis 2019, les administrateurs reçoivent au moins 50 % de leur rémunération forfaitaire sous forme d'actions, et les exigences minimales en matière d'actionnariat ont été haussées, pour atteindre six fois la tranche de capitaux propres obligatoires de la rémunération forfaitaire annuelle.

Profils des administrateurs

John M. Cassaday (président du conseil)



Toronto (Ontario) Canada ■ 66 ans ■ Indépendant

Principales compétences et expérience

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

M. Cassaday possède une grande expérience du secteur des affaires et à titre de membre de la haute direction et siège également au conseil d'autres sociétés ouvertes. Cette expérience le rend apte à agir à titre de président du conseil de Manuvie.

John Cassaday a été nommé président du conseil le 4 mai 2018. Auparavant, il était président et chef de la direction de Corus Entertainment Inc., poste qu'il occupait depuis sa création en 1999 jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite le 31 mars 2015. Avant de se joindre à Corus, M. Cassaday était vice-président directeur de Shaw Communications, président et chef de la direction de CTV Television Network et président de Campbell Soup Company au Canada et au Royaume-Uni. Il est également membre du conseil d'Irving Oil Ltd. (société fermée).

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

Présence aux réunions de 2019

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

Conseil		6 de 6	100 %
Comités du conseil			
■ Audit		5 de 5	100 %
■ Gouvernance et candidatures		5 de 5	100 %
■ Rémunération et dotation en personnel-cadre		5 de 5	100 %
■ Gestion des risques		5 de 5	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2020	21 840	193 518	215 358	4 858 476 \$	Oui
2019	21 840	175 120	196 960	4 380 390 \$	
Variation	0	18 398	18 398		

Administrateur depuis avril 1993

Limite du mandat : 2023

Votes en faveur en 2019 : 97,82 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

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



Voir la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat

L'hon. Ronalee H. Ambrose



Calgary (Alberta) Canada ■ 50 ans ■ Indépendante

Principales compétences et expérience

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

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

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

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

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

Administratrice depuis septembre 2017

Limite du mandat : 2030

Votes en faveur en 2019 : 99,50 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Andlauer Healthcare Group Inc., 2019 à ce jour
- TransAlta Corporation, 2017 à ce jour

Présence aux réunions de 2019

Conseil	6 de 6	100 %
Comités du conseil		
▪ Audit	5 de 5	100 %
▪ Gouvernance et candidatures	5 de 5	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2020	6 000	17 742	23 742	535 620 \$	Non
2019	6 000	11 567	17 567	390 690 \$	
Variation	0	6 175	6 175		



Voir la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat

M^{me} Ambrose s'est jointe au conseil le 1^{er} septembre 2017. En vertu des lignes directrices en matière d'actionnariat, M^{me} Ambrose est tenue de satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat dans un délai de six ans suivant le début de son mandat au conseil d'administration.

Guy L.T. Bainbridge



Édimbourg, Midlothian, Royaume-Uni ■ 59 ans
■ Independent

Principales compétences et expérience

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

La vaste expérience de M. Bainbridge dans le domaine des finances et de l'audit le qualifie pour siéger à notre conseil et pour agir à titre de membre du comité d'audit et du comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre.

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

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

Administrateur depuis août 2019

Limite du mandat : 2032

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- Aucune

Présence aux réunions de 2019

Conseil	3 de 3	100 %
Comités du conseil		
■ Audit	2 de 2	100 %
■ Gouvernance et candidatures	2 de 2	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2020	0	2 124	2 124	47 917 \$	Non

 Voir la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat

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

Joseph P. Caron



West Vancouver (Colombie-Britannique) Canada ■ 72 ans
■ Indépendant

Principales compétences et expérience

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

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

Joseph Caron est l'ancien directeur et fondateur de Joseph Caron Incorporated, société d'experts-conseils fondée en 2010 pour fournir des conseils stratégiques aux entreprises asiatiques cherchant à étendre leurs activités au Canada ainsi qu'aux entreprises et aux organismes canadiens souhaitant prendre de l'expansion en Asie. Son expérience comprend quatre années au sein de HB Global Advisors Corporation, société d'experts-conseils internationale de Heenan Blaikie S.E.N.C.R.L./s.r.l. (de 2010 à 2013), et près de quatre décennies au sein du gouvernement du Canada, où il a occupé plusieurs postes diplomatiques clés, dont ceux d'ambassadeur en République populaire de Chine (de 2001 à 2005), d'ambassadeur au Japon (de 2005 à 2008) et de haut-commissaire en Inde (de 2008 à 2010). Il est également membre du conseil de l'Aéroport international de Vancouver.

M. Caron est titulaire d'un baccalauréat ès arts (science politique) de l'Université d'Ottawa. Il détient des diplômes honorifiques de l'Université York et de l'Université Meiji Gakuin et a reçu le titre de membre distingué de l'Asia Pacific Foundation et celui d'associé de recherche honoraire de l'Institut de recherche asiatique de l'Université de Colombie-Britannique.

Administrateur depuis octobre 2010

Limite du mandat : 2023

Votes en faveur en 2019 : 99,50 %

Conseils de sociétés ouvertes
 (cinq dernières années)

- Westport Innovations Inc., 2013 à 2016

Présence aux réunions de 2019

Conseil	6 de 6	100 %
Comités du conseil		
■ Audit	5 de 5	100 %
■ Gouvernance et candidatures	5 de 5	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2020	8 836	54 810	63 646	1 435 854 \$	Oui
2019	8 836	47 154	55 990	1 245 218 \$	
Variation	0	7 656	7 656		



Voir la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat

Susan F. Dabarno



Bracebridge (Ontario) Canada ■ 67 ans ■ Indépendante

Principales compétences et expérience

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

M^{me} Dabarno fait bénéficier le conseil de sa grande expérience en gestion mondiale de patrimoine et en services financiers. Les rôles qu'elle a joués dans l'exercice de diverses fonctions de membre de la haute direction et sa formation de comptable la rendent apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre et du comité de gestion des risques.

Susan Dabarno est administratrice de sociétés depuis 2011. Elle a une expertise approfondie en gestion de patrimoine et en distribution et elle a agi de 2009 à 2010 à titre de présidente exécutive du conseil et, de 2003 à 2009, à titre de présidente et chef de la direction de Richardson Partners Financial Limited, société de services de gestion de patrimoine indépendante. Avant de se joindre à Richardson Partners Financial Limited, elle a été présidente et chef de l'exploitation de Merrill Lynch Canada Inc.

Elle est une ancienne administratrice de la Toronto Waterfront Revitalization Corporation (organisme subventionné par le gouvernement) et de la Bridgepoint Health Foundation (organisme sans but lucratif).

M^{me} Dabarno est Fellow des Comptables professionnels agréés (FCPA) et a obtenu un Brevet B à l'Université McGill.

Présence aux réunions de 2019

Conseil	6 de 6	100 %
Comités du conseil		
■ Rémunération et dotation en personnel-cadre	5 de 5	100 %
■ Gestion des risques	5 de 5	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2020	45 250	12 082	57 332	1 293 410 \$	Oui
2019	45 250	6 134	51 384	1 137 220 \$	
Variation	0	5 948	5 948		

Administratrice depuis mars 2013

Limite du mandat : 2025

Votes en faveur en 2019 : 99,52 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Cenovus Energy Inc., 2017 à ce jour



Voir la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat

Julie E. Dickson



Ottawa (Ontario) Canada ■ 62 ans ■ Indépendante

Principales compétences et expérience

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

La vaste expérience de M^{me} Dickson dans le domaine des finances, de la gestion des risques et de la réglementation la qualifie pour siéger à notre conseil et pour agir à titre de membre du comité de gestion des risques et du comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre.

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

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

Administratrice depuis août 2019

Limite du mandat : 2032

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)
Aucune

Présence aux réunions de 2019

Conseil	3 de 3	100 %
Comités du conseil		
▪ Rémunération et dotation en personnel-cadre	1 de 1	100 %
▪ Gestion des risques	2 de 2	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2020	0	4 249	4 249	95 857 \$	Non



Voir la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat

M^{me} Dickson s'est jointe au conseil le 7 août 2019. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs, M^{me} Dickson est tenue de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil.

Sheila S. Fraser



Ottawa (Ontario) Canada ■ 69 ans ■ Indépendante

Principales compétences et expérience

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

La vaste expérience professionnelle de M^{me} Fraser et son apport au domaine de la comptabilité et de l'audit la rendent apte à siéger à notre conseil et à agir, en tant que membre du comité de gouvernance et des candidatures et en tant que présidente du comité d'audit. L'expérience qu'elle a acquise en tant que membre d'autres conseils et par suite de son travail à l'échelle internationale ajoute une perspective supplémentaire à son travail au sein du conseil et des comités.

Sheila Fraser est actuellement administratrice de sociétés. M^{me} Fraser a été vérificatrice générale du Canada de 2001 à 2011 et elle occupait auparavant le poste de sous-vérificatrice générale depuis 1999 au Bureau du vérificateur général, au service duquel elle était entrée après avoir été associée chez Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. pendant 18 ans.

M^{me} Fraser contribue actuellement aux domaines de la comptabilité et de l'audit en tant qu'ancienne fiduciaire de l'International Financial Reporting Standards (IFRS) Foundation et actuelle administratrice du Conseil canadien sur la reddition de comptes. Elle a également présidé deux comités de l'Organisation Internationale des Institutions Supérieures de Contrôle des Finances Publiques ainsi que le Conseil sur la comptabilité dans le secteur public de l'Institut Canadien des Comptables Agréés et elle a été membre du Conseil des normes comptables internationales du secteur public de la Fédération internationale des comptables.

De plus, elle est actuellement membre du conseil de l'Institut international du développement durable – Région des lacs expérimentaux (organisme sans but lucratif) ainsi que du conseil de la Fédération internationale des comptables (IFAC). M^{me} Fraser est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill. Elle est Officier de l'Ordre du Canada et est Fellow de CPA Ontario et de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec.

Administratrice depuis novembre 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur en 2019 : 98,53 %

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- Bombardier Inc., 2012 à 2017

Présence aux réunions de 2019

Conseil	6 de 6	100 %
Comités du conseil		
■ Audit (présidente)	5 de 5	100 %
■ Gouvernance et candidatures	5 de 5	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2020	580	65 082	65 662	1 481 335 \$	Oui
2019	580	55 949	56 529	1 257 205 \$	
Variation	0	9 133	9 133		



Voir la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat

Roy Gori (président et chef de la direction)



Toronto (Ontario) Canada ■ 50 ans ■ Non indépendant (direction)

Principales compétences et expérience

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

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

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

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

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

Administrateur depuis octobre 2017

Limite du mandat : applicable seulement aux administrateurs indépendants

Votes en faveur en 2019 : 99,61 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Aucun

Présence aux réunions de 2019

Conseil	6 de 6	100 %
---------	--------	-------

Comités du conseil

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

Actionnariat

En tant que chef de la direction, M. Gori est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat distinctes, auxquelles il se conforme. Vous trouverez des renseignements à ce sujet à la page 52.

Tsun-yan Hsieh



Singapour, Singapour ■ 67 ans ■ Indépendant

Principales compétences et expérience

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

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

Tsun-yan Hsieh est président du conseil de LinHart Group PTE Ltd., entreprise de services en gestion à l'échelle internationale qu'il a fondée en 2010.

M. Hsieh, résident de Singapour, possède une vaste expérience en tant que consultant dans les domaines de la stratégie d'affaires, du perfectionnement des gestionnaires et de la réorganisation d'entreprises. M. Hsieh s'est joint à McKinsey & Company en 1980 et a été élu à titre d'administrateur de cette société de 1990 à 2008, moment où il a pris sa retraite. Pendant son mandat, il a agi à titre de directeur général du Canada et des pratiques de l'ASEAN et a dirigé la pratique en organisation et en gestion de McKinsey à l'échelle mondiale.

M. Hsieh exerce les fonctions d'administrateur des sociétés fermées suivantes : LinHart Group PTE Ltd., Manulife US Real Estate Management Pte Ltd., le Singapore Institute of Management et la National University of Singapore (NUS) Business School. M. Hsieh occupe le poste conjoint de professeur titulaire de la chaire du doyen à la NUS Business School et à la Lee Kuan Yew School of Public Policy.

M. Hsieh est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie mécanique) de l'Université de l'Alberta ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

Administrateur depuis octobre 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur en 2019 : 99,49 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Singapore Airlines, 2012 à ce jour

Présence aux réunions de 2019

Conseil	6 de 6	100 %
Comités du conseil		
■ Rémunération et dotation en personnel-cadre	5 de 5	100 %
■ Gestion des risques	5 de 5	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2020	0	105 801	105 801	2 386 871 \$	Oui
2019	0	90 642	90 642	2 015 878 \$	
Variation	0	15 159	15 159		



Voir la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat

Donald R. Lindsay



Vancouver (Colombie-Britannique) Canada ■ 61 ans
 ■ Indépendant

Principales compétences et expérience

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

L'expérience de M. Lindsay à titre de chef de la direction et en matière d'affaires sur le plan international ainsi que son expérience de presque deux décennies à titre de cadre supérieur dans les secteurs des placements, des services bancaires aux entreprises et des services financiers mondiaux le rendent apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité de gestion des risques et que président du comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre.

Donald Lindsay est président et chef de la direction de Teck Resources Limited, la plus grande société du secteur des mines, de la minéralurgie et de la métallurgie au Canada, poste qu'il occupe depuis 2005.

M. Lindsay a notamment travaillé pendant presque deux décennies au sein de Marchés mondiaux CIBC inc., où il a occupé le poste de président après avoir été chef des placements et des services bancaires aux entreprises ainsi que chef de la région Asie-Pacifique.

M. Lindsay est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie minier) de l'Université Queen's et d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

Administrateur depuis août 2010

Limite du mandat : 2023

Votes en faveur en 2019 : 98,50 %

Conseils de sociétés ouvertes
 (cinq dernières années)

- Teck Resources Limited, 2005 à ce jour

Présence aux réunions de 2019

Conseil	6 de 6	100 %
Comités du conseil		
▪ Rémunération et dotation en personnel-cadre (président)	5 de 5	100 %
▪ Gestion des risques	5 de 5	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2020	20 000	72 017	92 017	2 075 904 \$	Oui
2019	20 000	62 607	82 607	1 837 180 \$	
Variation	0	9 410	9 410		

 Voir la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat

John R.V. Palmer



Toronto (Ontario) Canada ■ 76 ans ■ Indépendant

Principales compétences et expérience

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

L'expérience de M. Palmer auprès des organismes de réglementation de différents territoires, dont sept années à titre de surintendant des institutions financières du Canada, ainsi que sa formation de comptable le rendent apte à siéger à notre conseil, au comité d'audit et au comité de gouvernance et des candidatures.

John Palmer a été président du conseil et administrateur fondateur du Toronto Leadership Centre, organisme axé sur le leadership en matière de surveillance financière, jusqu'en juin 2018. M. Palmer a exercé les fonctions de surintendant des institutions financières du Canada de 1994 à 2001, après avoir fait carrière chez KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. (Canada), où il a exercé des fonctions de direction, y compris à titre d'associé directeur et de vice-président du conseil. Il a aussi été directeur général adjoint de la Monetary Authority of Singapore et a agi comme conseiller pour d'autres organismes de réglementation, dont l'Australian Prudential Regulation Authority.

Il siège au conseil des sociétés fermées suivantes : Sageco Advisory Services Inc. et Tenaugust Properties Inc.

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

Administrateur depuis novembre 2009

Limite du mandat : 2022

Votes en faveur en 2019 : 99,02 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Fairfax Financial Holdings Limited, 2012 à ce jour

Présence aux réunions de 2019

Conseil	6 de 6	100 %
Comités du conseil		
■ Audit	5 de 5	100 %
■ Gouvernance et candidatures	5 de 5	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2020	0	96 398	96 398	2 174 739 \$	Oui
2019	0	87 080	87 080	1 936 659 \$	
Variation	0	9 318	9 318		



Voir la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat

C. James Prieur



Chicago (Illinois) États-Unis ■ 68 ans ■ Indépendant

Principales compétences et expérience

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

Les excellents antécédents financiers de M. Prieur et son expérience considérable à titre de cadre supérieur dans le secteur des assurances au Canada, aux États-Unis et à l'échelle mondiale le rendent apte à siéger à notre conseil, au comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre et à titre de président du comité de gestion des risques.

James Prieur est administrateur de sociétés depuis 2011 et, auparavant, il a exercé les fonctions de chef de la direction et d'administrateur du CNO Financial Group, Inc. de 2006 jusqu'à son départ à la retraite, en 2011. Le CNO Financial Group est une société de portefeuille active dans le secteur de l'assurance vie destinée aux aînés de la classe moyenne aux États-Unis. Avant d'entrer au service du CNO Financial Group, M. Prieur a occupé le poste de président et chef de l'exploitation de la Financière Sun Life inc. de 1999 à 2006, où il avait auparavant dirigé les activités menées en Asie, au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Il siège au conseil d'Alberta Investment Management Corporation, une société d'État de la province d'Alberta et il est membre du President's Circle du Chicago Council on Global Affairs, un organisme sans but lucratif.

M. Prieur, analyste financier agréé, a obtenu une maîtrise en administration des affaires de la Richard Ivey School de l'Université Western et un baccalauréat ès arts du Collège militaire royal du Canada.

Administrateur depuis janvier 2013

Limite du mandat : 2025

Votes en faveur en 2019 : 99,51 %

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- Ambac Financial Group, Inc., 2016 à ce jour

Présence aux réunions de 2019

Conseil	6 de 6	100 %
Comités du conseil		
■ Rémunération et dotation en personnel-cadre	5 de 5	100 %
■ Gestion des risques (président)	5 de 5	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2020	145 000	86 929	231 929	5 232 318 \$	Oui
2019	145 000	70 391	215 391	4 790 296 \$	
Variation	0	16 538	16 538		



Voir la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat

Andrea S. Rosen



Toronto (Ontario) Canada ■ 65 ans ■ Indépendante

Principales compétences et expérience

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

L'expérience de M^{me} Rosen à titre de cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale et plus particulièrement son expérience dans les services bancaires d'investissement et les produits bancaires de gros et de détail, la gestion du risque, la gestion des ressources humaines et la rémunération des membres de la haute direction la rendent apte à siéger à notre conseil, en tant que membre du comité d'audit et en tant que présidente du comité de gouvernance et des candidatures.

Andrea Rosen est administratrice de sociétés depuis 2006. Avant janvier 2005, elle comptait plus de 10 ans d'expérience auprès du Groupe Financier Banque TD, où elle s'était hissée au poste de vice-présidente du conseil, Groupe Financier Banque TD, et de présidente, TD Canada Trust. Plus tôt au cours de sa carrière, M^{me} Rosen a gravi progressivement les échelons au sein de Wood Gundy Inc., et elle a exercé les fonctions de vice-présidente de Varity Corporation.

Elle siège au conseil de l'Institut des administrateurs de sociétés (organisme sans but lucratif).

M^{me} Rosen est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Osgoode Hall Law School, d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business de l'Université York et d'un baccalauréat ès arts de l'Université Yale.

Présence aux réunions de 2019

Conseil	6 de 6	100 %
Comités du conseil		
■ Audit	5 de 5	100 %
■ Gouvernance et candidatures (présidente)	5 de 5	100 %

Actionnariat (au 28 février)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
2020	11 500	104 167	115 667	2 609 448 \$	Oui
2019	11 500	86 941	98 441	2 189 328 \$	
Variation	0	17 226	17 226		

Administratrice depuis août 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur de 2019 : 99,51 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Ceridian HCM Holding Inc., 2018 à ce jour
- Element Fleet Management Corp., 2019 à ce jour
- Emera Inc., 2007 à ce jour
- Hiscox Limited, 2006 à 2015



Voir la page 38 pour des précisions sur l'actionnariat

Rapports des comités du conseil 2019

Comité de gouvernance et des candidatures

Andrea Rosen (présidente)
Ronalee Ambrose
Guy Bainbridge
Joseph Caron
John Cassaday
Sheila Fraser
John Palmer

Tous les membres du comité de gouvernance et des candidatures sont indépendants. Le président du conseil est également membre du comité.

Le comité s'est réuni cinq fois en 2019. Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité, qui estiment que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

Principales responsabilités

Gérer le renouvellement du conseil et la planification de sa relève, y compris l'identification des compétences, de l'expertise, des aptitudes, de l'expérience et des qualités personnelles recherchées chez les candidats éventuels, repérer des candidats compétents, tenir une liste évolutive de candidats compétents et examiner la composition des comités

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

Élaborer et superviser les processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités, du président du conseil, des présidents des comités et de chaque administrateur, y compris l'évaluation des administrateurs de sociétés comparables

Coordonner le programme d'orientation et de formation des administrateurs

Examiner la rémunération des administrateurs

Principales activités

- Examiné les caractéristiques, l'expérience et l'expertise nécessaires chez les administrateurs potentiels afin de répondre aux aspirations de Manuvie pour l'avenir.
- Examen stratégique de la planification de la relève au sein du conseil.
- Avec le concours du conseiller indépendant, effectué une recherche pour repérer de nouveaux candidats au poste d'administrateur et dirigé le processus de vérification.
- Approuvé la nomination de deux administrateurs et recommandé leur approbation au conseil.
- Examiné la participation au comité et recommandé la nomination de nouveaux administrateurs au comité.
- Maintenu et mis à jour régulièrement la liste évolutive de candidats potentiels au poste d'administrateur.
- Surveillé les faits récents en matière de gouvernance et évalué les pratiques de gouvernance actuelles par rapport aux pratiques exemplaires émergentes et à d'autres exigences applicables.

- Examiné les détails des chartes du conseil et des comités et des mandats du président du conseil et des présidents des comités, des administrateurs et du chef de la direction ainsi que la conformité avec ceux-ci.
- Examiné tous les changements importants dans le statut des administrateurs et confirmé l'absence d'incidence défavorable.
- Examiné le rapport annuel sur la gouvernance des filiales.
- Examiné des rapports sur la stratégie, les tendances, les risques et les possibilités en matière de GES et approuvé l'énoncé de la société sur les changements climatiques.
- Travaillé avec un consultant indépendant pour aider à la mise en œuvre d'évaluations du conseil, du président du conseil, des comités et du président de chacun d'eux, y compris d'évaluations des pairs.

- Actualisé le processus d'évaluation, y compris le recours à un nouveau coordinateur indépendant.
- Examiné les résultats du processus d'évaluation.
- Examiné l'indépendance des administrateurs et recommandé sa confirmation par le conseil.
- Évalué la relation du conseil avec la direction.

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

- Mis en œuvre des changements au régime de rémunération des administrateurs pour qu'il concorde avec les pratiques exemplaires, que la rémunération soit moins complexe et volatile et que les exigences en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs soient haussées, tout en maintenant le positionnement de la rémunération des administrateurs par rapport à la médiane du marché.

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité travaille avec un consultant indépendant pour mener un examen biannuel de la rémunération des administrateurs, notamment un survol des pratiques exemplaires, des tendances dans le secteur et de l'analyse comparative avec le groupe de comparaison. Le prochain examen aura lieu en 2020. Le comité n'a pas retenu les services d'un consultant ni déboursé des honoraires à l'égard des questions touchant la rémunération en 2019; en 2018, le comité a versé des honoraires de 22 654 \$ à Meridien. Certains des membres du comité de gouvernance et des candidatures sont également membres du comité d'audit.

Comité d'audit

Sheila Fraser (présidente)
Ronalee Ambrose
Guy Bainbridge
Joseph Caron
John Palmer
Andrea Rosen

Le comité d'audit et le conseil ont déterminé que tous les membres du comité sont indépendants, qu'ils possèdent des compétences financières et que Guy Bainbridge, Sheila Fraser, John Palmer et Andrea Rosen possèdent les compétences nécessaires pour être désignés comme experts financiers du comité d'audit aux termes de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002*. Tous les membres respectent les normes d'indépendance additionnelles pour les membres des comités d'audit en vertu des lois et des règles boursières applicables aux États-Unis et au Canada. Le comité fait aussi office de comité de révision.

Le comité s'est réuni cinq fois en 2019 et l'une des réunions a été tenue conjointement avec le comité de gestion des risques. Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité, qui estiment que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

Principales responsabilités

Superviser la qualité et l'intégrité de l'information financière, y compris l'efficacité de nos systèmes de contrôle interne à l'égard de la présentation de l'information financière

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

Superviser notre programme de conformité, y compris la conformité aux exigences d'ordre légal et réglementaire, et l'efficacité de nos pratiques en matière de conformité

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

Élaborer nos normes et politiques en matière d'éthique se rapportant à la gestion des conflits d'intérêts et à la protection des renseignements confidentiels et assurer le suivi des plaintes des clients

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

Principales activités

- Examiné les pratiques et politiques importantes en matière de comptabilité et d'actuariat (ainsi que les domaines où un jugement a été appliqué), les documents d'information financière (lesquels ont été recommandés au conseil à des fins d'approbation) et le rapport de la direction sur l'efficacité des contrôles internes à l'égard de la présentation de l'information financière.
- Examiné les décisions stratégiques clés relatives à la mise en œuvre de la norme IFRS 17.
- Examiné d'importants éléments d'audit et les éléments clés d'audit transmis par les auditeurs externes.

- Mené l'examen exhaustif périodique d'Ernst & Young, dont le partenaire de mission et l'équipe d'audit, leur indépendance, leur objectivité et la qualité de leur travail d'audit effectué et recommandé le renouvellement de leur mandat à titre d'auditeurs au conseil aux fins d'approbation.
- Examiné et approuvé ou préalablement approuvé la politique en matière d'indépendance des auditeurs, la portée du plan d'audit annuel et tous les services et honoraires liés, les services d'audit et les services non liés à l'audit récurrents pour l'année suivante, les services d'audit et les services non liés à l'audit proposés au cours de l'exercice en dehors des catégories préalablement approuvées.

- Examiné les rapports sur la conformité aux lois et règlements applicables.
- Examiné les rapports sur le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes.
- Examiné et approuvé la politique de lutte contre la fraude de la société.
- Examiné les procédures en matière de communication de l'information de la société.
- Examiné des rapports sur les litiges.

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

- Examiné le Code de déontologie et d'éthique et les procédures relatives aux conflits d'intérêts et visant à restreindre l'utilisation des renseignements confidentiels.
- Examiné les rapports sur la conformité au Code et les activités relatives au Centre d'éthique.
- Examiné la procédure de traitement des plaintes.

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

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité s'est également réuni en privé avec Ernst & Young, le pair examinateur actuariel indépendant, le chef des finances, le chef de la gestion des risques, l'actuaire en chef, l'auditeur en chef, le chef de la gestion de l'information, le chef de la gestion des risques liés aux systèmes d'information et le chef de la conformité de l'entreprise tout au long de l'année. Certains des membres du comité d'audit sont également membres du comité de gouvernance et des candidatures et le comité tient une réunion conjointe avec le comité de gestion des risques au moins une fois par année.

Comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre

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

Tous les membres du comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre sont indépendants et respectent les normes d'indépendance additionnelles énoncées dans notre politique en matière d'indépendance des administrateurs conformément aux règles applicables des bourses. La majorité des membres possèdent de l'expérience en finances, en gestion des talents et rémunération des membres de la haute direction et en gestion des risques.

Le comité s'est réuni cinq fois en 2019. Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité, qui estiment que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

Principales responsabilités

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

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

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

Examiner et recommander des cibles et des objectifs de rendement pour la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, évaluer le rendement du chef de la direction et des autres membres de la haute direction par rapport à leurs cibles et objectifs de rendement et recommander leur rémunération

Superviser les régimes de rémunération et s'assurer de l'alignement du programme de rémunération avec les politiques et pratiques de gestion des risques et la stratégie d'entreprise

Superviser la gouvernance des régimes de retraite à l'intention des employés

Principales activités

- Examiné le programme de rémunération de 2019, y compris les résultats des changements apportés en 2016 en vue de simplifier les régimes de rémunération, de lier la rémunération plus étroitement avec le rendement et d'aligner la rémunération plus étroitement sur l'expérience des actionnaires, et recommandé le programme de rémunération de 2020 aux fins d'approbation par le conseil.
- Examiné les résultats du sondage mondial sur l'engagement des employés.
- Examiné les programmes de rémunération, y compris le salaire de base, les primes d'encouragement et les régimes de retraite et d'avantages sociaux et fait des recommandations à cet égard au conseil.
- Examiné les rapports sur la gestion des talents.
- Examiné les mises à jour à la politique mondiale en matière de rémunération.
- Examiné la définition des employés qui ont une forte incidence sur notre exposition au risque.

- Examiné et maintenu les plans de relève pour le chef de la direction et examiné les plans de relève pour les membres de la haute direction.

- Assuré la surveillance du processus de vérification pour la nomination de membres de la haute direction, examiné plusieurs nominations de membres de la haute direction, et recommandé celles-ci aux fins d'approbation par le conseil.

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

- Examiné des rapports sur l'alignement des programmes de rémunération sur des principes de gestion des risques judicieux et sur la tolérance en matière de risques établie.
- Examiné les rapports sur la rémunération pour les employés qui ont une forte incidence sur notre exposition au risque.

- Examiné le rapport annuel sur les régimes de retraite et le rapport sur le programme d'avantages sociaux mondial.

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. En novembre 2019, le comité a amorcé sa collaboration avec Korn Ferry Hay Group, Inc. (Korn Ferry) pour recevoir des conseils indépendants en matière de rémunération. Auparavant, le comité faisait appel à Huggess Consulting Inc. pour la prestation de ces services. Le président du comité approuve toutes les tâches effectuées par le conseiller indépendant. Le comité s'est réuni en privé avec son conseiller indépendant tout au long de l'année. Voir la page 47 pour de plus amples renseignements sur le conseiller indépendant. Certains des membres du comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre sont également membres du comité de gestion des risques.

Comité de gestion des risques

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

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

Le comité s'est réuni cinq fois en 2019 et l'une des réunions a été tenue conjointement avec le comité d'audit. Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité, qui estiment que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

Principales responsabilités

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

Élaborer, superviser et examiner nos cadres de tolérance en matière de risques et de gestion des risques d'entreprise ainsi que nos limites en matière de risques

Examiner l'incidence des risques liés au plan d'affaires et aux nouvelles initiatives commerciales, notamment la compatibilité avec notre tolérance au risque et la gestion et les contrôles des risques connexes

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

Superviser la fonction de gestion des risques

Superviser notre conformité aux politiques en matière de gestion des risques

Principales activités

- Examiné les rapports du chef de la gestion des risques sur la tolérance en matière de risques, les limites en matière de risques, l'exposition aux principaux risques, les essais de contrainte et les risques émergents ainsi que sur les politiques, procédures et contrôles en place pour gérer les principaux risques.
- Examiné les rapports de l'auditeur en chef concernant le caractère adéquat et l'efficacité des procédures et contrôles en place pour gérer les principaux risques.
- Examiné les rapports sur les cibles et les ratios de capitaux.
- Examiné le programme de gestion des risques liés aux services d'information de la société, y compris des rapports sur les risques liés à la cybersécurité, l'atténuation et l'adaptation, et participé à des discussions sur l'efficacité du programme et des contrôles pour la gestion des risques connexes.
- Examiné les rapports des secteurs commerciaux sur les principaux risques et les stratégies de gestion des risques pour l'entreprise pertinente.

- Examiné le cadre de tolérance et les limites en matière de risques et recommandé ceux-ci au conseil aux fins d'approbation et étudié l'équilibre approprié entre les risques et le rendement.

- Examiné l'incidence des risques liés au plan stratégique, notamment la compatibilité avec la tolérance au risque approuvée et la gestion et les contrôles des risques connexes.

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

- Examiné et approuvé le mandat du chef de la gestion des risques et celui de la fonction de gestion des risques et examiné l'évaluation du rendement et évalué l'efficacité des deux mandats.
- Examiné et approuvé le budget, la structure, les compétences et les ressources de la fonction de gestion des risques.

- Examiné et approuvé les changements apportés au cadre de la politique de gestion des risques et aux politiques d'entreprise connexes.

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

Mode de rémunération de nos administrateurs

Nous structurons la rémunération des administrateurs en tenant compte de trois objectifs :

- refléter les responsabilités des administrateurs, le temps consacré à leurs fonctions et l'apport attendu de leur part
- aligner les intérêts des administrateurs sur ceux de nos actionnaires
- être concurrentiels par rapport à la rémunération qu'offrent les institutions financières mondiales d'envergure et de complexité comparables.

Le tableau de la page 40 présente les honoraires versés aux administrateurs pour les services qu'ils ont fournis à Manuvie et à Assurance-Vie Manufacturers en 2019. Les honoraires sont répartis également entre les deux sociétés.

Les administrateurs ne reçoivent pas d'options sur actions et ne participent à aucun régime de rémunération non fondé sur des titres de capitaux propres ni à aucun régime de retraite. M. Gori ne reçoit pas de rémunération à titre de membre du conseil puisqu'il est rémunéré pour son rôle de président et de chef de la direction.

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

Voici les principales caractéristiques de la structure de rémunération des administrateurs qui a été adoptée en 2019 :

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

À propos de l'actionnariat

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

Nous exigeons que tous les administrateurs, exception faite de M. Gori, détiennent des actions ordinaires, des actions privilégiées et/ou des unités d'actions différées ayant une valeur marchande totale correspondant à au moins six fois la tranche de capitaux propres obligatoire de leur rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil (615 000 \$ US). M. Gori est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat distinctes en tant que président et chef de la direction, auxquelles il se conforme. Vous trouverez des renseignements à ce sujet à la page 52.

Voir les pages 20 à 32 pour des renseignements concernant l'actionnariat de chaque administrateur mis en candidature. Tous les administrateurs dépassent les lignes directrices en matière d'actionnariat qui s'appliquent à eux, sauf Ronalee Ambrose, qui s'est jointe au conseil le 1^{er} septembre 2017 et Guy Bainbridge et Julie Dickson, qui se sont joints au conseil le 7 août 2019. Les administrateurs sont tenus de respecter l'exigence en matière d'actionnariat dans un délai de six ans après le début de leur mandat au conseil.

À propos des unités d'actions différées

Les unités d'actions différées sont des actions théoriques qui ont la même valeur que les actions ordinaires de Manuvie et procurent des unités additionnelles à titre d'équivalents de dividendes au même taux que les dividendes versés sur nos actions ordinaires.

Les unités d'actions différées sont acquises intégralement à la date de l'octroi, mais les administrateurs peuvent seulement racheter leurs unités d'actions différées contre des espèces ou des actions après avoir quitté le conseil (à la date anniversaire de leur départ dans le cas des administrateurs américains ou dans l'année qui suit leur départ du conseil dans le cas de tous les autres administrateurs). Les unités d'actions différées sont cessibles uniquement au moment du décès d'un administrateur.

Nous calculons le nombre d'unités d'actions différées devant être octroyées en divisant la valeur en dollars devant être reçue par le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le dernier jour de négociation précédant la date de l'octroi. Les administrateurs reçoivent des unités additionnelles à titre d'équivalents de dividendes lorsque des dividendes sont versés à l'égard de nos actions ordinaires. Les unités d'actions différées sont octroyées aux administrateurs en vertu du régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes – voir la page 100 pour de plus amples renseignements.

Attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau suivant indique la valeur marchande des unités d'actions différées dont les droits ont été acquis, mais qui n'ont pas été payées au 31 décembre 2019. Les administrateurs ont reçu ces unités d'actions différées dans le cadre de leur rémunération et celles-ci sont évaluées au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2019.

(au 31 décembre 2019)	Attributions fondées sur des actions détenues	Cours des actions	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Ronalee Ambrose	17 742	26,36 \$	467 679,12 \$
Guy Bainbridge	2 124	26,36 \$	55 988,64 \$
Joseph Caron	54 810	26,36 \$	1 444 791,60 \$
John Cassaday	193 518	26,36 \$	5 101 134,48 \$
Susan Dabarno	12 082	26,36 \$	318 481,52 \$
Julie Dickson	4 249	26,36 \$	112 003,64 \$
Sheila Fraser	65 082	26,36 \$	1 715 561,52 \$
Luther Helms	104 800	26,36 \$	2 762 528,00 \$
Tsun-yan Hsieh	105 801	26,36 \$	2 788 914,36 \$
Thomas Jenkins	65 482	26,36 \$	1 726 105,52 \$
Donald Lindsay	72 017	26,36 \$	1 898 368,12 \$
John Palmer	96 398	26,36 \$	2 541 051,28 \$
James Prieur	86 929	26,36 \$	2 291 448,44 \$
Andrea Rosen	104 167	26,36 \$	2 745 842,12 \$
Lesley Webster	56 592	26,36 \$	1 491 765,12 \$

Rémunération des administrateurs

Honoraires des administrateurs

(\$ US)

Rémunération forfaitaire annuelle

Membre du conseil	205 000
Président du conseil	400 000

Vice-président du conseil ¹ (versée en plus de la rémunération forfaitaire annuelle de membre du conseil et de toute autre rémunération forfaitaire applicable)	50 000
--	--------

Observateur au conseil d'une filiale (demandé à l'occasion, peut recevoir une rémunération forfaitaire et/ou un jeton de présence supplémentaires au gré du conseil)	Variable
--	----------

Rémunération forfaitaire annuelle de président de comité

• Comité d'audit	40 000
• Comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre	40 000
• Comité de gestion des risques	40 000
• Comité de gouvernance et des candidatures	40 000

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

(Cette page est laissée en blanc intentionnellement)

Rémunération des administrateurs en 2019

Le tableau ci-dessous indique la rémunération versée aux administrateurs indépendants en 2019 pour les services qu'ils ont fournis à Manuvie, à Assurance-Vie Manufacturers et à toute filiale de Manuvie. Les montants sont versés en dollars américains et ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change d'ouverture de la Banque du Canada le jour ouvrable précédant chaque date de versement trimestrielle :

- 1,00 \$ US = 1,3396 \$ le 28 mars 2019
- 1,00 \$ US = 1,3127 \$ le 27 juin 2019
- 1,00 \$ US = 1,3257 \$ le 27 septembre 2019
- 1,00 \$ US = 1,3064 \$ le 30 décembre 2019.

	Rémunération annuelle		Jetons de présence pour les réunions du conseil de filiales
	Rémunération forfaitaire annuelle	Rémunération forfaitaire des présidents de comités	
Ronalee Ambrose	270 825,50 \$	–	–
Guy Bainbridge	107 864,54 \$	–	–
Joseph Caron	270 825,50 \$	–	–
John Cassaday	528 440,00 \$	–	–
Susan Dabarno	270 825,50 \$	–	–
Julie Dickson	107 864,54 \$	–	–
Sheila Fraser	270 825,50 \$	52 844,00 \$	–
Luther Helms	92 526,59 \$	–	–
Tsun-yan Hsieh	270 825,50 \$	–	97 280,00 \$
Thomas Jenkins	270 825,50 \$	–	–
Donald Lindsay	270 825,50 \$	52 844,00 \$	–
John Palmer	270 825,50 \$	–	–
James Prieur	270 825,50 \$	52 844,00 \$	–
Andrea Rosen	270 825,50 \$	52 844,00 \$	–
Lesley Webster	270 825,50 \$	–	–

Jetons de présence proportionnels

Les jetons de présence indiqués dans le tableau de la rémunération des administrateurs de 2019 ont été calculés proportionnellement en conséquence des événements suivants :

- Luther Helms a pris sa retraite du conseil le 2 mai 2019, à la fin de son mandat.
- Guy Bainbridge et Julie Dickson se sont joints au conseil le 7 août 2019.

La rémunération totale destinée aux administrateurs est plafonnée à 4 millions de dollars américains (5,31 millions de dollars) : 2 millions de dollars américains (2,65 millions de dollars) pour Manuvie et 2 millions de dollars américains (2,65 millions de dollars) pour Assurance-Vie Manufacturers. Les montants en dollars canadiens ont été calculés selon le taux de change annuel de la Banque du Canada pour 2019 de 1,00 \$ US = 1,3269 \$. La rémunération totale versée en 2019 a été inférieure au plafond.

Luther Helms a pris sa retraite du conseil le 2 mai 2019. À son départ à la retraite, un don de 5 000 \$ a été versé à un organisme caritatif du choix de M. Helms (Bitter Root Humane Associations).

Autre rémunération	Rémunération totale	Répartition de la rémunération annuelle	
		Rémunération gagnée (en espèces)	Attributions fondées sur des actions
–	270 825,50 \$	135 412,75 \$	135 412,75 \$
–	107 864,54 \$	53 932,27 \$	53 932,27 \$
–	270 825,50 \$	135 412,75 \$	135 412,75 \$
–	528 440,00 \$	264 220,00 \$	264 220,00 \$
–	270 825,50 \$	135 412,75 \$	135 412,75 \$
–	107 864,54 \$	0,00 \$	107 864,54 \$
–	323 669,50 \$	161 834,75 \$	161 834,75 \$
5 000 \$	97 526,59 \$	46 263,30 \$	46 263,30 \$
–	368 105,50 \$	97 280,00 \$	270 825,50 \$
–	270 825,50 \$	0,00 \$	270 825,50 \$
–	323 669,50 \$	161 834,75 \$	161 834,75 \$
–	270 825,50 \$	135 412,75 \$	135 412,75 \$
–	323 669,50 \$	0,00 \$	323 669,50 \$
–	323 669,50 \$	0,00 \$	323 669,50 \$
–	270 825,50 \$	135 412,75 \$	135 412,75 \$
TOTAL	4 129 432,17 \$		

Jetons de présence pour les réunions du conseil de filiales

Un de nos administrateurs a reçu des jetons de présence pour les services qu'il a fournis à une filiale en 2019 dans le cadre de notre programme de surveillance de la gouvernance des filiales :

- Tsun-yan Hsieh a siégé au conseil de Manulife US Real Estate Management Pte Ltd. et a reçu des jetons de présence pour ses services, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessus.

Répartition de la rémunération annuelle

Les administrateurs doivent décider, avant le début du nouvel exercice, s'ils veulent recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération sous forme de capitaux propres au lieu d'espèces :

- Le montant indiqué sous *Rémunération gagnée* est le montant reçu en espèces.
- Le montant indiqué sous *Attributions fondées sur des actions* est le montant reçu sous forme de capitaux propres.

■ Rémunération des membres de la haute direction

La rémunération des membres de la haute direction vise à contribuer à notre croissance durable à long terme en récompensant le rendement solide dans l'exécution de notre stratégie d'affaires.

Où trouver

Analyse de la rémunération	44	Détails de la rémunération des membres de la haute direction	94
Notre philosophie en matière de rémunération	45	Tableau sommaire de la rémunération	93
Comment le conseil supervise la rémunération	47	Rémunération sous forme de titres de capitaux propres	96
Gestion des risques en matière de rémunération	49	Prestations de retraite	101
Le processus décisionnel	54	Cessation des fonctions et changement de contrôle	109
Étalonnage par rapport à nos sociétés homologues	56	Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque	115
Notre programme de rémunération et notre rendement en 2019	58		
Rémunération des membres de la haute direction visés	73		

Notre philosophie en matière de rémunération

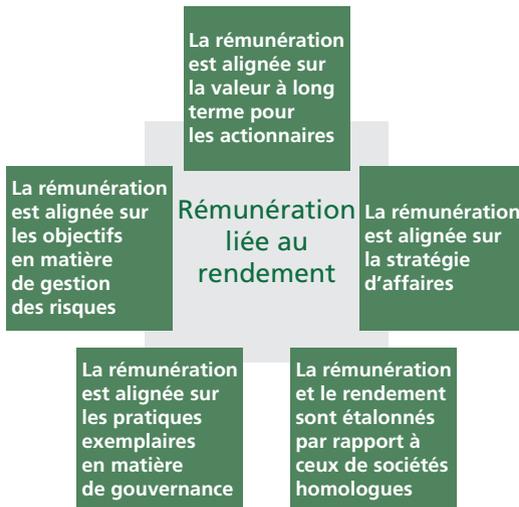
Nous nous attendons à ce que les membres de la haute direction prennent des décisions qui sont dans l'intérêt à long terme de la société. La rémunération des membres de la haute direction vise à contribuer à notre croissance durable à long terme en récompensant le rendement solide dans l'exécution de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

La rémunération liée au rendement est la pierre angulaire de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. La rémunération est liée à l'atteinte de nos objectifs à court, à moyen et à long terme, ce qui signifie qu'une partie importante de la rémunération est variable et non garantie. En pratique, cela signifie que les membres de la haute direction gagnent plus lorsque notre rendement est solide et moins lorsqu'il n'est pas solide. Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de s'assurer que le paiement de primes d'encouragement reflète le rendement d'entreprise.

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

Chaque décision en matière de rémunération est guidée par cinq principes

La rémunération liée au rendement est la pierre angulaire de notre approche en matière de rémunération.



Ce que nous faisons

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

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

✓ La rémunération est alignée sur la stratégie d'affaires

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

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

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

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

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

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

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

Ce que nous ne faisons pas

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

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

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

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

Nous procédons à un audit interne du programme de rémunération des membres de la haute direction chaque année afin de confirmer son alignement avec les principes et les normes visant leur mise en œuvre du CSF.

Conseiller indépendant du conseil

Le comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre travaille avec Korn Ferry, société d'experts-conseils qui fournit des conseils indépendants sur la rémunération des membres de la haute direction. Le conseiller indépendant :

- assiste aux réunions du comité
- fournit des conseils sur les décisions en matière de rémunération
- fait des rapports sur les tendances en matière de rémunération.

Le comité a entamé une collaboration avec Korn Ferry en novembre 2019. Il faisait auparavant appel aux services de Hugessen. Le tableau ci-dessous indique les honoraires payés à Korn Ferry et à Hugessen pour leurs travaux auprès du comité au cours des deux dernières années :

	2018	2019
Honoraires reliés à la rémunération des membres de la haute direction		
■ Hugessen	306 297 \$	114 864 \$
■ Korn Ferry	0 \$	71 469 \$
Autres honoraires		
■ Hugessen	0 \$	0 \$
■ Korn Ferry	40 250 \$	37 000 \$

Korn Ferry se conforme aux exigences relatives aux conseillers indépendants et ne travaille pas directement avec la direction sans l'approbation préalable du comité. Les *autres honoraires* pour 2019 comprenaient la gestion des études comparatives sur le marché acquises auprès de Korn Ferry avant sa nomination en qualité de conseiller indépendant. Il faudra obtenir l'approbation du comité avant de procéder à l'achat d'autres études et d'accomplir des tâches pour la direction à l'avenir.

Conseil d'administration

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

Approuve :

- les plans financiers et les stratégies financières globaux sur lesquels les cibles de nos programmes incitatifs sont fondées
- les principales décisions en matière de rémunération, dont la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction

Comités du conseil

Le conseil s'acquitte de ses responsabilités en matière de rémunération avec l'aide de deux comités du conseil : le comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre et le comité de gestion des risques

Tous les membres des comités du conseil sont indépendants

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



Voir la page 135 pour obtenir de plus amples renseignements sur l'indépendance des administrateurs

Comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre

- supervise notre approche en matière de ressources humaines, dont le programme de rémunération des membres de la haute direction
- recommande les principales décisions en matière de rémunération au conseil
- tous les membres sont des hauts dirigeants avertis et ont une vaste expérience à titre de hauts dirigeants ou de présidents du conseil d'une organisation d'importance (ouverte, fermée ou à but non lucratif) et la majorité ont de l'expérience en rémunération des membres de la haute direction
- des membres siègent également au comité de gestion des risques

Comité de gestion des risques

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

Comité de rémunération des membres de la haute direction

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

Chef de la gestion des risques

- participe aux réunions du comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre au cours desquelles les recommandations relatives à la conception du programme de rémunération sont examinées et approuvées afin d'assurer qu'il y a une discussion éclairée sur les risques qui y sont associés
- examine le processus de surveillance de la rémunération incitative
- examine les changements dans le programme de rémunération avec le comité de gestion des risques pour s'assurer qu'ils concordent avec nos objectifs en matière de gestion des risques
- est également membre du comité de rémunération des membres de la haute direction

Gestion des risques en matière de rémunération

La rémunération est alignée sur la tolérance en matière de risques et les objectifs en matière de gestion des risques de la société et décourage la prise de risques inappropriés.

Nous utilisons un cadre de gestion des risques en matière de rémunération pour structurer la façon dont nous gérons les risques associés au programme de rémunération et les caractéristiques de conception qui atténuent ces risques. Ce cadre comprend quatre catégories en fonction desquelles notre programme de rémunération est élaboré. Nous évaluons notre programme de rémunération par rapport à ce cadre chaque année.

Risque lié aux affaires

Le risque lié aux affaires comporte deux aspects :

- le risque que notre programme de rémunération encourage des comportements qui ne correspondent pas à notre stratégie d'affaires, à notre tolérance en matière de risques et à notre objectif de générer de la valeur à long terme pour les actionnaires
- le risque que le programme de rémunération décourage la prise de risques sains

Nous cherchons à gérer les deux aspects du risque lié aux affaires en incluant dans nos régimes incitatifs des mesures du rendement qui permettent d'aligner la rémunération sur notre stratégie d'affaires et qui reflètent l'influence des employés sur le rendement

Risque lié au talent

Le risque lié au talent est le risque que notre programme de rémunération ne nous permette pas d'attirer et de fidéliser des employés talentueux.

Nous cherchons à gérer ce risque en concevant notre programme de rémunération de façon à ce qu'il soit concurrentiel et attirant pour les gens talentueux que nous voulons attirer

Risque lié au rendement

Le risque lié au rendement est le risque que notre programme de rémunération ne fournisse pas aux employés la motivation nécessaire pour maintenir des normes de rendement élevées.

Nous cherchons à gérer ce risque en établissant un rapprochement approprié entre la rémunération et le rendement et en offrant des possibilités de rémunération qui encouragent les membres de la haute direction à atteindre les objectifs de rendement sans prendre de risques inappropriés

Risque en matière de conformité et d'éthique

Le risque en matière de conformité et d'éthique est le risque que notre programme de rémunération incite à l'adoption de comportements douteux, contraires à l'éthique ou illégaux.

Nous cherchons à gérer ce risque en établissant de solides mécanismes de supervision et de contrôle et en structurant notre programme de rémunération de manière à minimiser l'encouragement potentiel à violer les lignes directrices en matière de conformité et d'éthique



Voir la page 125 pour de plus amples renseignements sur notre tolérance en matière de risques et notre cadre de gestion des risques d'entreprise

Atténuation du risque lié à la rémunération

Nous cherchons à gérer le risque potentiel au moyen de nos politiques en matière de gestion des risques, par la structure de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et au moyen d'une surveillance appropriée de nos régimes incitatifs. Nous tenons compte également de notre tolérance au risque dans nos régimes incitatifs et dans les évaluations du rendement.

Structure du programme

- les horizons de rémunération sont bien équilibrés entre le court terme, le moyen terme et le long terme
- les régimes incitatifs comprennent plusieurs mesures de rendement combinant divers scénarios de rendement
- les attributions aux termes des régimes incitatifs dépendent à la fois du rendement de la société et du RTA, ce qui lie notre stratégie et notre tolérance au risque à l'amélioration des résultats pour les actionnaires et à la solidité des capitaux
- les attributions d'unités d'actions liées au rendement sont en équilibre avec l'utilisation des capitaux et la croissance des capitaux propres à long terme
- la rémunération du chef de la gestion des risques, du chef de la conformité à l'échelle mondiale, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef n'est pas liée à notre rendement commercial, afin de favoriser l'impartialité des conseils à la haute direction et au conseil et de leur supervision
- les primes d'encouragement annuelles pour les chefs des fonctions de contrôle sectoriels chargés de la supervision ne sont pas directement liées au rendement des entreprises qu'ils supervisent

Supervision des régimes incitatifs

- le comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre supervise tous les régimes incitatifs importants, y compris la distribution des versements, les processus de contrôle et de supervision et l'incidence éventuelle qu'ils peuvent avoir sur les risques d'affaires
- les chefs de secteur, avec le soutien de leurs chefs de la gestion des risques, de leurs chefs des ressources humaines et de leurs chefs de la conformité liés, supervisent les régimes de rémunération incitative importants au sein de leur secteur et approuvent les changements importants apportés à ces régimes et attestent chaque année qu'ils n'engendrent pas de niveaux inappropriés de risques d'affaires pour le secteur et pour Manuvie dans son ensemble
- nous effectuons des essais de contrainte et des essais a posteriori pour la conception des régimes de rémunération afin d'assurer que les paiements selon différents scénarios sont appropriés et qu'ils continuent d'être alignés sur le rendement d'entreprise
- le chef de la gestion des risques et le comité de gestion des risques examinent également l'alignement des régimes de rémunération par rapport aux objectifs de gestion des risques

Perspective de risque dans l'évaluation du rendement

- les objectifs individuels en matière de gestion des risques sont inclus dans les objectifs annuels pour tous les hauts dirigeants
- nous évaluons les employés en fonction de critères de gestion des risques afin de nous assurer qu'ils connaissent les risques inhérents à l'exercice de leurs fonctions et qu'ils respectent les limites énoncées dans nos politiques et pratiques, tout en offrant des primes d'encouragement appropriés aux preneurs de risques afin d'atteindre nos objectifs
- les évaluations du rendement des employés sont censées refléter la manière dont les employés ont contribué à la gestion de notre profil de risque dans les limites de notre tolérance en matière de risques et tiennent également compte des rapports de l'audit interne, du service de la conformité ou du service de la gestion des risques signalant des mesures inappropriées potentielles
- la rémunération incitative pour les personnes qui prennent des risques importants est ajustée en fonction du risque et tient compte des rapports de l'audit interne, du service de la conformité et du service de la gestion des risques. Les ajustements apportés sont signalés au comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre

Politiques en matière de gestion des risques

- **Récupération** – en cas de fraude, de vol, de détournement ou d'inconduite grave de la part d'un vice-président ou d'un cadre à un échelon supérieur, sans égard au fait qu'il y ait eu un retraitement financier ou non, le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'annuler certaines, voire la totalité, des attributions incitatives, acquises ou non acquises, du membre de la haute direction et d'exiger le remboursement de la totalité ou d'une partie des attributions incitatives qui ont déjà été payées
- **Exigences en matière d'actionnariat** – tous les membres de la haute direction doivent respecter les exigences en matière d'actionnariat. Le chef de la direction et le chef des finances sont tenus de respecter l'exigence en matière d'actionnariat pendant un an après leur départ de Manuvie
- **Exigence de conservation des actions** – le chef de la direction et le chef des finances doivent détenir des actions ordinaires à raison d'au moins 50 % des gains nets réalisés au moment de l'exercice d'options sur actions ordinaires pendant la durée de leur mandat et un an suivant leur départ de la société, à moins qu'ils ne respectent pas par ailleurs leur exigence en matière d'actionnariat
- **Aucune couverture** – les membres de la haute direction et les administrateurs ne sont pas autorisés à recourir à des stratégies (par exemple, la vente à découvert ou l'achat ou la vente d'une option d'achat ou de vente ou tout autre instrument dérivé) destinées à couvrir ou à compenser un changement dans le cours des titres de Manuvie. Cette politique est intégrée dans notre Code de déontologie et d'éthique. Tous les employés et les administrateurs doivent attester qu'ils respectent le Code chaque année.

Lignes directrices en matière d'actionariat

Les membres de la haute direction sont tenus de détenir des titres de Manuvie afin d'aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires.

Les membres de la haute direction ont cinq ans à compter de la date de leur nomination ou de leur promotion pour respecter l'exigence. Tous les membres de la haute direction visés respectent ou dépassent les lignes directrices en matière d'actionariat.

Les unités d'actions différées (UAD), les unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT), les unités d'actions liées au rendement (UAR) ainsi que les actions ordinaires et les actions privilégiées détenues à titre personnel par les membres de la haute direction sont prises en compte dans le calcul aux termes des lignes directrices en matière d'actionariat, mais pas les options sur actions. Nous utilisons le prix d'octroi ou la valeur marchande courante (selon la valeur la plus élevée) pour calculer la valeur des attributions et supposons un facteur de rendement de 100 % pour les UAR. Les actions ordinaires détenues à titre personnel sont évaluées au cours en vigueur.

Le tableau ci-dessous montre l'actionariat de chacun des membres de la haute direction visés au 3 mars 2020.

Nous avons calculé la valeur en fonction du cours de l'action le plus élevé entre 22,31 \$, le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX au 3 mars 2020, et le prix d'octroi. Les salaires ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,00 \$ US pour 1,3363 \$ CA à cette date.

	Temps à ce poste	Exigence en matière d'actionariat exprimée en multiple du salaire de base	UAT	UAR	UAD	Actions détenues à titre personnel	Total des avoirs	Actionariat exprimé en multiple du salaire de base
Roy Gori	2,4 ans	7,0	4 889 813 \$	12 224 457 \$	0 \$	9 844 853 \$	26 959 123 \$	16,8
Phil Witherington	2,2 ans	4,0	1 383 171 \$	3 689 991 \$	0 \$	177 182 \$	5 250 344 \$	5,7
Rahul Joshi	0,7 an	4,0	2 662 280 \$	1 792 803 \$	0 \$	104 184 \$	4 559 267 \$	5,5
Marianne Harrison	7,2 ans	4,0	2 088 360 \$	7 132 258 \$	214 106 \$	200 437 \$	9 635 162 \$	9,7
Anil Wadhvani	2,3 ans	4,0	1 604 236 \$	4 010 563 \$	0 \$	160 089 \$	5 774 888 \$	6,3

Nouveauté en 2020

Une tranche de 10 % des primes d'encouragement annuelles attribuées aux membres de la direction visés en 2020 a été remise sous forme d'actions ordinaires de Manuvie et est comprise dans l'actionariat.

Roy Gori

Dans le cadre de la mutation de M. Gori de Hong Kong à Toronto en mai 2017, ses UAT, UAR et UAD en cours ont été remplacées par des actions ordinaires de Manuvie. Ses attributions fondées sur des actions ont été acquises et réglées et le produit après impôts a servi à acheter 421 492 actions, qui ont été placées dans un compte d'entiercement et qui sont assujetties aux mêmes conditions sous-jacentes se rapportant au rendement, à la détention et à la déchéance que les attributions fondées sur des actions qu'elles remplacent, exception faite des actions sous-jacentes aux UAR, qui seront annulées

proportionnellement si le rendement est en deçà de la cible, mais ne feront pas l'objet d'un ajustement si le rendement est au-dessus de la cible. M. Gori n'a reçu aucune unité additionnelle dans le cadre de cette opération. Cet arrangement visait à ce que les attributions gagnées par M. Gori pendant qu'il travaillait à Hong Kong soient affectées de manière proportionnelle et lui a accordé la propriété personnelle d'un nombre considérable d'actions ordinaires de Manuvie à la place de ses attributions fondées sur des actions qui auraient autrement été réglées en espèces. Voir la page 90 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2018, qui peut être consultée à l'adresse manuvie.ca. La valeur totale de son actionnariat personnel, y compris les actions qui demeurent entières, était de 9 844 853 \$ selon le cours de l'action de 22,31 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 3 mars 2020.

Le processus décisionnel

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

Examen de la conception du programme



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

La direction soumet au comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre ses recommandations initiales relatives à la structure de la rémunération et les motifs à l'appui de celles-ci pour l'exercice à venir. Cela comprend :

- les éléments de rémunération
- l'enveloppe de rémunération
- les mesures du rendement

Le comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre discute des recommandations et transmet ses commentaires à la direction. Le comité demande des conseils et des indications sur les questions liées à la rémunération à son conseiller en rémunération indépendant et peut demander de la rétroaction des actionnaires et des sociétés d'experts-conseils en procurations

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

Une fois que les recommandations sont définitives, le comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre recommande, aux fins d'approbation par le conseil, le programme et la structure de rémunération

Établissement des objectifs de rendement



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

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

Le comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre :

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

Examen continu du marché et des tendances



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

Le comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre :

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

Évaluation du rendement



Voir les pages 65 et 71 pour consulter les résultats en matière de rendement pour cette année

Le chef des finances présente les résultats en matière de rendement d'entreprise au comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre et en discute avec celui-ci

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

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

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

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

Établissement de la rémunération



Voir les profils des membres de la haute direction visés présentés à partir de la page 73 pour obtenir des précisions sur leur rémunération pour cette année

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

Au cours de séances tenues en l'absence des membres de la direction, le comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre et le conseil examinent la rémunération du chef de la direction, de tous les membres de l'équipe de haute direction et des chefs des fonctions de contrôle

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

Étalonnage par rapport à nos sociétés homologues

Nous étalonnons régulièrement notre rémunération par rapport à celle de nos sociétés homologues afin de nous assurer d'offrir une rémunération qui est concurrentielle en vue d'attirer et de fidéliser des membres de la haute direction talentueux. Nous étalonnons aussi notre rendement par rapport à celui de nos sociétés homologues afin d'évaluer notre rendement relatif aux fins de notre régime d'unités d'actions liées au rendement.

Étalonnage de la rémunération pour les rôles individuels

Nous examinons la rémunération versée par d'autres entreprises pour des rôles semblables aux nôtres, en étalonnant chaque élément de la rémunération ainsi que la rémunération directe totale. Cela nous permet d'établir une rémunération concurrentielle afin que nous puissions attirer et fidéliser des membres de la haute direction talentueux qui ont un rendement élevé.

Dans le cas de nos membres de la haute direction visés, nous procédons à l'étalonnage surtout par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rémunération.

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

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

Nous ciblons la rémunération directe totale pour nos membres de la haute direction à la médiane du marché externe, mais nous positionnons la rémunération des membres de la haute direction ayant un rendement élevé au-dessus de la médiane afin de refléter un rendement à long terme élevé et soutenu.

Groupes de comparaison

Nous utilisons deux groupes de comparaison :

- un groupe de comparaison en matière de rémunération pour étalonner la rémunération des membres de la haute direction
- un groupe de comparaison en matière de rendement pour évaluer notre RTA relatif aux fins de notre régime d'unités d'actions liées au rendement.

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

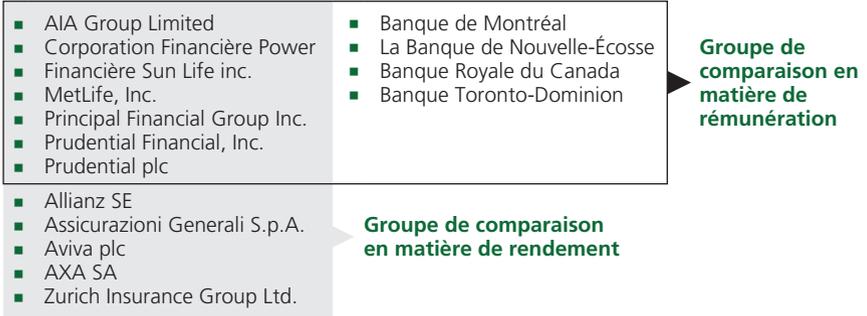
- elles sont de taille analogue
- elles ont une envergure internationale
- elles exercent des activités semblables
- elles sont en concurrence avec nous pour attirer des employés talentueux (aux fins du groupe de comparaison en matière de rémunération)
- elles disposent de données sur la rémunération facilement accessibles (aux fins du groupe de comparaison en matière de rendement).

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

Le groupe de comparaison en matière de rendement est composé de 12 sociétés : les 7 sociétés d'assurance du groupe de comparaison en matière de rémunération et 5 autres sociétés d'assurance qui remplissent les critères de taille analogue, d'envergure internationale et d'activités semblables. Ces sociétés d'assurance ne figurent pas dans notre groupe de comparaison en matière de rémunération, car elles ne présentent pas les données sur la rémunération d'une manière nous permettant d'étalonner de manière fiable la rémunération de nos membres de la haute direction.

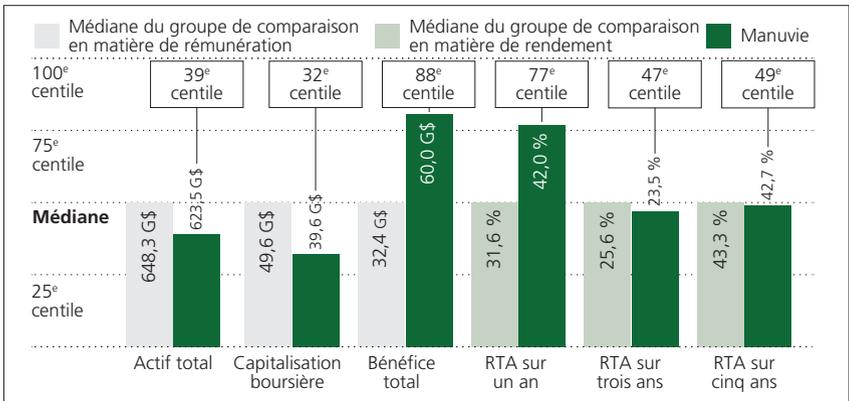
Bien que les banques canadiennes constituent d'importants concurrents pour les capitaux et les employés talentueux au Canada, elles ne sont pas incluses dans le groupe de comparaison en matière de rendement parce qu'elles ne sont pas de réels concurrents pour plusieurs de nos secteurs d'activité et qu'elles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

Selon son examen en 2019, le comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre n'a apporté aucun changement aux entreprises qui composent les deux groupes de comparaison.



Où nous nous situons par rapport à nos groupes de comparaison

Le tableau ci-dessous indique notre rang par rapport à nos groupes de comparaison. Nous comparons notre actif total, notre capitalisation boursière et notre bénéfice total avec ceux du groupe de comparaison en matière de rémunération, selon les données les plus récentes obtenues en dollars américains. Le tableau ci-dessous illustre pourquoi ce groupe est approprié à titre comparatif pour la rémunération. Nous comparons également le RTA sur un an, trois ans et cinq ans par rapport au groupe de comparaison en matière de rendement. Le RTA de Manuvie est fondé sur le cours des actions ordinaires de Manuvie à la cote de la TSX pour les périodes closes le 31 décembre 2019. Pour nos sociétés homologues, le RTA est fondé sur le cours de leurs actions à la cote de leur bourse principale et sur les devises locales.



(source : Bloomberg)

Notre programme de rémunération et notre rendement en 2019

Rémunération totale

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

Salaire de base

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

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

Le salaire de chaque membre de la haute direction dépend :

- de ses aptitudes, de son expérience et de son rôle
- de son rendement dans ce rôle
- de ses promotions passées et de la progression de sa carrière
- des salaires versés pour des rôles comparables chez des sociétés homologues
- des salaires versés pour des rôles comparables chez Manuvie

Nous étalonnons les salaires et les fourchettes salariales au moins une fois par année en fonction de rôles comparables chez des sociétés homologues et des autres membres de la haute direction de Manuvie

Incitatif annuel

- incitatif annuel fondé sur des espèces

Attribué en février pour le rendement de l'année précédente



Voir la page 62 pour obtenir des précisions

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

Nous établissons un niveau d'attribution cible pour chaque membre de la haute direction (un pourcentage du salaire de base) selon les données du marché concurrentiel et l'échelon du membre de la haute direction

Le montant réellement versé dépend d'une combinaison du rendement de la société et du rendement individuel

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

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

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

Nouveauté en 2020

Pour encourager les membres de la haute direction à augmenter leur actionariat, une tranche de 10 % des primes d'encouragement annuelles est versée sous forme d'actions ordinaires de Manuvie

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

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

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

Attribués dans le premier trimestre de chaque année



Voir la page 67 pour obtenir des précisions

Nouveauté en 2019

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

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

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

Assurent une plus grande fidélisation et renforcent l'alignement sur la valeur pour les actionnaires

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

Nous établissons des attributions pour chaque membre de la haute direction en fonction de l'échelon, de l'apport, du potentiel et de la concurrence exercée sur le marché et nous étalonnons les niveaux d'attribution chaque année en fonction de rôles comparables chez des sociétés homologues

Le paiement réellement versé à chaque membre de la haute direction dépend de notre rendement :

- la valeur des unités d'actions temporairement inaccessibles dépend du cours des actions ordinaires de Manuvie au moment de l'acquisition
- la valeur des unités d'actions liées au rendement dépend du cours des actions ordinaires de Manuvie au moment de l'acquisition, de même que de notre rendement par rapport à des mesures de rendement internes et relatives qui sont alignées sur notre stratégie d'entreprise
- la valeur des options sur actions dépend de la différence entre le cours des actions ordinaires de Manuvie au moment de l'octroi et leur cours au moment où les options sont exercées

Nous ne tenons pas compte de la valeur impayée des unités d'actions temporairement inaccessibles, des unités d'actions liées au rendement et des options sur actions déjà détenues par un membre de la haute direction au moment de l'octroi d'attributions

Prestations de retraite



Voir la page 101 pour obtenir des précisions

Aident nos employés qui économisent en vue de leur retraite

Nous offrons habituellement des régimes à accumulation de capital, notamment des régimes à cotisations définies, des régimes d'encaisse et des régimes 401(k), selon le pays où travaille l'employé

Avantages sociaux

Protègent nos employés et investissent dans leur bien-être

Nous offrons des programmes collectifs d'assurance vie, d'assurance invalidité, de soins médicaux et de soins dentaires et de bien-être ainsi que d'autres programmes reflétant la pratique des marchés locaux dans le pays où travaille l'employé

Avantages accessoires

Offrent des avantages concurrentiels sur le marché

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

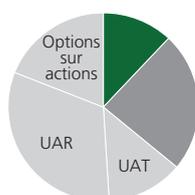
Enveloppe de rémunération

Les tableaux ci-dessous illustrent l'ensemble des éléments qui composent la rémunération directe totale cible pour nos membres de la haute direction, et la manière dont ces éléments sont versés au fil du temps. Afin de réduire la hiérarchie et de favoriser le travail d'équipe et la collaboration, en 2019, nous avons combiné nos paliers de vice-président principal, de vice-président directeur et de vice-président directeur principal en un seul groupe de cadres supérieurs.

La majeure partie de la rémunération de chaque membre de la haute direction est variable (ou à risque) et une part importante est liée au cours de nos actions. La proportion de la rémunération à risque augmente selon l'échelon, ce qui renforce le lien entre la rémunération et le rendement pour les membres de la haute direction à un échelon plus élevé, en raison de la plus grande influence qu'ils ont sur nos résultats. La combinaison des différents régimes incitatifs fait en sorte que les membres de la haute direction considèrent tant l'incidence à court terme qu'à long terme de leurs décisions.

Le conseil estime que cet ensemble d'incitatifs et d'horizons temporels contribue à augmenter le rendement, à aligner les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires, à fournir des possibilités de rémunération concurrentielle et à encourager la fidélisation.

Chef de la direction



Rémunération fixe

12 % Salaire de base

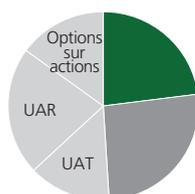
Rémunération variable

24 % Incitatif annuel
13 % UAT
32 % UAR
19 % Options sur actions

proportion de 64 % liée au cours de l'action

proportion de 88 % à risque

Cadres supérieurs membres de l'équipe de haute direction



Rémunération fixe

23 % Salaire de base

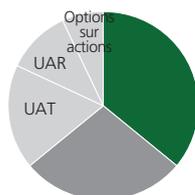
Rémunération variable

26 % Incitatif annuel
14 % UAT
22 % UAR
15 % Options sur actions

proportion de 51 % liée au cours de l'action

proportion de 77 % à risque

Cadres supérieurs non membres de l'équipe de haute direction



Rémunération fixe

36 % Salaire de base

Rémunération variable

28 % Incitatif annuel
18 % UAT
11 % UAR
7 % Options sur actions

proportion de 36 % liée au cours de l'action

proportion de 64 % à risque

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

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Salaire (établi en février 2019)	[Barre verte]										
Incitatif annuel (attribué en février 2020)	[Barre verte]										
		versement en 2020									
Incitatif à moyen terme (attribué en mars 2019)	[Barre verte]										
	UAR	acquisition en 2022									
	UAT	acquisition en 2022									
Incitatif à long terme (attribué en mars 2019)	[Barre verte]										
	Options sur actions	25 % acquisition en 2020	25 % acquisition en 2021	25 % acquisition en 2022	25 % acquisition en 2023	première occasion d'exercice en 2024					Expiration en 2029

À propos des primes d'encouragement annuelles

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

Les mesures du rendement et les pondérations :

- sont liées à notre stratégie avec des cibles conformes à notre plan approuvé par le conseil
- font l'objet d'essais de contrainte et de contrôles a posteriori afin d'assurer que les attributions possibles demeurent alignées sur le rendement d'entreprise et n'encouragent pas la prise de risques inappropriés
- sont recommandées par la haute direction et examinées et approuvées par le conseil.

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

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

Critères de rendement (pondération)

Bénéfice net attribué aux actionnaires
25 %

Aligne la rémunération sur l'expérience des actionnaires

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

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

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

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

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

Rentabilité des nouvelles affaires
30 %

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

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

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

Point d'attention stratégique
20 %

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

Comment les mesures sont définies

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

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

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

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

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

À propos des mesures non conformes aux PCGR

Nous utilisons un certain nombre de mesures financières non conformes aux PCGR pour évaluer le rendement dans son ensemble et celui de chacune de nos entreprises. Une mesure financière est jugée être une mesure non conforme aux PCGR pour l'application des lois sur les valeurs mobilières canadiennes si elle est présentée autrement que conformément aux principes comptables généralement reconnus (PCGR) utilisés pour nos états financiers audités.

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

Les mesures financières non conformes aux PCGR ne sont pas définies aux termes des PCGR et, par conséquent, ne sont probablement pas comparables à des termes semblables employés par d'autres émetteurs. Elles ne doivent donc pas être interprétées isolément ou en remplacement de toute autre information financière préparée conformément aux PCGR.

Pour de plus amples renseignements sur ces mesures et les autres mesures financières non conformes aux PCGR, voir la rubrique *Rendement et mesures non conformes aux PCGR* dans le rapport de gestion 2019, disponible sur notre site Web (manuvie.com), sur SEDAR (sedar.com) et sur EDGAR (sec.gov/edgar).

Prime d'encouragement annuelle de 2019

Le résultat d'entreprise pour l'attribution de la prime d'encouragement annuelle de 2019 est de 112 % pour les membres de la haute direction visés. Ce résultat est fondé sur le rendement par rapport aux mesures et aux objectifs établis au début de l'exercice, conformément à notre plan d'affaires préalablement approuvé par le conseil (voir le tableau ci-dessous).

Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet de la prime d'encouragement annuelle de chaque membre de la haute direction visé et une analyse de leur rendement par rapport à leurs objectifs individuels dans les profils commençant à la page 73.

Résultat d'entreprise pour 2019

Ce que nous mesurons (pondération)	Fourchette de rendement			Réal	Résultat	Résultat pondéré	Réal 2018 ⁴
	Seuil 0	Cible 100	Maximum 200				
Bénéfice net attribué aux actionnaires^{1, 2} (25 %) (M\$)	3 623	5 175	7 246	5 602	121 %	30 %	4 676
Résultat tiré des activités de base excluant les profits sur les placements liés aux activités de base (25 %) (M\$)	3 992	5 322	6 653	5 604	121 %	30 %	5 210
Rentabilité des nouvelles affaires (30 %) (M\$)							
Valeur des nouvelles affaires (15 %)	1 035	2 069	3 104	2 050	98 %		1 748
Résultat tiré des activités de base – secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde (15 %)	530	1 061	1 591	1 021	93 %	29 %	986
Point d'attention stratégique³ (20 %)							
Initiatives liées aux clients, aux employés et aux stratégies					115 %	23 %	120 %
	Résultat d'entreprise pour 2019					112 %	

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

2 Conformément aux années antérieures, la cible a été rajustée afin d'exclure l'incidence de la charge pour 2019 liée aux hypothèses sur la mise à jour des taux de réinvestissement ultimes publiées par le Conseil des normes actuarielles (CNA) du Canada, ce qui a entraîné une augmentation d'environ 2 % du résultat.

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

4 Cette colonne présente les résultats réels pour 2018 à titre de référence. Le résultat d'entreprise pour 2018 était de 117.

Comprendre le résultat

Nous avons obtenu de solides résultats d'exploitation en 2019 et accompli d'importants progrès vers la réalisation de notre objectif ambitieux de devenir la société chef de file de notre secteur au chapitre des services numériques et de l'orientation client dans notre secteur.

Le *bénéfice net attribué aux actionnaires* pour la prime d'encouragement annuelle s'établissait à 5 602 millions de dollars, soit 8 % au-dessus de la cible et 17 % au-dessus de 2018.

Le résultat tiré des activités de base excluant les profits sur les placements liés aux activités de base s'établissait à 5 604 millions de dollars, soit 5 % au-dessus de la cible et 8 % au-dessus de 2018.

La rentabilité de nouvelles affaires : la valeur des nouvelles affaires de 2 050 millions de dollars s'établissait 1 % au-dessous de la cible et 15 % au-dessus de la valeur de 2018. Le résultat tiré des activités de base de GPA, Monde s'établissait à 1 021 millions de dollars, soit 4 % au-dessous de la cible et 4 % au-dessus de la valeur de 2018 (selon un taux de change constant).

Orientation stratégique

Nous avons fait des progrès marqués à l'égard de nos *priorités stratégiques*. Voici les faits saillants de 2019 :

- Nous avons libéré des avantages cumulés sur le plan des fonds propres de 5,1 milliards de dollars grâce à nos mesures d'optimisation du portefeuille, dont 2,1 milliards de dollars en 2019, ce qui nous a permis d'atteindre notre cible à moyen terme trois ans avant l'échéance prévue.
- Pour gérer activement nos coûts afin d'être concurrentiels et de créer de la valeur en 2020, nous avons enregistré une croissance modérée de 3 % des frais généraux liés aux activités de base, soit moins de la moitié de la moyenne historique. Nous avons mis en œuvre des programmes de départ volontaire et de retraite anticipée à l'intention des employés admissibles en Amérique du Nord, optimisé l'espace immobilier utilisé et renégocié divers contrats avec des fournisseurs tiers. Nous avons aussi mis en application des solutions d'automatisation et de robotique et tiré avantage de l'intelligence artificielle aux fins de l'approbation de transactions moins complexes.
- Nous avons accéléré la croissance des activités à potentiel élevé, avec un résultat tiré des activités de base supérieur d'environ 11 % à celui des autres activités. En 2019, 57 % de notre résultat tiré des activités de base provenait d'activités à potentiel élevé, comparativement à 55 % en 2018. Nous avons conclu un partenariat stratégique à long terme avec HaoDf.com en Chine continentale et convenu de signer une entente de coentreprise avec Mahindra Finance en Inde. Nous avons aussi élargi notre gamme de produits d'assurance comportementale grâce au lancement du programme d'assurance ManulifeMOVE au Vietnam et au Cambodge ainsi que du programme Aspire de John Hancock aux États-Unis.
- Pour mettre l'accent sur le client, nous avons mis en œuvre une mesure du taux net de recommandation relationnel (« rNPS ») dans tous les marchés. En 2019, notre rNPS a grimpé à 8, une amélioration de 7 points par rapport au taux de référence de 2017 et un recul de 1 point en regard de l'amélioration de 9 points en 2018. Le taux de 2019 continue de se comparer avantageusement aux taux de référence à l'échelle mondiale. Nous avons obtenu le titre de meilleure société d'assurance-vie pour la transformation numérique au Vietnam. Nous avons lancé une plateforme d'assurance en ligne de bout en bout pour le marché de Singapour en collaboration avec DBS Bank, une solution liée aux régimes de retraite utilisant la technologie de la reconnaissance vocale de la plateforme Alexa (une première dans le secteur).
- Notre sondage sur la mobilisation des employés de 2019 a affiché un taux de participation supérieur à 90 % et nous avons constaté une amélioration de 8 points par rapport au résultat de 2018, ce qui représente une forte progression dans la mise sur pied d'une équipe très performante.

Vous pouvez consulter de plus amples renseignements sur nos résultats financiers et sur nos progrès quant à nos priorités stratégiques dans notre rapport annuel 2019 à l'adresse manuvie.com.

À propos des primes d'encouragement à moyen et à long terme

Nous accordons chaque année des primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres en vue d'offrir un ensemble concurrentiel d'unités d'actions temporairement inaccessibles, d'unités d'actions liées au rendement et d'options sur actions selon le poste du membre de la haute direction.

Dans le cadre des changements apportés en 2019 en vue de regrouper les paliers de vice-président principal, de vice-président directeur et de vice-président directeur principal en un seul groupe de cadres supérieurs, nous avons augmenté la pondération des UAR pour un plus grand groupe de membres de la direction afin d'accroître l'alignement de la rémunération des membres de la direction sur notre rendement financier et sur le cours de nos actions. Les chefs des fonctions de contrôle ne reçoivent pas d'UAR afin d'assurer que leur rémunération ne soit pas liée au rendement des activités qu'ils supervisent. Le tableau ci-dessous présente l'enveloppe d'incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres pour 2019.

	UAT	UAR	Options sur actions
Chef de la direction	20 %	50 %	30 %
Cadres supérieurs			
• membres de l'équipe de haute direction	20 %	50 %	30 %
• non membres de l'équipe de haute direction	50 %	30 %	20 %
Chef de la gestion des risques / actuaire en chef	70 %	0 %	30 %
Chef de la conformité à l'échelle mondiale / Auditeur en chef	80 %	0 %	20 %

	Incitatifs à moyen terme	Incitatif à long terme	
	Unités d'actions temporairement incessibles	Unités d'actions liées au rendement	Options sur actions
Nature	Actions fictives dont la valeur fluctue selon le cours des actions ordinaires de Manuvie	Actions fictives dont la valeur fluctue en fonction de notre rendement et du cours des actions ordinaires de Manuvie	Droits d'achat d'actions ordinaires de Manuvie dans le futur à un prix stipulé
Acquisition et paiement	<p>Acquises et payées en espèces sur trois ans, une tranche de 10 % du montant en espèces sert à acheter des actions ordinaires de Manuvie.</p> <p>Leur valeur de paiement est égale au cours de clôture moyen des actions ordinaires de Manuvie à la TSX pour les 10 jours de bourse précédant la date d'acquisition</p>	<p>Acquises et payées en espèces sur trois ans, une tranche de 10 % du montant en espèces sert à acheter des actions ordinaires de Manuvie</p> <p>Le nombre d'unités acquises dépend de notre rendement par rapport à des mesures de rendement absolu et relatif qui sont établies au moment de l'attribution, alignées sur notre stratégie et approuvées par le conseil</p> <p>Leur valeur de paiement est égale au cours de clôture moyen des actions ordinaires de Manuvie à la TSX pour les 10 jours de négociation précédant la date d'acquisition, multiplié par le facteur de rendement de l'unité d'actions liée au rendement</p> <p> Voir la page 69 pour obtenir des précisions sur les conditions de rendement des UAR attribuées pour 2019</p>	<p>Acquises à raison d'une tranche de 25 % chaque année pendant quatre années suivant la date d'attribution</p> <p>Les options sur actions attribuées en 2015 et par la suite ne peuvent pas être exercées avant l'écoulement de cinq ans suivant la date d'attribution, sauf en cas de circonstances atténuantes</p> <p>Le prix d'exercice est égal au prix d'octroi</p> <p>Leur valeur ultime est égale à la différence entre le prix d'exercice et le cours des actions ordinaires de Manuvie à la TSX lorsque les options sont exercées</p> <p>Les options sur actions expirent à la fin d'une période de 10 ans et ne sont cessibles qu'au moment du décès du membre de la haute direction</p>
Équivalents de dividendes	Crédités sous forme d'unités additionnelles au même taux que les dividendes versés sur les actions ordinaires de Manuvie et sous réserve des mêmes conditions d'acquisition que les unités sous-jacentes		Ne confèrent pas d'équivalents de dividendes
Attributions	Le prix d'octroi est le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le dernier jour de bourse précédant la date d'octroi ou le cours de clôture moyen pour les 10 jours de bourse précédant la date d'octroi (selon la valeur la plus élevée)		La valeur de l'attribution des options sur actions est calculée en utilisant la méthode Black-Scholes
Préavis de retraite	Pour les attributions octroyées à partir de 2015, les membres de la haute direction doivent donner un préavis de trois mois avant de quitter Manuvie, faute de quoi ils perdront leurs prestations postérieures à la retraite et toutes les attributions en cours seront annulées		
Périodes d'interdiction	Les incitatifs à moyen et à long terme ne sont pas attribués lorsqu'il est interdit à nos initiés de négocier des titres, cette période étant habituellement désignée comme une <i>période d'interdiction</i> . Les attributions annuelles sont habituellement effectuées au moins 10 jours ouvrables après la période d'interdiction qui suit la publication des résultats financiers annuels. Des attributions peuvent être effectuées à certains nouveaux membres de la haute direction au moment de leur embauche. Si la date d'embauche tombe au cours d'une période d'interdiction, l'attribution est reportée jusqu'à la fin de cette période.		

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

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

Les cibles pour la période de rendement de trois ans sont fixées au moment de l'attribution, conformément à notre plan d'affaires. Le conseil peut rajuster le résultat calculé à la hausse ou à la baisse lorsque des événements importants indépendants de la volonté de la direction font en sorte que les attributions seraient déraisonnables, non représentatives ou par ailleurs inappropriées. Le conseil est aussi d'avis que la direction ne devrait pas être pénalisée d'avoir pris des décisions qui sont au mieux des intérêts des actionnaires à long terme.

Voir la page 56 pour obtenir des renseignements sur le groupe de comparaison en matière de rendement.



Critères de rendement pour les octrois d'UAR de 2017, de 2018 et de 2019

(pondération)

Valeur comptable par action excluant le CAERE
(33 %)

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

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

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

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

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

RTA relatif
(34 %)

Comparativement à la médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement, mesurée au New York Stock Exchange (NYSE).

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

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

Comment les mesures sont définies

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

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

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

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

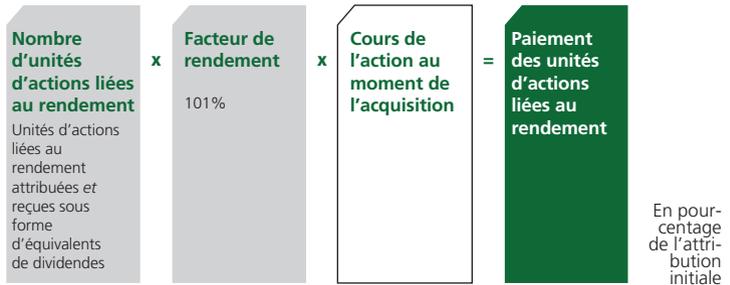
Paiement des primes d'encouragement à moyen terme qui ont été attribuées en 2017

Les unités d'actions temporairement inaccessibles attribuées en 2017 ont été acquises le 15 décembre 2019. Les unités d'actions liées au rendement attribuées en 2017 ont été acquises le 28 février 2020. Les montants indiqués dans le tableau ci-dessous comprennent les dividendes réinvestis.

	Date d'acquisition	Prix à la date d'octroi	Facteur de rendement	Prix à la date d'acquisition	Paiement en % de la valeur d'octroi
UAT de 2017	15 déc. 2019	24,61 \$	-	25,48 \$	115 %
UAR de 2017	28 févr. 2020	24,61 \$	101 %	25,06 \$	117 %

Les UAR de 2017 sont les premières attribuées au moyen du nouveau modèle, qui prévoit trois mesures plutôt que six et comporte une période de rendement de trois ans, plutôt que trois périodes distinctes.

Le facteur de rendement pour les UAR de 2017 était de 101 %. Le rendement a été évalué au moyen de mesures et d'objectifs de rendement fixés en 2017, au moment de l'attribution, conformément à notre plan d'affaires préalablement approuvé par le conseil.



Roy Gori	–	–	–	–	–	–
Phil Witherington	9 441	x	101 %	x	25,06 \$ =	238 956 \$ 117 %
Rahul Joshi	–		–		–	–
Marianne Harrison	77 755	x	101 %	x	25,06 \$ =	1 968 031 \$ 117 %
Anil Wadhvani	–		–		–	–

Les UAR de 2017 de M. Gori ont été acquises et réglées en 2017 dans le cadre de son déménagement de Hong Kong, et le produit après impôts a été utilisé pour acheter 73 339 actions ordinaires sur le marché libre qui ont été placées dans un compte d'entiercement. Lorsque les UAR de 2017 ont été acquises, 73 339, ou 100 %, des actions de M. Gori ont été libérées de l'entiercement et lui ont été transférées. Cela représente une valeur de 1 837 875 \$ pour M. Gori selon le cours des actions de 25,06 \$ indiqué dans le tableau ci-dessus. M. Gori n'a pas reçu de somme en espèces en ce qui a trait à l'acquisition de ses UAR en 2017, ni le 28 février 2020, lorsque le reste des attributions d'UAR de 2017 de Manuvie ont été acquises. Vous trouverez de plus amples renseignements sur cet arrangement à la page 90 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2018, qui est disponible à l'adresse manuvie.com.

Facteur de rendement

Les octrois d'UAR de 2017 étaient fondés sur une seule période de rendement de trois ans et ont constitué la première attribution au moyen du nouveau modèle simplifié.

Ce que nous avons mesuré (pondération)	Fourchette de rendement			Réel	Résultat	Résultat pondéré
	Seuil 0	Cible 100	Maximum 180			
Valeur comptable par action excluant le CAERE (33 %) (M\$)	17,53 \$	19,48 \$	21,04 \$	19,64 \$	108 %	36 %
Rendement des capitaux propres tiré des activités de base (33 %) (%)	6,6 %	11,0 %	14,5 %	11,9 %	119 %	39 %
RTA relatif (34 %)	30 points de pourcentage sous la médiane Médiane		24 points de pourcentage au-dessus de la médiane	21,4 % c. 28,5 % (Médiane)	76 %	26 %
Facteur de rendement des UAR de 2017						101 %

Le facteur de rendement de 101 % reflète notre rendement par rapport aux cibles fixées pour les mesures de rendement pendant toute la période de rendement de trois ans. La valeur comptable par action excluant le CAERE et le rendement des capitaux propres tiré des activités de base étaient supérieurs à la cible en raison des bons résultats d'exploitation obtenus pendant la période.

Pour calculer le facteur de rendement, le conseil a exclu les incidences de la réforme fiscale aux États-Unis et de la décision de la direction de modifier l'ensemble des actifs en portefeuille en lien avec nos activités traditionnelles, comme il a été dévoilé précédemment dans nos circulaires de 2018 et de 2019. De plus, le conseil n'a pas pris en compte l'incidence de la charge pour 2019 liée aux hypothèses sur la mise à jour des taux de réinvestissement ultimes publiées par le CNA, qui a entraîné une augmentation du résultat de 1 %.

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

Le RTA relatif est calculé par comparaison entre le RTA des actions ordinaires de Manuvie négociées au NYSE et le RTA médian de notre groupe de comparaison en matière de rendement pendant toute la période de rendement. Pour minimiser les distorsions, le cours des actions moyen sur 20 jours est utilisé pour le cours d'ouverture et de clôture des actions dans le calcul du RTA tant pour Manuvie que pour nos sociétés homologues en matière de rendement. Le RTA relatif s'est établi à 7,1 points de pourcentage sous le RTA médian du groupe de comparaison en matière de rendement en raison d'un rendement décevant du RTA en 2018.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Roy Gori, président et chef de la direction



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

M. Gori a continué d'être le moteur de l'ambitieux plan de transformation de Manuvie en 2019, nous rapprochant davantage de notre objectif de devenir la société mondiale la plus numérique et la plus axée sur le client de notre secteur d'activité. En outre, Manuvie a obtenu des résultats financiers solides au cours d'une année marquée par une forte volatilité sur le marché. Sous sa gouverne, nous avons maintenu une croissance durable du bénéfice net et du résultat tiré des activités de base, libéré des fonds propres en vue d'une meilleure utilisation et accéléré la croissance de nos activités à potentiel élevé, tout en gérant nos coûts avec rigueur. Les renseignements ci-dessous décrivent nos résultats financiers et d'autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2019.

Finances

- Nous avons obtenu un RTA de 42 % à la TSX, lequel se situe dans le quartile supérieur parmi nos sociétés homologues (voir la page 57 pour une liste de nos sociétés homologues)
- Nous avons déclaré un résultat net attribué aux actionnaires de 5,6 milliards de dollars, en hausse de 0,8 milliard de dollars par rapport à 2018
- Nous avons réalisé un résultat tiré des activités de base¹ de 6,0 milliards de dollars, en hausse de 5 %² par rapport à 2018
- Nous avons réalisé un rendement des capitaux propres¹ tiré des activités de base de 13,1 %
- Nous avons enregistré une valeur des nouvelles affaires¹ (VAN) de 2,0 milliards de dollars, une augmentation de 15 %² par rapport à 2018
- Nous avons réalisé des souscriptions d'EPA¹ de 6,0 milliards de dollars, une hausse de 7 % par rapport à 2018
- Les sorties¹ de fonds nettes des activités de GPA Monde se sont établies à 0,9 milliard de dollars, comparativement à des entrées de fonds nettes de 1,6 milliard de dollars en 2018

Progrès par rapport aux cinq priorités stratégiques de Manuvie

Optimisation du portefeuille

- Nous avons libéré un avantage cumulé sur le plan des fonds propres de 5,1 milliards de dollars grâce à nos mesures d'optimisation du portefeuille, dont 2,1 milliards de dollars en 2019, ce qui nous a permis d'atteindre notre cible à moyen terme trois ans avant l'échéance
- Nous avons réalisé une réduction de 2,2 milliards de dollars de la part des actifs alternatifs à long terme dans la composition du portefeuille d'actifs servant de soutien à nos activités traditionnelles, de 2,4 milliards de dollars provenant des transactions de réassurance et des autres mesures touchant nos activités traditionnelles en Amérique du Nord et de 0,5 milliard de dollars dans le cadre d'opérations immobilières visant à réduire le risque lié au renouvellement de contrats de location.

1 Le résultat tiré des activités de base, le rendement des capitaux propres (RCP) attribuables aux porteurs d'actions ordinaires tiré des activités de base, la valeur des nouvelles affaires (VAN), les souscriptions d'équivalents primes annualisées (EPA) et les entrées de fonds nettes sont des mesures non conformes aux PCGR, voir la page 64. Se reporter également à la rubrique *Rendement et mesures non conformes aux PCGR* du rapport de gestion 2019 pour obtenir des précisions.

2 L'augmentation/la diminution des pourcentages pour le résultat tiré des activités de base, la VAN et les souscriptions d'EPA sont indiquées selon un taux de change constant. Le taux de change constant est une mesure non conforme aux PCGR, se reporter à la rubrique *Rendement et mesures non conformes aux PCGR* du rapport de gestion 2019 pour obtenir des précisions.

Efficiency sur le plan des dépenses et de l'exploitation

- Nous avons réalisé des gains d'efficacité cumulatifs avant impôts de 700 millions de dollars, dont une tranche de 400 millions de dollars en 2019
- Nous avons maintenu une croissance modeste des frais généraux liés aux activités de base de 3 %, près de la moitié de notre moyenne historique, ce qui traduit bien l'incidence des mesures d'efficacité sur le plan des dépenses

Accélération de la croissance des activités à potentiel élevé

- Nous avons généré 57 % du résultat tiré des activités de base d'activités à potentiel élevé, comparativement à 55 % en 2018, ce qui est près de 11 % supérieur à celui des autres entreprises
- Nous avons conclu un partenariat stratégique à long terme avec HaoDf.com en Chine continentale et convenu de conclure une entente de coentreprise avec Mahindra Finance en Inde
- Nous avons élargi notre gamme de produits d'assurance comportementale grâce au lancement du programme d'assurance ManulifeMOVE au Vietnam et au Cambodge ainsi que du programme Aspire de John Hancock aux États-Unis

Chef de file numérique axé sur le client

- Nous avons mis en place les systèmes rNPS dans tous les marchés, notre taux de 2019 continue de se comparer avantageusement aux taux de référence à l'échelle mondiale
- Nous avons reçu le titre de meilleure société d'assurance-vie pour la transformation numérique au Vietnam
- Nous avons lancé une plateforme d'assurance en ligne de bout en bout pour le marché de Singapour en collaboration avec DBS Bank, une solution liée aux régimes de retraite utilisant la technologie de la reconnaissance vocale de la plateforme Alexa (une première dans le secteur)

Équipe et culture à rendement élevé

- Nous avons réalisé une amélioration de 8 points dans le sondage sur la mobilisation des employés par rapport à la note de 2018, avec plus de 90 % des employés participant au sondage sur la mobilisation de 2019
- Nous avons intégré des primes de rendement pour reconnaître de façon égale la contribution et le respect de nos valeurs
- Nous avons organisé des formations à l'intention des membres de la direction sur les « équipes gagnantes » et l'« état de préparation de la direction à la transformation »
- Nous avons mis au point notre nouvelle stratégie des RH et formé une nouvelle équipe de direction pour le rôle
- Nous avons continué de prendre des mesures pour améliorer l'accès et la promotion des femmes aux postes de direction, notamment en préparant une liste de candidats diversifiés pour le recrutement et en lançant une initiative pour les femmes au sein de la direction

Rémunération directe totale

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Gori pour 2019 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement à moyen terme et à long terme pour 2020, suivant la recommandation du comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre.

Le conseil a établi la rémunération de M. Gori en tenant compte des résultats financiers de Manuvie en 2019 et de notre rendement par rapport à nos sociétés homologues, de la progression de nos principales priorités stratégiques et des apports personnels solides de M. Gori. Il a également tenu compte de l'apport potentiel futur de M. Gori, du positionnement concurrentiel de sa rémunération et de l'alignement de sa rémunération sur les intérêts des actionnaires.

(en \$ US)	2017	2018	2019	2020
Salaire de base	932 192 \$	1 100 000 \$	1 100 000 \$	1 200 000 \$
Prime d'encouragement annuelle	2 404 000 \$	3 088 800 \$	3 700 000 \$	2 400 000 \$ (cible)
Versement de transition ¹	1 500 000 \$			
Incitatifs à moyen terme				
• UAR	2 125 000 \$	2 600 000 \$	2 800 000 \$	3 162 500 \$
• UAT	850 000 \$	1 040 000 \$	1 120 000 \$	1 265 000 \$
Incitatif à long terme				
• Options sur actions	1 575 000 \$	1 560 000 \$	1 680 000 \$	1 897 500 \$
Rémunération directe totale	9 386 192 \$	9 388 800 \$	10 400 000 \$	9 925 000 \$

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

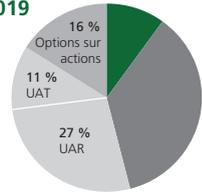
Enveloppe de rémunération 2019

Rémunération fixe

- 10 % Salaire de base

Rémunération variable

- 36 % Incitatif annuel
- 38 % Incitatif à moyen terme
- 16 % Incitatif à long terme



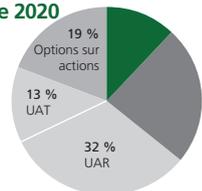
Enveloppe de rémunération cible 2020

Rémunération fixe

- 12 % Salaire de base

Rémunération variable

- 24 % Incitatif annuel
- 45 % Incitatif à moyen terme
- 19 % Incitatif à long terme



Le montant de la rémunération directe totale cible pour 2020 de M. Gori tient compte de la portée mondiale et de la complexité de ses fonctions de président et chef de la direction, de la rémunération versée par nos sociétés homologues pour un poste semblable ou de la rémunération versée aux autres membres de la haute direction à Manuvie. Le comité a reçu des conseils de même que d'autres recherches et analyses de son conseiller indépendant dans le cadre de la préparation de l'enveloppe de rémunération versée à M. Gori en contrepartie de ses fonctions de président et chef de la direction. Le conseil est d'avis que la cible de 2020 de M. Gori est appropriée et que la composition de la rémunération met l'accent sur le rendement à long terme de Manuvie et est alignée sur l'expérience des actionnaires.

Salaire de base

Le salaire de M. Gori n'a pas été modifié en 2019 et est passé à 1 200 000 \$ US, avec prise d'effet le 1^{er} mars 2020.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2019 de M. Gori a été approuvée et versée en février 2020. Elle correspondait à 168 % de sa cible et était 20 % supérieure à sa prime de 2018. Une tranche de 10 % de sa prime a été remise sous forme d'actions ordinaires de Manuvie.

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

Primes d'encouragement à moyen terme et à long terme

Les primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 2019 de M. Gori ont totalisé 5 600 000 \$ US. L'attribution effectuée en mars 2019 a été établie en fonction de son rendement, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires.

Vous pouvez lire sur les critères de rendement applicables aux unités d'actions liées au rendement à compter de la page 69.

Le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 6 325 000 \$ US pour 2020, réparties à 50 % en unités d'actions liées au rendement, à 20 % en unités d'actions temporairement incessibles et à 30 % en options sur actions. Ces attributions se veulent prospectives. Le montant réel que M. Gori obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique en fonction du rendement financier et du rendement du cours des actions de Manuvie au cours des 10 prochaines années.

Phil Witherington, chef des finances



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

M. Witherington a davantage renforcé le bilan de Manuvie, a assuré une réduction des coûts, a continué de rehausser la présentation de l'information financière et a supervisé la réalisation de notre stratégie tout en veillant à ce que nous restions sur la bonne voie pour concrétiser nos engagements en matière de transformation. Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers de la société et d'autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2019.

Finances

- Nous avons déclaré un résultat net attribué aux actionnaires de 5,6 milliards de dollars en 2019, une hausse de 0,8 milliard de dollars par rapport à 2018
- Nous avons réalisé un résultat tiré des activités de base¹ de 6,0 milliards de dollars en 2019, une hausse de 5 %² par rapport à 2018
- Nous avons réalisé un solide rendement des capitaux propres¹ tiré des activités de base de 13,1 %
- Le ratio total du test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie (« TSAV ») de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers était de 140 % en date du 31 décembre 2019
- Nous avons amélioré le ratio d'endettement de la Société Financière Manuvie (SFM) pour atteindre 25,1 % au 31 décembre 2019, en baisse de 3,5 points de pourcentage par rapport au 31 décembre 2018

Contribution à l'exécution des cinq priorités stratégiques de Manuvie

- Nous avons libéré des avantages cumulés sur le plan des fonds propres de 5,1 milliards de dollars grâce à nos mesures d'optimisation du portefeuille, dont 2,1 milliards de dollars en 2019, ce qui nous a permis d'atteindre notre cible à moyen terme trois ans avant l'échéance
- Nous avons réalisé des gains d'efficacité cumulatifs avant impôts de 700 millions de dollars, dont une tranche de 400 millions de dollars en 2019
- Nous avons accompli des progrès pour diversifier notre bassin d'investisseurs par voie de l'augmentation du nombre d'investisseurs internationaux, qui représentent désormais 40 % de notre base d'investisseurs institutionnels
- Nous avons fait d'énormes progrès dans l'avancement de nos projets internationaux, dont l'adoption de la norme IFRS 17
- Le rôle de M. Witherington a été élargi pour y ajouter des fonctions de surveillance de la stratégie, de la transformation et de l'expansion de l'entreprise à l'échelle mondiale
- Nommé cadre responsable de notre groupe de ressources PROUD à l'intention des employés, qui sert à promouvoir un milieu de travail inclusif pour les employés LGBTQ+

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

2 Selon un taux de change constant.

Rémunération directe totale

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Witherington pour 2019 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement à moyen terme et à long terme 2020, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre.

Le conseil a établi la rémunération de M. Witherington en tenant compte de notre rendement d'entreprise et du rendement relatif par rapport à nos sociétés homologues, de l'apport potentiel futur de M. Witherington, du positionnement concurrentiel de sa rémunération et de l'alignement de sa rémunération sur les intérêts des actionnaires.

(\$ CA)	2018	2019	2020
Salaire de base	850 000 \$	867 000 \$	915 000 \$
Prime d'encouragement annuelle	1 492 000 \$	1 770 000 \$	1 235 250 \$ (cible)
Incidatifs à moyen terme			
• UAR	1 000 000 \$	1 100 000 \$	1 250 000 \$
• UAT	400 000 \$	440 000 \$	500 000 \$
Incidatif à long terme			
• Options sur actions	600 000 \$	660 000 \$	750 000 \$
Rémunération directe totale	4 342 000 \$	4 837 000 \$	4 650 250 \$

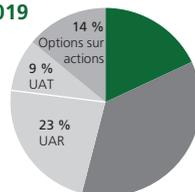
Enveloppe de rémunération 2019

Rémunération fixe

- 18 % Salaire de base

Rémunération variable

- 36 % Incitatif annuel
- 32 % Incitatif à moyen terme
- 14 % Incitatif à long terme



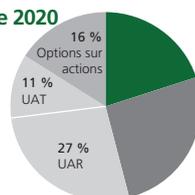
Enveloppe de rémunération cible 2020

Rémunération fixe

- 20 % Salaire de base

Rémunération variable

- 26 % Incitatif annuel
- 38 % Incitatif à moyen terme
- 16 % Incitatif à long terme



Salaire de base

Le salaire de M. Witherington pour 2019 était de 867 000 \$. En 2020, le conseil a approuvé une augmentation de 5,5 % avec prise d'effet le 1^{er} mars 2020.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2019 de M. Witherington a été approuvée et versée en février 2020. Elle correspondait à 151 % de sa cible, une tranche de 10 % a été attribuée sous forme d'actions ordinaires de Manuvie.

Primes d'encouragement à moyen terme et à long terme

Les primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 2019 de M. Witherington ont totalisé 2 200 000 \$. L'attribution effectuée en mars 2019 a été établie en fonction de son rendement, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires.

En février 2020, le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 2 500 000 \$ pour M. Witherington, réparties à 50 % en unités d'actions liées au rendement, à 20 % en unités d'actions temporairement incessibles et à 30 % en options sur actions. Ces attributions se veulent prospectives. Le montant réel que M. Witherington obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique en fonction du rendement financier et du rendement du cours des actions de Manuvie au cours des 10 prochaines années.

Rahul Joshi, chef de l'exploitation



M. Joshi s'est joint à Manuvie en tant que chef de l'exploitation le 17 juin 2019. Auparavant, il occupait le poste de vice-président principal, Service à la clientèle pour les services de commerce électronique de Wal-Mart aux États-Unis, après une longue carrière dans le secteur bancaire au cours de laquelle il a occupé notamment des postes de chef de l'exploitation en Asie/Europe, Moyen-Orient et Afrique et de chef de l'exploitation des services bancaires de détail pour Citigroup. Il supervise les activités d'exploitation et d'approvisionnement des entités de Manuvie à l'échelle mondiale. Il est membre de l'équipe de la haute direction de Manuvie.

M. Joshi s'est rapidement adapté au sein de Manuvie; il a procédé à une évaluation de l'état de l'organisation et a lancé un vaste examen stratégique en vue d'établir une stratégie opérationnelle mondiale. Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers de l'entreprise et les autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2019.

Finances

- Nous avons déclaré un résultat net attribué aux actionnaires de 5,6 milliards de dollars en 2019, une hausse de 0,8 milliard de dollars par rapport à 2018
- Nous avons atteint un résultat tiré des activités de base¹ de 6,0 milliards de dollars en 2019, une hausse de 5 %² par rapport à 2018
- Nous avons réalisé un solide rendement des capitaux propres¹ de 13,1 %

Contribution à l'exécution des cinq priorités stratégiques de Manuvie

- Il s'est rapidement adapté à l'entreprise, ce qui a compris l'évaluation de la structure et des besoins en matière de recrutement pour bâtir des fonctions opérationnelles à l'échelle mondiale
- Nous avons institué une rigueur opérationnelle axée sur un rendement d'exploitation et des examens fonctionnels mensuels
- Nous avons lancé un vaste examen stratégique afin d'élaborer une stratégie de fonctionnement mondiale
- Nous avons embauché des gens de talent de premier ordre ayant une expérience à l'échelle mondiale pour les postes de direction au sein des services de gestion des processus opérationnels et des fonctions d'approvisionnement de Manuvie
- Nous avons renégocié de nombreuses conventions pour des infrastructures de TI clés, des services de plateforme infonuagique et des services de télécommunication
- Nous avons conclu des partenariats avec des chefs d'entreprises pour tirer profit de notre présence mondiale et stimuler nos efficacités opérationnelles, notre numérisation et l'accent mis sur nos clients

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

2 Selon un taux de change constant.

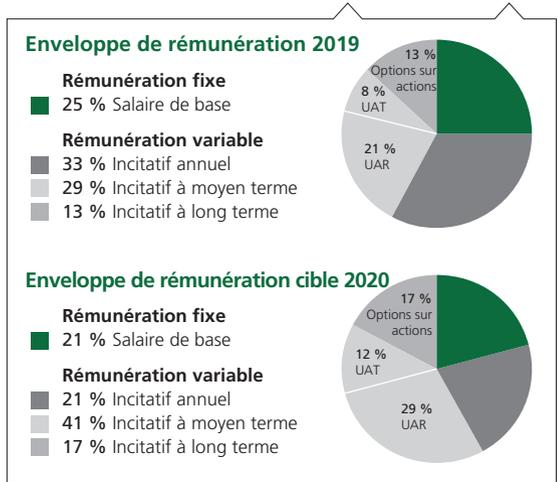
Rémunération directe totale

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Joshi pour 2019 et son salaire de base ainsi que ses primes d'encouragement à moyen et à long terme pour 2020, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre.

Le conseil a établi la rémunération de M. Joshi en tenant compte de notre rendement d'entreprise et du rendement relatif par rapport à nos sociétés homologues, de l'apport éventuel futur de M. Joshi, du positionnement concurrentiel de sa rémunération et de l'alignement de sa rémunération sur les intérêts des actionnaires.

(en \$ US)	2019	2020
Salaire de base	600 000 \$ ¹	615 000 \$
Prime d'encouragement annuelle	773 000 \$	615 000 \$(cible)
Incidatifs à moyen terme		
• UAR	500 000 \$	850 000 \$
• UAT	200 000 \$	340 000 \$
Incidatif à long terme		
• Options sur actions	300 000 \$	510 000 \$
Rémunération directe totale	2 373 000 \$	2 930 000 \$

1. Représente le salaire total pour l'année.



Salaire de base

Le salaire de M. Joshi pour 2019 était de 600 000 \$ US. En 2020, le conseil a approuvé une augmentation de 2,5 % avec prise d'effet le 1^{er} mars 2020.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2019 de M. Joshi a été approuvée et versée en février 2020. Elle correspondait à 129 % de sa cible; une tranche de 10 % a été attribuée sous forme d'actions ordinaires de Manuvie.

Primes d'encouragement à moyen terme et à long terme

Les primes d'encouragement à moyen et à long terme de 2019 de M. Joshi ont totalisé 1 000 000 \$ US, ce qui tient compte du fait qu'il s'est joint à la société en milieu d'année. En outre, M. Joshi a reçu une attribution unique de titres de capitaux propres en remplacement de la rémunération à laquelle il a renoncé auprès de son ancien employeur. Se reporter au tableau sommaire de la rémunération à la page 93 pour en savoir plus.

Le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 1 700 000 \$ US pour 2020, réparties à 50 % en unités d'actions liées au rendement, à 20 % en unités d'actions temporairement inaccessibles et à 30 % en options sur actions. Ces attributions se veulent prospectives. Le montant réel que M. Joshi obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique en fonction du rendement financier et du rendement du cours des actions de Manuvie au cours des 10 prochaines années.

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



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

M^{me} Harrison a contribué à la croissance de nos activités américaines cette année et généré des résultats financiers solides. Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers de notre segment américain et les autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2019.

Finances

- Nous avons déclaré un résultat tiré des activités de base¹ de 1,4 milliard de dollars américains, en hausse de 2,5 %² par rapport à 2018
- Nous avons réalisé une valeur des nouvelles affaires¹ (VAN) de 164 millions de dollars américains en 2019, en hausse de 119 %² par rapport à 2018
- Nous avons amélioré les souscriptions d'assurance-vie¹, qui sont passées à 530 millions de dollars américains, en hausse de 24 %² par rapport à 2018
- Nous avons généré des apports bruts aux États-Unis de 69,1 milliards de dollars en 2019, une baisse de 7 % par rapport à 2018
- Nous avons réalisé des sorties de fonds nettes pour les activités de GPA États-Unis de 2,0 milliards de dollars en 2019, comparativement à des sorties de fonds nettes de 6,1 milliards de dollars en 2018, une amélioration pour un quatrième trimestre consécutif

Contribution à l'exécution des cinq priorités stratégiques de Manuvie

- Nous avons continué de redéfinir l'assurance et notre manière d'interagir avec les clients au moyen de notre gamme de produits d'assurance comportementale; l'assurance comportementale est de plus en plus reconnue comme étant un facteur de différenciation comme en témoignent notre taux net de recommandation des clients de 30 et le nombre de clients qui se sont inscrits aux programmes
- Nous avons lancé le programme Aspire de John Hancock – une assurance-vie conçue pour les gens atteints de diabète qui s'appuie sur le succès de John Hancock Vitality
- Nous avons accru les souscriptions de contrats assortis de l'avenant Vitality PLUS de John Hancock pour un quatrième trimestre d'affilée
- Nous avons amélioré la rentabilité des affaires nouvelles de nos activités de courtage en assurance-vie en améliorant la tarification, en réduisant les dépenses et en mettant davantage l'accent sur le soutien et la formation en matière de souscriptions, de sorte que la valeur des affaires nouvelles a atteint un niveau record par rapport à celui des dix dernières années
- Nous avons continué de valider notre gamme de solutions offertes directement aux consommateurs au moyen de tests et d'innovations, en tirant parti des leçons apprises pour bâtir un circuit direct homogène afin d'approfondir les relations avec nos clients et nous avons embauché des gens de talent de premier ordre pour diriger l'établissement de ce circuit.
- Nous avons poursuivi la mise en œuvre des initiatives d'optimisation de nos activités traditionnelles dans le segment américain, lesquelles ont généré des avantages cumulés sur le plan des fonds propres de plus de 1,4 milliard de dollars jusqu'au 31 décembre 2019, y compris 775 millions de dollars en 2019

- Elle a figuré dans la *Power List* du *Boston Magazine*, dans la liste *Power 50* du *Boston Business Journal*, au deuxième rang des chefs d'entreprise de Glassdoor avec un taux d'approbation de 92 %, et a reçu le prix Silver Stevie remis à la femme de l'année aux États-Unis

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

Rémunération directe totale

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M^{me} Harrison pour 2019 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement à moyen terme et à long terme pour 2020, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre.

Le conseil a établi la rémunération de M^{me} Harrison en tenant compte de notre rendement d'entreprise et du rendement relatif par rapport à nos sociétés homologues, de l'apport potentiel futur de M^{me} Harrison, du positionnement concurrentiel de sa rémunération et de l'alignement de sa rémunération sur les intérêts des actionnaires.

(en \$ US)	2017	2018	2019	2020
Salaire de base	700 000 \$	715 000 \$	725 000 \$	740 000 \$
Prime d'encouragement annuelle	1 100 000 \$	1 098 000 \$	1 315 000 \$	999 000 \$ (cible)
Incentifs à moyen terme				
• UAR	1 300 000 \$	1 300 000 \$	1 300 000 \$	1 300 000 \$
• UAT	520 000 \$	520 000 \$	520 000 \$	520 000 \$
Incentifs à long terme				
• Options sur actions	780 000 \$	780 000 \$	780 000 \$	780 000 \$
Rémunération directe totale	4 400 000 \$	4 413 000 \$	4 640 000 \$	4 339 000 \$

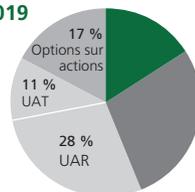
Enveloppe de rémunération 2019

Rémunération fixe

- 16 % Salaire de base

Rémunération variable

- 28 % Incentif annuel
- 39 % Incentif à moyen terme
- 17 % Incentif à long terme



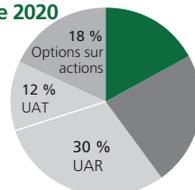
Enveloppe de rémunération cible 2020

Rémunération fixe

- 17 % Salaire de base

Rémunération variable

- 23 % Incentif annuel
- 42 % Incentif à moyen terme
- 18 % Incentif à long terme



Salaire de base

Le salaire de M^{me} Harrison pour 2019 a atteint 725 000 \$ US. En 2020, le conseil a approuvé une augmentation de 2,1 % avec prise d'effet le 1^{er} mars 2020.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2019 de M^{me} Harrison a été approuvée et versée en février 2020. Elle correspondait à 134 % de sa cible, ce qui témoigne d'un solide rendement financier et des progrès réalisés en ce qui concerne nos priorités stratégiques; une tranche de 10 % de l'attribution a été versée en actions ordinaires de Manuvie.

Primes d'encouragement à moyen terme et à long terme

Les primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 2019 de M^{me} Harrison ont totalisé 2 600 000 \$ US. L'attribution effectuée en mars 2019 a été établie en fonction de son rendement, de son apport futur prévu, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires.

Le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 2 600 000 \$ US pour 2020, répartis à 50 % en unités d'actions liées au rendement, à 20 % en unités d'actions temporairement incessibles et à 30 % en options sur actions. Ces attributions se veulent tournées vers l'avenir. Le montant réel que M^{me} Harrison obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique en fonction du rendement financier et du rendement du cours des actions de Manuvie au cours des 10 prochaines années.

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



M. Wadhvani s'est joint à Manuvie en tant que président et chef de la direction de Manulife Asia le 13 novembre 2017. Il est chargé de la gestion globale des activités de Manulife Asia dans 11 marchés en Asie, y compris au Japon, à Hong Kong, à Macao, à Singapour, en Chine continentale, au Vietnam, en Indonésie, aux Philippines, en Malaisie, au Cambodge et au Myanmar, où nous avons récemment reçu l'autorisation d'entreprendre des activités. Il agit aussi en tant que responsable matriciel pour les activités de GPA Monde en Asie, qui relèvent principalement du secteur GPA Monde. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.

M. Wadhvani a maintenu avec succès l'élan commercial en Asie cette année, obtenant des résultats financiers solides, malgré une conjoncture de marché difficile imprévue, et mettant en œuvre de nombreuses initiatives stratégiques en vue de soutenir la stratégie de transformation de Manuvie. Le tableau ci-dessous décrit les résultats financiers pour le segment asiatique et les autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2019.

Finances

- Nous avons déclaré un résultat tiré des activités de base¹ de 1,5 milliard de dollars américains, une hausse de 11 % par rapport à 2018
- Nous avons réalisé une valeur des nouvelles affaires¹ de 1,2 milliard de dollars américains, une hausse de 8 % par rapport à 2018
- Nous avons réalisé des souscriptions d'EPA¹ de 3,2 milliards de dollars américains, une hausse de 4 % par rapport à 2018
- Nous avons généré des entrées nettes de GPA de 4,8 milliards de dollars américains, comparativement à des entrées de fonds nettes de 5,7 milliards de dollars en 2018

Contribution à l'exécution des cinq priorités stratégiques de Manuvie

- Nous avons accru de 20 % le nombre de nos agents pour l'établir à plus de 95 000. Le nombre de nos agents qui font partie de la Million Dollar Round Table a progressé de 25 % depuis 2018, pour s'établir à 3 500.
- Huit partenariats de bancassurance exclusifs, y compris un important partenariat panasiatique avec DBS Bank, nous ont donné accès à près de 15 millions de clients bancaires.
- Nous avons lancé Manulife Financial Advisors Company, agence indépendante détenue en propriété exclusive au Japon, qui distribuera les solutions d'assurance de Manuvie ainsi que certains produits d'autres sociétés d'assurance.
- Nous avons établi une coentreprise avec Mahindra Finance en Inde. Gestion de placements Manuvie fera son entrée pour la première fois sur le marché de l'Inde grâce à cette coentreprise dont l'objectif est de devenir un fournisseur de premier plan de solutions de placement à l'intention des particuliers.
- Nous avons augmenté la clientèle pour atteindre plus de 11 millions de clients et nous avons enregistré un rNPS positif de 9,4. Nous nous sommes concentrés davantage sur le numérique et sur les clients en déployant un certain nombre d'initiatives importantes pour nos clients et en faisant progresser notre stratégie numérique.
- Nous avons lancé, en collaboration avec DBS Bank, une plateforme en ligne de bout en bout reposant sur l'analytique sur laquelle les clients peuvent souscrire directement des solutions d'assurance à Singapour.

- Nous avons amélioré notre plateforme eClaims à Hong Kong, au Japon et au Vietnam pour inclure plus de types de demandes de règlement, relevé le seuil des demandes de règlement et amélioré l'efficacité du traitement des demandes.
- Nous avons lancé notre programme d'assurance comportementale, ManulifeMOVE, au Vietnam et au Cambodge et accru le nombre de produits admissibles et de partenaires de détail disponibles sur la plateforme. À la fin de 2019, plus de 500 000 titulaires de contrats étaient inscrits à ManulifeMOVE en Asie, le double de ceux inscrits à la fin de 2018.
- Nous avons conclu un partenariat stratégique à long terme en Chine continentale avec HaoDF.com pour explorer les possibilités de développer des produits et services novateurs et nous permettre d'élargir notre réseau de distribution.
- Nous avons recruté des gens de talent pour des postes de direction clés, en nommant des directeurs généraux à Hong Kong, aux Philippines et en Indonésie, un chef des ressources humaines et un chef de la numérisation, ces deux postes étant occupés par des femmes.
- Nous avons rehaussé les objectifs de perfectionnement de personnel, augmenté le taux de mobilisation global des employés grâce à la planification de la relève, au programme de perfectionnement du leadership « Women to Watch » et à des programmes de recrutement des talents.

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

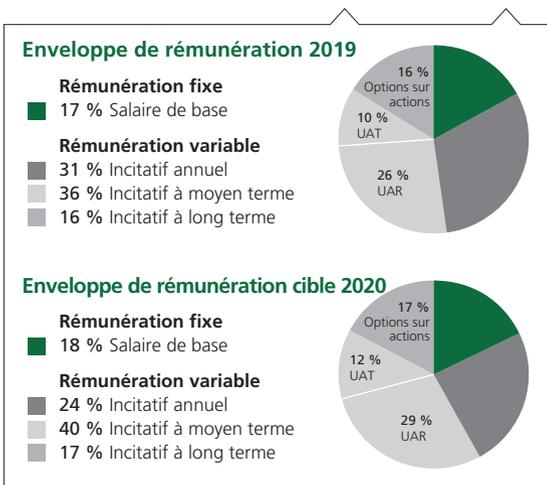
2 Selon un taux de change constant.

Rémunération directe totale

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Wadhvani pour 2019 ainsi que son salaire de base et ses Primes d'encouragement à moyen terme et à long terme pour 2020, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre.

Le conseil a établi la rémunération de M. Wadhvani en tenant compte de notre rendement d'entreprise et du rendement relatif par rapport à nos sociétés homologues, de l'apport potentiel futur de M. Wadhvani, du positionnement concurrentiel de sa rémunération et de l'alignement de sa rémunération sur les intérêts des actionnaires.

(en \$ US)	2018	2019	2020
Salaire de base	650 000 \$	660 000 \$	690 000 \$
Prime d'encouragement annuelle	1 093 000 \$	1 198 000 \$	931 500 \$ (cible)
Incitatifs à moyen terme			
• UAR	900 000 \$	1 000 000 \$	1 100 000 \$
• UAT	360 000 \$	400 000 \$	440 000 \$
Incitatif à long terme			
• Options sur actions	540 000 \$	600 000 \$	660 000 \$
Rémunération directe totale	3 543 000 \$	3 858 000 \$	3 821 500 \$



Salaire de base

Le salaire de M. Wadhvani a été établi à 660 000 \$ US. En 2020, le conseil a approuvé une augmentation de 4,5 % avec prise d'effet le 1^{er} mars 2020.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2019 de M. Wadhvani a été approuvée et versée en février 2020. Elle correspondait à 134 % de sa cible, ce qui témoigne d'un solide rendement financier et des progrès réalisés en ce qui concerne nos priorités stratégiques, notamment l'amélioration de l'expérience client. Une tranche de 10 % de son attribution a été versée sous forme d'actions ordinaires de Manuvie.

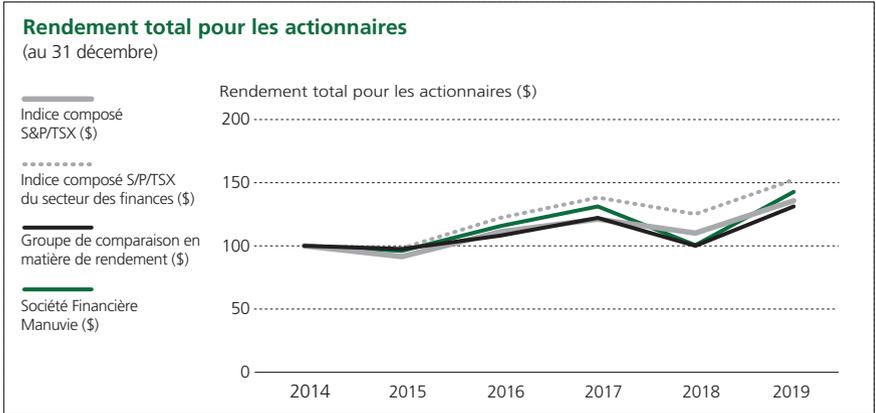
Primes d'encouragement à moyen terme et à long terme

Les primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 2019 de M. Wadhvani ont totalisé 2 000 000 \$ US. L'attribution effectuée en mars 2019 a été établie en fonction de son rendement, de son apport futur prévu, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires.

Le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 2 200 000 \$ US pour 2020, répartis à 50 % en unités d'actions liées au rendement, à 20 % en unités d'actions temporairement inaccessibles et à 30 % en options sur actions. Ces attributions se veulent tournées vers l'avenir. Le montant réel que M. Wadhvani obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique en fonction du rendement financier et du rendement du cours des actions de Manuvie au cours des 10 prochaines années.

Rendement des actions

Le graphique suivant compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de Manuvie pour la période de cinq ans débutant le 31 décembre 2014 à la valeur d'un placement de 100 \$ dans chacun des deux indices bien connus de la TSX et dans un « indice » composé de sociétés du groupe de comparaison en matière de rendement pour la même période, en supposant que les dividendes sont réinvestis.



(au 31 décembre)	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Manuvie	100,00 \$	96,34 \$	115,55 \$	130,94 \$	100,50 \$	142,71 \$
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	91,67 \$	110,99 \$	121,07 \$	110,32 \$	135,52 \$
Indice composé S/P/TSX du secteur des finances	100,00 \$	98,29 \$	121,98 \$	138,23 \$	125,34 \$	152,11 \$
Médiane du groupe de comparaison en matière de rendement (voir la page 57)	100,00 \$	97,80 \$	108,23 \$	122,32 \$	100,30 \$	131,08 \$¹

1 Ce chiffre représente la valeur d'un placement de 100 \$ après cinq ans s'il atteint la valeur médiane annuelle du rendement du cours des actions du groupe de comparaison en matière de rendement chaque année. Il est différent de la médiane pour le RTA sur cinq ans du groupe de comparaison en matière de rendement à la rubrique « Où nous nous situons par rapport à nos groupes de comparaison », qui est fondée sur une période cumulative de cinq ans.

Rétrospective de la rémunération du chef de la direction

Le tableau de rétrospective pour le chef de la direction compare la rémunération attribuée au chef de la direction au cours de chacun des cinq derniers exercices à la valeur réelle de cette rémunération au 31 décembre 2019.

La valeur réelle comprend la valeur *réalisée* et *réalisable* des attributions octroyées chaque année au 31 décembre 2019 :

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

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

- valeur réalisable : la valeur des unités d'actions temporairement inaccessibles et des unités d'actions liées au rendement qui n'ont pas été acquises, et les options sur actions en circulation qui étaient dans le cours.

Le tableau fait référence à la rémunération de M. Guloien pour 2015 et 2016 et à la rémunération de M. Gori pour 2017 à 2019.

Le tableau compare également la valeur réelle de chaque tranche de 100 \$ de la rémunération du chef de la direction attribuée chaque année et la valeur gagnée par les actionnaires au cours de la même période. Nous avons indexé ces valeurs à 100 \$ pour fournir une comparaison significative.

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

	Rémunération directe totale attribuée	Valeur réelle (réalisée et réalisable) au 31 décembre 2019	Période	Valeur de 100 \$ Chef de la direction de Manuvie	Valeur de 100 \$ Actionnaires de Manuvie
2015	14 782 884 \$	14 912 352 \$	du 1er janv. 2015 au 31 déc. 2019	100,88 \$	142,71 \$
2016	14 607 399 \$	22 122 919 \$	du 1er janv. 2016 au 31 déc. 2019	151,45 \$	148,14 \$
2017	12 246 460 \$	14 599 013 \$	du 1 ^{er} janv. 2017 au 31 déc. 2019	119,21 \$	123,51 \$
2018	12 081 371 \$	11 424 074 \$	du 1er janv. 2018 au 31 déc. 2019	94,56 \$	108,99 \$
2019	13 757 207 \$	14 412 497 \$	du 1er janv. 2019 au 31 déc. 2019	104,76 \$	142,01 \$

La rémunération directe totale attribuée comprend le salaire, la prime d'encouragement annuelle, les attributions fondées sur des actions et les attributions fondées sur des options, tels qu'ils sont présentés dans le tableau sommaire de la rémunération chaque année.

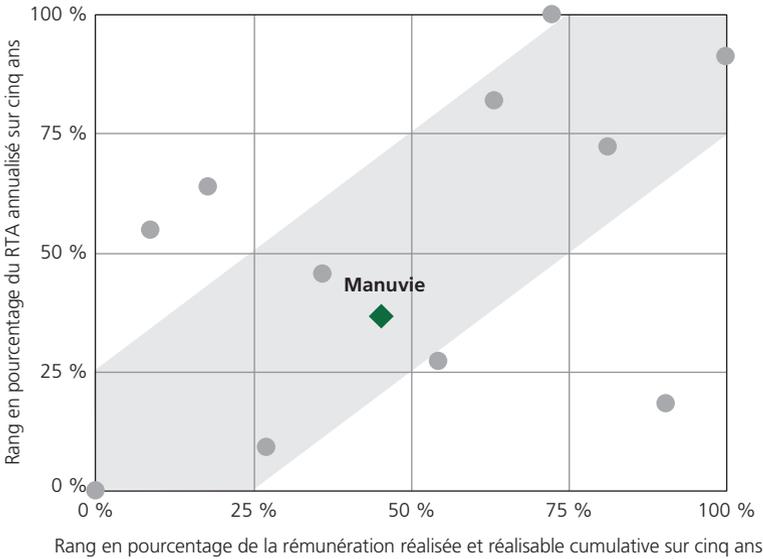
La valeur réelle (réalisée et réalisable) représente la valeur réelle pour le chef de la direction de la rémunération attribuée chaque année, réalisée entre la date d'octroi et le 31 décembre 2019 ou encore réalisable le 31 décembre 2019.

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

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

Rétrospective de la rémunération liée au rendement

Afin d'illustrer l'efficacité de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et son alignement sur notre principe fondamental de rémunération liée au rendement, nous comparons le rang centile de notre RTA annualisé et la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction avec le rang centile de nos onze sociétés homologues en matière de rémunération sur la période de cinq ans précédente (2014 à 2018, parce que les données de 2019 des sociétés homologues ne sont pas encore disponibles). Cette comparaison est présentée dans le graphique ci-dessous. Nous utilisons un horizon de cinq ans parce que la nature de notre secteur est de rechercher des résultats à long terme pour nos actionnaires.



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

Voir la page 57 pour obtenir de l'information sur notre groupe de comparaison en matière de rémunération et la page 6 pour obtenir des précisions sur la manière dont nous calculons la rémunération réalisée et réalisable.

Ratio du coût de la direction

Le tableau ci-dessous illustre le ratio du coût de la direction, lequel présente la rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés, exprimée en pourcentage du bénéfice net attribué aux actionnaires.

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

	2015	2016	2017	2018	2019
Rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés (milliers de dollars)	49 652 \$	42 234 \$	49 615 \$	35 909 \$	38 492 \$
Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$)	2 191 \$	2 929 \$	2 104 \$ ¹	4 800 \$	5 602 \$
Ratio du coût de la direction	2,3 %	1,4 %	2,4 % ¹	0,7 %	0,7 %

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

Rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés

La rémunération totale déclarée dans le tableau sommaire de la rémunération chaque année.

Ratio du coût de la direction

La rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés divisée par le bénéfice net attribué aux actionnaires, exprimée en pourcentage.

Membres de la haute direction visés chaque année

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

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

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

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

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

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération attribuée aux membres de la haute direction visés au cours de nos trois derniers exercices. Nous établissons la rémunération de la majorité des membres de la haute direction visés en dollars américains et avons converti les sommes ci-dessous en dollars canadiens de la même manière que dans nos états financiers. Les fluctuations du change peuvent contribuer à modifier les sommes déclarées d'une année à l'autre au chapitre de la rémunération.

Exercice	Salaire	Attributions fondées sur des actions	Attributions fondées sur des options	Rémunération en vertu de régimes incitatifs non fondés sur des titres de capitaux propres			Rémunération totale	
				Prime d'encouragement annuelle	Valeur des régimes de retraite	Autre rémunération		
Roy Gori	2019	1 461 167 \$	5 175 576 \$	2 218 104 \$	4 902 130 \$	813 100 \$	125 472 \$	14 695 549 \$
Président et chef de la direction	2018	1 423 033 \$	4 592 515 \$	1 968 221 \$	4 097 602 \$	644 300 \$	260 673 \$	12 986 344 \$
	2017	1 195 187 \$	3 926 499 \$	2 087 065 \$	3 006 683 \$	119 100 \$	2 421 808 \$	12 756 342 \$
Phil Witherington	2019	864 167 \$	1 540 000 \$	660 000 \$	1 770 000 \$	226 000 \$	51 955 \$	5 112 122 \$
Chief des finances	2018	850 000 \$	1 400 000 \$	600 000 \$	1 492 000 \$	178 700 \$	81 589 \$	4 602 289 \$
	2017	757 030 \$	413 805 \$	177 345 \$	1 651 918 \$	34 500 \$	572 757 \$	3 607 355 \$
Rahul Joshi	2019	444 001 \$	2 809 295 \$	398 670 \$	1 024 148 \$	26 500 \$	1 986 661 \$	6 689 275 \$
Chief de l'exploitation	2018	960 012 \$	2 402 946 \$	1 029 834 \$	1 742 244 \$	199 500 \$	13 129 \$	6 347 665 \$
Marianne Harrison	2018	923 657 \$	2 296 258 \$	984 110 \$	1 456 607 \$	193 400 \$	61 319 \$	5 915 351 \$
Présidente et chef de la direction, John Hancock	2017	916 586 \$	2 385 510 \$	1 022 362 \$	1 375 770 \$	185 000 \$	77 469 \$	5 962 697 \$
Anil Wadhvani	2019	865 468 \$	1 848 420 \$	792 180 \$	1 587 230 \$	43 300 \$	511 046 \$	5 647 644 \$
Président et chef de la direction, Manulife Asia	2018	834 278 \$	1 589 717 \$	681 307 \$	1 449 974 \$	47 400 \$	508 414 \$	5 111 090 \$
	2017	115 276 \$	1 274 400 \$	0 \$	1 500 840 \$	0 \$	59 498 \$	2 950 014 \$

Salaire de base

Le salaire de M. Gori est établi en dollars américains, mais versé bimensuellement en dollars canadiens selon le taux de change à midi de la Banque du Canada qui s'appliquait à la date de paiement précédente. Le salaire de 2018 et de 2019 de M. Witherington a été établi et versé en dollars canadiens et son salaire de 2017 a été établi et versé en dollars de Hong Kong. Les salaires de M. Joshi et de M^{me} Harrison sont établis et versés en dollars américains. Le salaire de M. Wadhvani est établi en dollars américains mais versé en dollars de Hong Kong. Pour chaque membre de la haute direction, nous avons utilisé les taux de change annuels moyens indiqués dans le tableau ci-dessous pour la conversion en dollars canadiens.

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

	Taux de change pour les dollars américains	Taux de change pour les dollars de Hong Kong
2019	1,00 \$ US = 1,327 \$	1,00 \$ HK = 0,1694 \$
2018	1,00 \$ US = 1,296 \$	1,00 \$ HK = 0,1654 \$
2017	1,00 \$ US = 1,298 \$	1,00 \$ HK = 0,1666 \$

Attributions fondées sur des actions

La juste valeur à la date d'octroi des unités d'actions liées au rendement, des unités d'actions temporairement inaccessibles et des unités d'actions différées attribuées aux membres de la haute direction visés est présentée dans le tableau ci-contre. La juste valeur à la date d'octroi correspond au cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le dernier jour de négociation précédant la date d'octroi ou au cours de clôture moyen des 10 derniers jours de négociation précédant la date d'octroi (selon le plus élevé des deux).

Tableau supplémentaire : rémunération totale en dollars américains

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

			(\$ US)
Roy Gori	2019	11 107 342 \$	
	2018	10 087 189 \$	
	2017	9 779 013 \$	
Phil Witherington	2019	3 862 983 \$	
	2018	3 551 697 \$	
	2017	2 779 164 \$	
Rahul Joshi	2019	5 038 806 \$	
Marianne Harrison	2019	4 798 745 \$	
	2018	4 607 073 \$	
	2017	4 590 895 \$	
Anil Wadhvani	2019	4 274 109 \$	
	2018	3 971 935 \$	
	2017	2 334 727 \$	

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

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

	Date d'octroi	Cours des actions	Taux de change pour les attributions en dollars américains	Taux de change pour les attributions en dollars de Hong Kong
2019	26 août ¹	21,76 \$	1,00 \$ US = 1,3289 \$	s.o.
	5 mars	22,60 \$	1,00 \$ US = 1,3203 \$	s.o.
2018	27 février	24,73 \$	1,00 \$ US = 1,2617 \$	s.o.
2017	27 novembre ²	26,90 \$	1,00 \$ US = 1,2744 \$	s.o.
	8 juin ³	23,51 \$	1,00 \$ US = 1,3476 \$	s.o.
	28 février	24,61 \$	1,00 \$ US = 1,3107 \$	1,00 \$ HK = 0,16890 \$

1 Attribuées à M. Joshi
2 Attribuées à M. Wadhvani
3 Attribuées à M. Gori

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

Le montant indiqué pour M. Joshi pour 2019 comprend une attribution non récurrente de 1 414 000 \$ US sous forme d'unités d'actions temporairement inaccessibles, octroyée le 26 août 2019 en remplacement de la rémunération de valeur similaire assortie de conditions d'acquisition similaires de son ancien employeur à laquelle il a dû renoncer. Les unités d'actions temporairement inaccessibles seront acquises à raison de 80 % le 31 janvier 2021 et de 20 % le 31 janvier 2022.

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

Attributions fondées

sur des options

La juste valeur à la date d'attribution des options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés a été calculée à l'aide des données figurant dans le tableau ci-contre.

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

		Prix d'exercice	Facteur de juste valeur	Taux de change pour les attributions en dollars américains	Taux de change pour les attributions en dollars de Hong Kong
2019	26 août ¹	21,76 \$	20,2 %	1,00 \$ US = 1,3289 \$	s.o.
	5 mars	22,60 \$	20,2 %	1,00 \$ US = 1,3203 \$	s.o.
2018	27 février	24,73 \$	20,1 %	1,00 \$ US = 1,2617 \$	s.o.
	8 juin ²	23,51 \$	21,0 %	1,00 \$ US = 1,3476 \$	s.o.
	28 février	24,61 \$	21,0 %	1,00 \$ US = 1,3107 \$	1,00 \$ HK = 0,16890 \$

1 Attribuées à M. Joshi
2 Attribuées à M. Gori

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

	Durée prévue (ans)	Volatilité prévue	Taux d'intérêt sans risque	Rendement prévu des dividendes
2019	6,3	28,0 %	2,50 %	3,50 %
2018	6,3	28,0 %	2,00 %	3,25 %
2017	6,7	29,5 %	1,25 %	3,0 %

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle est versée en espèces dans l'année suivant l'exercice au cours duquel l'attribution a été gagnée. Les montants en dollars américains et en dollars de Hong Kong ont été convertis en dollars canadiens à l'aide des taux de change qui s'appliquaient aux dates de paiement précédentes : 2019 : 1,00 \$ US = 1,3249 \$, 2018 : 1,00 \$ US = 1,3266 \$, 2017 : 1,00 \$ US = 1,2507 \$.

Valeur des régimes de retraite

La somme des montants figurant sous Variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour chaque membre de la haute direction visé dans les tableaux des régimes de retraite présentés aux pages 102 et 103.

Autre rémunération

Le montant indiqué pour M. Gori comprend :

- 2019 : des frais d'adhésion à des clubs de 21 940 \$ et une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$
- 2018 : des frais d'adhésion à des clubs de 157 053 \$ et une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$
- 2017 : un versement de transition de 1 500 000 \$US dans le cadre de son déménagement de Hong Kong à Toronto et une allocation de logement de 165 434 \$ (convertis en dollars canadiens selon le taux de change moyen de 1,00 \$ HK = 0,1666 \$)

Le montant indiqué pour M. Witherington comprend :

- 2019 : une allocation de compte de dépenses flexible de 50 000 \$
- 2018 : une allocation de déménagement de 20 000 \$ et une allocation de compte de dépenses flexible de 50 000 \$
- 2017 : une allocation de compte de dépenses flexible de 33 033 \$, un paiement de 360 000 \$ US destiné à neutraliser les incidences fiscales de sa relocalisation de Hong Kong à Toronto à l'égard d'UAR et d'UAT non acquises et une indemnité de vacances accumulées de 70 343 \$ mais non prises alors qu'il était à Hong Kong

Le montant indiqué pour M. Joshi comprend :

- 2019 : 1 408 998 \$ US en remplacement d'une rémunération de son ancien employeur à laquelle il a dû renoncer, une indemnité de relocalisation de 30 000 \$ US et une allocation de logement de 48 077 \$ US

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

- 2019 : des avantages indirects totalisant 13 129 \$
- 2018 : une allocation de relocalisation de 21 380 \$ US et une allocation de déplacement d'une valeur attribuée de 24 749 \$ US afin d'assister à des conférences
- 2017 : une allocation de relocalisation de 20 000 \$ US

Le montant indiqué pour M. Wadhvani comprend :

- 2019 : une allocation de logement de 2 328 000 \$ HK, des frais d'adhésion à des clubs de 82 960 \$ HK et une allocation de 605 842 \$ HK pour les dépenses associées à son chauffeur privé
- 2018 : une allocation de logement de 2 328 000 \$ HK, des frais d'adhésion à des clubs de 151 782 \$ HK et une allocation de 563 503 \$ HK pour les dépenses associées à son chauffeur privé
- 2017 : une allocation de relocalisation de 30 000 \$ US

Rémunération sous forme de titres de capitaux propres

Attributions fondées sur des actions et sur des options en circulation

(au 31 décembre 2019)

Attributions fondées sur des options					
	Date d'octroi	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées
Roy Gori	2 mars 2015	260 931	21,81 \$	2 mars 2025	1 187 236 \$
	23 février 2016	436 301	17,59 \$	23 février 2026	3 826 360 \$
	28 février 2017	243 473	24,61 \$	28 février 2027	426 078 \$
	8 juin 2017	167 872	23,51 \$	8 juin 2027	478 435 \$
	27 février 2018	395 962	24,73 \$	27 février 2028	645 418 \$
	5 mars 2019	485 894	22,60 \$	5 mars 2029	1 826 961 \$
Phil Witherington	24 février 2015	30 896	22,02 \$	24 février 2025	134 089 \$
	23 février 2016	43 462	17,59 \$	23 février 2026	381 162 \$
	28 février 2017	34 315	24,61 \$	28 février 2027	60 051 \$
	27 février 2018	120 707	24,73 \$	27 février 2028	196 752 \$
	5 mars 2019	144 572	22,60 \$	5 mars 2029	543 591 \$
Rahul Joshi	26 août 2019	90 702	21,76 \$	26 août 2029	417 229 \$
Marianne Harrison	23 février 2010	12 426	19,48 \$	23 février 2020	85 491 \$
	22 février 2011	48 370	18,91 \$	22 février 2021	360 357 \$
	21 février 2012	77 083	12,64 \$	21 février 2022	1 057 579 \$
	19 février 2013	147 980	15,52 \$	19 février 2023	1 604 103 \$
	25 février 2014	124 131	21,20 \$	25 février 2024	640 516 \$
	24 février 2015	140 368	22,02 \$	24 février 2025	609 197 \$
	23 février 2016	290 867	17,59 \$	23 février 2026	2 550 904 \$
	28 février 2017	197 822	24,61 \$	28 février 2027	346 189 \$
	27 février 2018	197 981	24,73 \$	27 février 2028	322 709 \$
5 mars 2019	225 594	22,60 \$	5 mars 2029	848 233 \$	
Anil Wadhvani	27 février 2018	137 064	24,73 \$	27 février 2028	223 414 \$
	5 mars 2019	173 534	22,60 \$	5 mars 2029	652 488 \$

Attributions fondées sur des actions

	Date d'octroi	Type d'attribution fondée sur des actions	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Roy Gori	8 juin 2017	UAR	33 145	873 695 \$	
		UAT	13 258	349 490 \$	
		Actions de SFM ¹ (2015)	131 930	3 477 675 \$	
	27 février 2018	Actions de SFM ¹ (2017)	73 339	1 933 216 \$	
		UAR	142 478	3 755 725 \$	
		UAT	56 991	1 502 296 \$	
5 mars 2019	UAR	168 606	4 444 448 \$		
	UAT	67 443	1 777 790 \$		
Phil Witherington	28 février 2017	UAR	9 337	246 120 \$	
	27 février 2018	UAR	43 434	1 144 920 \$	
		UAT	17 374	457 974 \$	
	5 mars 2019	UAR	50 167	1 322 407 \$	
		UAT	20 067	528 957 \$	
Rahul Joshi	26 août 2019	UAR	30 829	812 663 \$	
		UAT	99 519	2 623 323 \$	
Marianne Harrison	28 février 2017	UAR	76 896	2 026 986 \$	
	27 février 2018	UAR	71 240	1 877 877 \$	
		UAT	28 495	751 134 \$	
	5 mars 2019	UAR	78 282	2 063 502 \$	
		UAT	31 313	825 401 \$	
		UAD			155 499 \$
Anil Wadhvani	27 novembre 2017	UAT	25 675	676 784 \$	
	28 février 2018	UAR	49 319	1 300 051 \$	
		UAT	19 728	520 037 \$	
	5 mars 2019	UAR	60 216	1 587 307 \$	
		UAT	24 086	634 917 \$	

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

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Dans les tableaux présentés aux pages précédentes :

- la valeur des options sur actions dans le cours non exercées correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options sur actions et 26,36 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2019. Le montant est nul si le prix d'exercice est supérieur au cours de clôture de nos actions à la clôture de l'exercice
- la valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2019, soit 26,36 \$
- la valeur des unités d'actions liées au rendement et des unités d'actions différées liées au rendement à l'égard desquelles les droits n'ont pas encore été acquis est calculée à l'aide d'un facteur de rendement de 100 %
- les unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT), les unités d'actions liées au rendement (UAR) et les unités d'actions différées (UAD) sont réglées en espèces. À compter des attributions pour 2019, une tranche de 10 % des paiements au titre des UAT et des UAR sera versée sous forme d'actions ordinaires de Manuvie.

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

Le tableau suivant indique pour chaque membre de la haute direction visé :

- la valeur des options sur actions à l'égard desquelles les droits ont été acquis au cours de 2019 est la valeur qui aurait été réalisée si elles avaient été exercées à la date d'acquisition des droits, selon le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX
- la valeur des options sur actions qui ont été reçues en 2019 est le gain réel réalisé par les membres de la haute direction visés qui ont exercé les options
- la valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis et qui ont été réglées en 2019
- la prime en espèces annuelle gagnée en 2019.

	Attributions fondées sur des options		Attributions fondées sur des actions	Prime d'encouragement annuelle
	Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	Valeur reçue au cours de l'exercice	Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	Valeur gagnée au cours de l'exercice
Roy Gori	570 383 \$	0 \$	988 447 \$	4 902 130 \$
Phil Witherington	53 527 \$	0 \$	237 951 \$	1 770 000 \$
Rahul Joshi	0 \$	0 \$	0 \$	1 024 148 \$
Marianne Harrison	353 396 \$	165 039 \$	783 864 \$	1 742 244 \$
Anil Wadhvani	0 \$	0 \$	548 664 \$	1 587 230 \$

Options sur actions exercées en 2019

En 2019, Marianne Harrison a exercé le nombre d'options suivantes dans le cadre de notre programme d'exercice automatique des options sur actions (se reporter au tableau ci-après) :

Date d'octroi	Nombre d'options	Prix d'exercice (\$)	Gain (\$)
23 février 2010	37 275	19,48 \$	165 039 \$

Programme d'exercice automatique des options sur actions

En 2019, on a offert aux membres de la haute direction ayant des options sur actions en cours la possibilité de choisir de faire exercer automatiquement leurs options sur actions dont les droits ont été acquis avant leur expiration. Ce programme a été mis sur pied pour

protéger les membres de la haute direction contre l'expiration d'options sur actions dans le cours s'ils n'étaient pas en mesure de les exercer en raison d'une période d'interdiction d'opérations, ou s'ils étaient en possession de renseignements non publics importants. Les choix ont été faits à un moment où ils n'étaient pas en possession de renseignements non publics importants et sont irrévocables. Si un membre de la haute direction quitte Manuvie, les choix effectués aux termes du programme seront résiliés.

À propos des unités d'actions différées

En 2019, les membres de la haute direction au Canada et aux États-Unis se sont vu accorder la possibilité d'échanger la totalité ou une partie de leurs primes d'encouragement annuelles, de leurs unités d'actions temporairement incessibles acquises ou de leurs unités d'actions liées au rendement acquises contre des unités d'actions différées, sous réserve des règles et règlements fiscaux locaux. Nous pouvons aussi octroyer des unités d'actions différées à certains nouveaux membres de la haute direction et à d'autres membres de la haute direction dans des circonstances particulières.

Les unités d'actions différées sont des actions fictives qui reproduisent la valeur des actions ordinaires de Manuvie et qui accumulent des équivalents de dividendes au même taux que les dividendes versés sur les actions ordinaires. Elles peuvent seulement être échangées contre des espèces lorsque l'administrateur prend sa retraite ou quitte Manuvie. Pour chaque unité rachetée, le membre de la haute direction recevra la valeur marchande d'une action ordinaire de Manuvie au moment du rachat. Les conditions d'acquisition sont propres à chaque octroi; toutefois, les unités d'actions différées reçues en échange d'autres attributions acquises, comme il est décrit ci-dessus, sont acquises immédiatement. Les unités d'actions différées permettent l'alignement de la rémunération du membre de la haute direction sur les intérêts à long terme des actionnaires et sont cessibles uniquement au moment du décès du membre de la haute direction.

Les membres de la haute direction canadiens ne peuvent plus échanger d'unités d'actions temporairement incessibles et d'unités d'actions liées au rendement attribuées après 2015 en raison de modifications apportées aux règles fiscales canadiennes. Ils peuvent plutôt, afin de favoriser un actionariat à plus long terme, choisir de recevoir des unités d'actions différées au lieu d'unités d'actions temporairement incessibles, tant qu'ils font leur choix avant l'octroi.

À propos du compte de rémunération différée

Certains membres de la haute direction américains peuvent reporter jusqu'à 90 % de leur salaire de base ainsi qu'une partie ou la totalité de leur prime d'encouragement annuelle et de leurs unités d'actions temporairement incessibles acquises en les versant dans un compte de rémunération différée. L'argent doit demeurer dans le compte pendant au moins trois ans et les montants reportés sont ajustés comme si les fonds avaient été investis dans une ou plusieurs options de placement désignées par Manuvie et sélectionnées par le membre de la haute direction. Au moment du retrait, ce dernier peut choisir de recevoir le montant total de son compte sous forme de paiement forfaitaire ou de paiements annuels en espèces.

Titres pouvant être émis dans le cadre des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau suivant indique le nombre total de titres devant être émis et le nombre total de titres disponibles aux fins d'émission aux termes de nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 décembre 2019 :

	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours et à l'exercice des bons de souscription et droits en circulation	Moyenne pondérée du prix d'exercice des options en cours et des bons de souscription et droits en circulation	Nombre de titres pouvant être émis à l'avenir au titre des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	21 392 085	20,91 \$	10 475 745

Ce tableau vous renseigne sur nos régimes et leur situation au 31 décembre 2019 :

Régime d'options sur actions des dirigeants

Le régime d'options sur actions des dirigeants a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2000. Des unités d'actions différées, des droits à la plus-value des actions, des actions temporairement incessibles et des primes liées au rendement peuvent également être attribuées aux termes du régime d'options sur actions des dirigeants. Nous avons besoin de l'approbation des actionnaires pour y apporter des modifications.

Nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises	73 600 000
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	3,8 %
Nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises (en pourcentage des actions ordinaires en circulation ne pouvant être dépassé)	
■ à un participant en particulier ou	5 %
■ à l'ensemble des initiés	10 %
Nombre total d'actions ordinaires émises à l'égard d'options sur actions et d'unités d'actions différées	41 991 936
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	2,1 %

Régime d'actionnariat des administrateurs externes

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

Nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises	1 000 000
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	moins de 0,1 %
Nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises (en pourcentage des actions ordinaires en circulation ne pouvant être dépassé)	
■ à un participant en particulier ou	5 %
■ à l'ensemble des initiés	10 %
Nombre total d'actions ordinaires émises à l'égard d'unités d'actions différées	740 234
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	moins de 0,04 %

Nous avons octroyé 3 678 679 options sur actions aux membres de la haute direction en 2019. Le tableau suivant indique le nombre total d'options sur actions, d'unités d'actions différées réglées en actions qui sont en cours et de titres disponibles à des fins d'attributions futures aux termes des régimes :

(au 31 décembre 2019)	Options sur actions/UAD en cours		Titres disponibles à des fins d'émission future	
	Nombre	En pourcentage des actions ordinaires diluées	Nombre	En pourcentage des actions ordinaires diluées
Régime d'actionnariat des administrateurs externes	259 766	0,01 %	10 475 745	0,54 %
Options sur actions	20 834 297	1,06 %		
Unités d'actions différées	298 022	0,02 %		
Total	21 392 085	1,09 %	10 475 745	0,54 %

Dilution éventuelle totale, dilution et taux d'absorption

(au 31 décembre)	2017	2018	2019
Dilution éventuelle totale	1,99 %	1,84 %	1,63 %
le nombre total d'actions ordinaires réservées à des fins d'émission à l'intention des employés et des administrateurs, moins le nombre d'options sur actions et d'unités d'actions différées rachetées réglées en actions, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré de titres en circulation pendant l'exercice			
Dilution	1,31 %	1,18 %	1,09 %
le nombre total d'options sur actions et d'unités d'actions différées réglées en actions qui sont en cours, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré de titres en circulation pendant l'exercice			
Taux d'absorption			
le nombre total d'options sur actions et d'unités d'actions différées réglées en actions attribuées annuellement, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré de titres en circulation pendant l'exercice			
■ Régime d'options sur actions des dirigeants	0,20 %	0,16 %	0,19 %
■ Régime d'actionnariat des administrateurs externes	0,01 %	0,01 %	0,01 %

Prestations de retraite

Les membres de la haute direction participent à différents régimes de retraite à prestations définies et à cotisations définies et régimes supplémentaires de retraite.

Tous nos régimes de retraite à prestations définies traditionnels ont été fermés pour les nouveaux membres en raison des risques financiers qui y étaient associés. Nous les avons remplacés par des régimes de retraite à accumulation de capital comprenant des régimes d'encaisse, des régimes 401(k) et des régimes à cotisations définies, aux termes desquels seules nos cotisations représentent généralement un pourcentage fixe des gains ouvrant droit à pension de chaque employé en tenant compte de la pratique médiane du marché.

Nous pouvons également offrir des régimes de retraite supplémentaires si les règles fiscales limitent les prestations qui seraient autrement offertes par nos régimes de retraite agréés (ou enregistrés aux fins de l'impôt). Les régimes supplémentaires ne sont pas enregistrés aux fins de l'impôt et ne sont généralement pas capitalisés.

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Pour recevoir les prestations aux termes de nos régimes supplémentaires, les membres de la haute direction doivent généralement respecter plusieurs conditions après avoir quitté leur emploi auprès de nous :

- non-sollicitation : tous les membres de la haute direction, sauf les quelques membres qui participent à des régimes supplémentaires à prestations définies traditionnels, sont assujettis à une clause de non-sollicitation qui s'applique pendant 24 mois après la fin de leur emploi
- non-concurrence :
 - 24 mois pour tous les membres de la direction participant à des régimes supplémentaires à prestations définies traditionnels
 - de 12 à 24 mois pour les cadres supérieurs participant à des régimes supplémentaires à accumulation de capital
- si un membre de la haute direction viole la clause de non-concurrence aux termes de son régime supplémentaire à prestations définies traditionnel, les prestations sont réduites du tiers
- si un membre de la haute direction viole l'une des conditions postérieures à l'emploi rattachées à la totalité ou à une partie de ses régimes supplémentaires à accumulation de capital, ces prestations sont entièrement annulées.

Les montants indiqués ci-dessous qui sont établis dans une autre monnaie ont été convertis à l'aide des taux de change utilisés dans nos états financiers consolidés de 2019.

Tableau des régimes de retraite à prestations définies

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

Le tableau suivant indique :

- leurs années de service décomptées à la fin de 2019 et à l'âge normal de la retraite de 65 ans
- les prestations annuelles constituées ou gagnées estimatives pour les années de service jusqu'à la fin de 2019 et jusqu'à l'âge de 65 ans
- un rapprochement de l'obligation au titre des prestations définies pour la période allant du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2019.

	Nombre d'années de service décomptées		Prestations annuelles payables		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs		Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies	
	31 déc. 2019	À 65 ans	31 déc. 2019	À 65 ans		Coût des services rendus	Autre		Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs
Rahul Joshi	0,5	10,8	1 900 \$	19 400 \$	0 \$	20 700 \$	0 \$	(400 \$)	20 300 \$
Marianne Harrison	7,1	16,1	15 200 \$	30 000 \$	153 800 \$	21 000 \$	0 \$	300 \$	175 100 \$

Prestations annuelles payables

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

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

Valeurs des prestations de retraite projetées à l'égard des années de service au 31 décembre 2018 et au 31 décembre 2019, respectivement, au moyen des hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations définies à ces dates, comme il est indiqué à la note 15 de nos états financiers consolidés de 2019.

Coût des services rendus

La valeur projetée des prestations gagnées au titre des services rendus en 2019, d'après les hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations définies en date du 31 décembre 2019, comme il est indiqué à la note 15 de nos états financiers consolidés de 2019.

Autre

L'incidence des modifications apportées aux régimes et des écarts entre la rémunération réelle et la rémunération prévue.

Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs

Tient compte de l'incidence des intérêts courus sur l'obligation au titre du régime à prestations définies en début d'exercice, des changements apportés aux hypothèses actuarielles, des gains et des pertes actuariels et des sommes attribuables aux fluctuations du change, le cas échéant.

Taux de change

Les montants indiqués pour M. Joshi et M^{me} Harrison en fin d'exercice ont été convertis selon le taux de change en date du 31 décembre, soit 1,00 \$ US = 1,2988 \$ pour 2019 et 1,00 \$ US = 1,3642 \$ pour 2018. Les autres montants ont été convertis selon le taux de change moyen de 2019, soit 1,00 \$ US = 1,3269 \$.

Tableau des régimes de retraite à cotisations définies

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

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

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

Le tableau suivant présente un rapprochement des soldes des comptes du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2019 :

	Valeur accumulée d'ouverture	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs		Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs	Valeur accumulée à la clôture
		Coût des services rendus	Autre		
Roy Gori	993 400 \$	813 100 \$	0 \$	233 800 \$	2 040 300 \$
Phil Witherington	543 300 \$	226 000 \$	0 \$	110 600 \$	879 900 \$
Rahul Joshi	0 \$	5 800 \$	0 \$	(100 \$)	5 700 \$
Marianne Harrison	2 374 800 \$	178 500 \$	0 \$	395 700 \$	2 949 000 \$
Anil Wadhvani	89 200 \$	43 300 \$	0 \$	56 800 \$	189 300 \$

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Coût des services rendus

La somme totale que Manuvie ou John Hancock a cotisée et/ou portée théoriquement au crédit du compte de chacun des membres de la haute direction visés en 2019 aux termes de leurs régimes respectifs.

Autre

L'incidence des modifications apportées aux régimes, le cas échéant.

Variation attribuable à des éléments non rémunératoires

Comprend les cotisations effectuées par les membres de la haute direction visés, tous les revenus de placement portés au crédit des comptes au cours de l'exercice et les sommes attribuables aux fluctuations du change, le cas échéant.

Taux de change

Les montants en fin d'exercice indiqués pour M. Gori, M. Witherington et M. Wadhvani à l'égard du régime à Hong Kong ont été convertis à l'aide du taux de change en date du 31 décembre de 1,00 \$ HK = 0,1668 \$ pour 2019 et de 1,00 \$ HK = 0,1742 \$ pour 2018. Les autres montants à l'égard du régime à Hong Kong ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2019, soit 1,00 \$ HK = 0,1693 \$.

Les montants en fin d'exercice indiqués pour M. Joshi et M^{me} Harrison à l'égard du régime américain ont été convertis à l'aide du taux de change du 31 décembre de 1,00 \$ US = 1,2988 \$ pour 2019 et de 1,00 \$ US = 1,3642 \$ pour 2018. Les autres montants à l'égard du régime américain ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2019 de 1,00 \$ US = 1,3269 \$.

Canada

	Régime de retraite à prestations définies fermé	Régime de retraite à cotisations définies
Qui participe	Ce régime a été fermé aux nouveaux membres depuis le 1 ^{er} janvier 1999 Aucun des membres de la haute direction visés actuels ne participe à ce régime	Les membres de la haute direction établis au Canada qui ont été engagés après le 1 ^{er} janvier 1999
Modalités		Les participants versent l'équivalent de 2 % de leurs gains ouvrant droit à pension Les participants peuvent verser des cotisations facultatives de 0,5 % à 5 % de leurs gains ouvrant droit à pension Les gains ouvrant droit à pension sont plafonnés à 217 840 \$ pour 2019 et sont calculés selon le salaire de base (plus la prime d'encouragement annuelle pour les membres de la direction) Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement dans lesquelles ils souhaitent investir les fonds crédités dans leur compte
Méthode de calcul de la rente annuelle		Nous versons l'équivalent de 3 % des gains ouvrant droit à pension ainsi qu'une cotisation équivalant à 50 % des cotisations facultatives des participants après leur première année d'emploi Nos cotisations et les cotisations du participant combinées sont limitées au plafond pour les cotisations définies fixé aux termes de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (27 230 \$ en 2019) Nos cotisations sont acquises immédiatement
Retraite		Les participants peuvent transférer la valeur de leur compte dans un instrument de retraite immobilisé ou s'en servir pour souscrire une rente viagère lorsqu'ils quittent leur emploi

Canada (suite)

Régime supplémentaire à prestations définies fermé	Régime supplémentaire à cotisations définies
<p>Ces conventions ne sont plus offertes depuis le 1^{er} janvier 1999</p> <p>Aucun des membres de la haute direction visés actuels n'est assujetti à ces conventions</p> <p>Un seul autre membre de la haute direction est assujetti à ces conventions</p>	<p>Les membres de la haute direction qui ont été engagés après le 1^{er} janvier 1999 et les employés qui ont été promus à un poste de haut dirigeant après cette date sont admissibles</p> <p>Nous portons l'équivalent de 10 % des gains ouvrant droit à pension (15 % dans le cas de M. Gori) excédant le plafond des gains ouvrant droit à pension à un compte théorique au nom de chaque participant</p> <p>Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle, y compris la somme encaissée sous forme d'unités d'actions différées</p> <p>Les crédits au titre des revenus de placement sont basés sur les options de placement choisies par le participant</p> <p>Les participants peuvent encaisser la valeur de leur compte par versements à la retraite ou l'encaisser sous forme de somme forfaitaire avec notre consentement</p>

États-Unis

	Régime de retraite à prestations définies (solde en espèces)	Régime 401(k)
Qui participe	Tous les employés américains	La participation est facultative dans le cas de tous les employés américains
Modalités	<p>Les participants ne versent pas de cotisations</p> <p>Les participants reçoivent des crédits de cotisation dans un compte théorique qui rapporte des crédits d'intérêt</p> <p>Les crédits d'intérêt sont fondés sur le rendement annuel moyen des titres du Trésor à échéance fixe de 10 ans en vigueur chaque jour ouvrable pendant la période de deux mois se terminant le 30 septembre de l'année civile précédente</p>	<p>Les participants versent jusqu'à 50 % de leur salaire admissible jusqu'à concurrence du plafond fixé par l'IRS (19 000 \$ US en 2019)</p> <p>Le salaire admissible est limité au plafond fixé par l'IRS (280 000 \$ US en 2019)</p> <p>Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement la façon dont ils souhaitent placer les cotisations</p>
Méthode de calcul de la rente annuelle	<p>Nous portons au crédit des comptes des participants l'équivalent de 4 % de la rémunération admissible sans dépasser le plafond fixé par la Social Security Administration, plus 8 % de la rémunération admissible excédant ce plafond</p> <p>La rémunération admissible est limitée au plafond fixé par l'IRS (280 000 \$ US en 2019) et comprend le salaire de base et les primes d'encouragement annuelles reçus</p> <p>Nos cotisations sont acquises après trois années de service</p>	<p>Nous égalons (100 %) les cotisations des participants jusqu'à un maximum de 4 % du salaire admissible</p> <p>Nos cotisations et les cotisations du participant combinées sont limitées au plafond fixé par l'IRS (56 000 \$ US en 2019)</p> <p>Nos cotisations sont acquises immédiatement</p>
Retraite	<p>L'âge normal de la retraite est de 65 ans, mais des prestations peuvent être versées à n'importe quel âge de la retraite en fonction de la valeur du compte du participant à la date à laquelle le versement des prestations commence</p> <p>Les versements sont normalement effectués sous forme de rente viagère, mais les participants peuvent choisir de recevoir une somme forfaitaire ou une autre option de versement</p>	Les participants reçoivent la valeur de leur compte lorsqu'ils quittent leur emploi ou s'ils sont frappés d'une invalidité permanente

États-Unis (suite)

Régime de retraite à prestations définies et régime supplémentaire fermés (solde en espèces)	Régime supplémentaire à cotisations définies
<p>Nous avons cessé d'effectuer des cotisations à ces régimes en date du 31 décembre 2007</p> <p>Aucun des membres de la haute direction visés actuels ne participe à ce régime</p>	<p>Nous portons l'équivalent de 8 % de la rémunération admissible excédant le plafond fixé par l'IRS au crédit d'un compte théorique au nom de chaque participant</p> <p>La rémunération admissible comprend le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle encaissée sous forme d'unités d'actions différées</p> <p>Nos cotisations théoriques sont acquises après trois ans de service.</p> <p>Les crédits au titre des revenus de placement sont basés sur les options de placement choisies par le participant</p> <p>Les participants reçoivent la valeur de leur compte en 18 mensualités commençant le septième mois après avoir quitté leur emploi</p>

Hong Kong

Régime à cotisations définies (fonds de prévoyance obligatoires (FPO) complémentaires de Manuvie)

Qui participe	Tous les employés permanents de Hong Kong
Modalités	<p>Les participants versent 5 % de leur salaire annuel</p> <p>Les cotisations sur le salaire jusqu'à concurrence du plafond fixé pour le FPO (360 000 \$ HK en 2019) sont versées dans le compte obligatoire. Les cotisations sur le salaire dépassant le plafond fixé pour le FPO sont versées dans le compte facultatif</p> <p>Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement la façon dont ils souhaitent placer les cotisations</p>
Méthode de calcul de la rente annuelle	<p>Nous versons des cotisations en fonction de la durée du service, comme suit :</p> <p>Moins de 5 ans 5 % du salaire annuel</p> <p>5 à 10 ans 7,5 % du salaire annuel</p> <p>Plus de 10 ans 10 % du salaire annuel</p> <p>Toutes nos cotisations, sauf la première tranche de 5 % du salaire annuel jusqu'à concurrence du plafond fixé pour le FPO, sont versées dans le compte facultatif</p> <p>Nos cotisations versées dans le compte obligatoire sont acquises immédiatement</p> <p>Nos cotisations versées dans le compte facultatif sont acquises selon une échelle mobile basée sur la durée du service qui commence à 30 % après trois ans et augmente de 10 % par année jusqu'à ce qu'elle atteigne 100 % après 10 ans</p>
Retraite	Les participants peuvent recevoir la valeur de leur compte facultatif en tout temps, mais ne peuvent recevoir la valeur de leur compte obligatoire qu'après l'âge de 60 ans

Cessation des fonctions et changement de contrôle

Le tableau qui suit indique les sommes estimatives qui seraient versées à chaque membre de la haute direction visé au moment de la cessation de son emploi dans cinq circonstances différentes, en supposant que le scénario a eu lieu le 31 décembre 2019.

Les sommes réelles dépendront du cours de nos actions à ce moment-là ainsi que d'autres variables, par exemple l'âge et les années de service du membre de la haute direction visé. L'information qui suit est calculée en date du 31 décembre 2019 pour tous les membres de la haute direction visés.

	Type de paiement	Retraite (anticipée ou normale)	Démission	Cessation d'emploi pour un motif valable	Cessation d'emploi sans motif valable	Changement de contrôle
Roy Gori	Indemnité	–	–	–	8 757 540 \$	8 789 317 \$
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	–	–	–	16 918 682 \$	18 356 525 \$
	Prestations de retraite	–	–	–	–	–
	Valeur totale	–	–	–	25 676 222 \$	27 145 842 \$
Phil Witherington	Indemnité	–	–	–	3 056 175 \$	–
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	–	–	–	2 041 619 \$	–
	Prestations de retraite	–	–	–	–	–
	Valeur totale	–	–	–	5 097 794 \$	–
Rahul Joshi	Indemnité	–	–	–	1 592 280 \$	–
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	–	–	–	2 430 996 \$	–
	Prestations de retraite	–	–	–	–	–
	Valeur totale	–	–	–	4 023 276 \$	–
Marianne Harrison	Indemnité	–	–	–	3 391 059 \$	–
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	9 057 399 \$	–	–	9 057 399 \$	–
	Prestations de retraite	–	–	–	–	–
	Valeur totale	9 057 399 \$	–	–	12 448 458 \$	–
Anil Wadhvani	Indemnité	–	–	–	3 087 033 \$	–
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	–	–	–	2 598 757 \$	–
	Prestations de retraite	–	–	–	–	–
	Valeur totale	–	–	–	5 685 790 \$	–

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

Le montant indiqué pour l'acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions correspond à la valeur estimative qui serait payée selon chacun des scénarios de cessation d'emploi et est fondé sur le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2019, soit 26,36 \$. La valeur des unités d'actions liées au rendement est calculée en supposant un facteur de rendement de 100 %.

Démission et départ à la retraite

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

M^{me} Harrison était admissible à la retraite normale. M. Gori, M. Witherington, M. Joshi et M. Wadhvani n'étaient pas admissibles à la retraite anticipée ni à la retraite normale.

Cessation d'emploi pour un motif valable

Si Manuvie met fin à l'emploi d'un membre de la haute direction visé pour un motif valable, son emploi prend fin immédiatement, aucune indemnité de départ n'est versée et les unités d'actions liées au rendement, les unités d'actions temporairement incessibles, les options sur actions et les prestations de retraite supplémentaires sont annulées.

Cessation d'emploi sans motif valable

Tous les membres de la haute direction visés ont des contrats d'emploi qui précisent leurs droits advenant une cessation de leur emploi sans motif valable. Ces droits sont décrits dans le tableau présenté à la page suivante et sont conditionnels à ce que le membre de la haute direction signe une quittance complète et définitive et à ce qu'il demeure lié par les obligations prévues dans son contrat d'emploi en ce qui concerne :

- la protection des renseignements confidentiels (indéfiniment)
- l'appropriation de notre propriété intellectuelle par l'entreprise (indéfiniment)
- la non-sollicitation (pendant deux ans pour M. Gori, M. Witherington, M^{me} Harrison et M. Wadhvani; pendant un an pour M. Joshi)
- la non-concurrence (pendant un an pour M. Gori, M. Joshi et M. Wadhvani; deux ans pour M^{me} Harrison; 18 mois pour M. Witherington)
- le non-dénigrement (pendant deux ans pour M. Gori, M^{me} Harrison et M. Wadhvani; indéfiniment pour M. Joshi et M. Witherington).

La violation de l'une de ces obligations donnerait à Manuvie le droit de demander une injonction au tribunal, en plus d'exercer les autres droits et recours pouvant être à sa disposition.

<p>Roy Gori</p>	<p>M. Gori a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 24 mois de rémunération tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible ■ paiement de la prime d'encouragement annuelle calculée au niveau cible pour l'exercice au cours duquel son emploi actif prend fin, calculé au prorata selon la date de cessation d'emploi ■ maintien de l'acquisition et possibilité d'exercice des attributions fondées sur des actions et des options sur actions pendant 24 mois après la date de sa cessation d'emploi ■ maintien de la participation au régime d'assurance collective pendant 24 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée) <p>S'il commence un nouvel emploi pendant la période de cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ il ne participera plus au régime d'assurance collective <p>Si, après le 5 juin 2023, lui et Manuvie conviennent mutuellement de sa cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ il a droit au traitement en cas de retraite normale aux fins de ses attributions fondées sur des actions et de ses options sur actions
<p>Phil Witherington</p>	<p>M. Witherington a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 18 mois de rémunération tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible ■ paiement de la prime d'encouragement annuelle calculée au niveau cible pour l'exercice au cours duquel son emploi actif prend fin, calculé au prorata selon la date de cessation d'emploi ■ maintien de la participation au régime d'assurance collective pendant 18 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée) ■ remboursement des frais liés à sa mutation à Hong Kong, si la mutation a lieu dans les 10 mois précédant sa cessation d'emploi <p>S'il commence un nouvel emploi ou commence à travailler à son compte pendant la période de cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ il ne participera plus au régime d'assurance collective ■ ses paiements d'indemnité de départ prendront fin et il aura droit à une somme forfaitaire correspondant à 50 % de ses indemnités de départ résiduelles
<p>Rahul Joshi</p>	<p>M. Joshi a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ au moins 12 mois de rémunération, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible ■ maintien de la participation au régime d'assurance collective pendant au moins 12 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée)
<p>Marianne Harrison</p>	<p>M^{me} Harrison a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 18 mois de rémunération, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible ■ maintien de la participation au régime d'assurance collective pendant 18 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée) <p>Si elle commence un nouvel emploi ou commence à travailler à son compte pendant la période de cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ elle ne participera plus au régime d'assurance collective ■ ses paiements d'indemnité de départ prendront fin et elle aura droit à 50 % de ses indemnités de départ résiduelles
<p>Anil Wadhvani</p>	<p>M. Wadhvani a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ préavis de 18 mois ou rémunération tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible ■ paiement de la prime d'encouragement annuelle calculée au niveau cible pour l'exercice au cours duquel son emploi actif prend fin, calculé au prorata selon la date de cessation d'emploi ■ maintien de la participation au régime d'assurance collective, médicale, dentaire et vie pendant un maximum de 18 mois après la date de fin d'emploi <p>S'il commence un nouvel emploi ou commence à travailler à son compte pendant la période de cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ il ne participera plus au régime d'assurance collective, médicale, dentaire et vie ■ ses paiements d'indemnité de départ prendront fin et il aura droit à une somme forfaitaire correspondant à 50 % de ses indemnités de départ résiduelles

Changement de contrôle

M. Gori est le seul membre de la haute direction visé disposant d'une convention en matière de changement de contrôle qui le protège contre la perte des avantages liés à son emploi en cas de changement de contrôle. Il a conclu une convention en matière de changement de contrôle lorsqu'il a été nommé président.

En cas de changement de contrôle, s'il est mis fin à l'emploi de M. Gori sans motif valable ou pour un motif valable à l'intérieur d'une période de protection stipulée commençant 90 jours avant un changement de contrôle et prenant fin 24 mois après un changement de contrôle, il a droit aux éléments suivants :

- deux fois son salaire annuel et deux fois la moyenne de sa prime d'encouragement annuelle gagnée au cours des trois exercices précédents
- l'acquisition et le paiement de la totalité des attributions en cours, y compris celles qui ont été effectuées au cours du dernier exercice, alors que les unités d'actions liées au rendement demeurent assujetties aux critères de rendement applicables
- la continuation de ses avantages sociaux collectifs pendant un maximum de deux ans (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité)
- l'admissibilité aux indemnités de déménagement au sens de notre politique en matière de déménagement pendant deux ans
- la prolongation de la période d'exercice des options sur actions jusqu'à un an après la date de la cessation d'emploi ou à la date prévue aux termes de l'attribution (selon la plus éloignée de ces dates, mais au plus tard à la date réelle d'expiration de l'option).

Les primes d'encouragement à moyen et à long terme existantes attribuées à M. Gori seront acquises par anticipation si, à la suite d'un changement de contrôle, l'employeur remplaçant n'assume pas ni n'honore les attributions, ni n'offre d'attributions analogues aux termes de nouveaux régimes de remplacement.

Un changement de contrôle est décrit comme la survenance de l'un des événements suivants :

- les administrateurs en fonction ne constituent plus au moins la majorité du conseil
- une partie devient le propriétaire véritable, directement ou indirectement, de 35 % de nos actions comportant droit de vote
- nos actionnaires approuvent une fusion, un regroupement, un échange d'actions prévu par la loi ou une opération similaire exigeant l'approbation des actionnaires, sauf si, immédiatement après l'opération, nos actionnaires conservent la majorité des droits de vote, aucune personne n'est le propriétaire véritable de 35 % ou plus de nos actions comportant droit de vote et les administrateurs en fonction constituent la majorité du conseil d'administration
- nos actionnaires approuvent la liquidation ou la dissolution intégrale de Manuvie ou la vente de nos actifs, sauf si, immédiatement après l'opération, les propriétaires véritables préexistants conservent la majorité des droits de vote, aucune personne n'est le propriétaire véritable de 35 % ou plus de nos actions comportant droit de vote et les administrateurs en fonction constituent la majorité du conseil d'administration
- la direction de Manuvie est transférée à une partie non affiliée.

Un motif valable est décrit comme la survenance de l'un des événements suivants pendant la période de protection :

- nous diminuons le poste, le pouvoir ou la portée ou l'envergure des responsabilités de M. Gori
- nous exigeons qu'il soit établi à un emplacement à plus de 40 km de son lieu de travail actuel ou qu'il se déplace dans une mesure considérablement plus grande
- nous réduisons son salaire de base annuel ou ne l'augmentons pas d'une manière compatible avec les ajustements du salaire de base consentis aux autres membres de la haute direction
- nous réduisons ses primes d'encouragement cibles
- nous ne poursuivons pas les régimes d'assurance ou les programmes d'avantages sociaux, d'avantages accessoires et de remboursement des dépenses de Manuvie ni ne fournissons de solution de rechange à ces régimes ou programmes
- nous ne maintenons pas une indemnisation raisonnable et adéquate à l'égard de ses services de membre de la direction de Manuvie.

Incidence d'un changement du statut de l'employé sur la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

Le tableau qui suit résume le traitement, en vertu des modalités des conventions d'attribution et des documents relatifs aux régimes, des unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT), des unités d'actions liées au rendement (UAR), des options sur actions et des unités d'actions différées (UAD) lorsqu'un membre de la haute direction visé prend sa retraite, démissionne, est congédié sans motif valable ou décède :

- le traitement de l'attribution au moment de la démission ou de la cessation d'emploi peut être prévu dans les contrats d'emploi des membres de la haute direction visés (voir la page 111)
- si un membre de la haute direction visé atteint l'âge normal de la retraite ou de la retraite anticipée pendant la période de cessation d'emploi qui suit une cessation d'emploi sans motif valable, certaines options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la période de cessation d'emploi
- les attributions qui ne sont pas acquises peuvent être annulées si le membre de la haute direction manque à des obligations postérieures à l'emploi. Les membres de la haute direction visés sont soumis à des obligations de non-concurrence et de non-sollicitation pendant deux ans
- les attributions peuvent être récupérées, le conseil pouvant récupérer ou annuler la rémunération incitative attribuée si le membre de la haute direction visé participe à une fraude ou à une inconduite grave
- les attributions sont annulées si le membre de la haute direction visé est congédié pour un motif valable
- les unités d'actions temporairement inaccessibles, les unités d'actions liées au rendement, les options sur actions, les unités d'actions différées et les unités d'actions différées liées au rendement peuvent être transférées à un bénéficiaire ou à la succession si un membre de la haute direction visé décède.

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

	Retraite anticipée^{1,2} ■ 55 ans et un total d'au moins 65 pour l'âge et les années de service continu	Retraite normale^{1,2} ■ 65 ans ou ■ 55 ans et un total d'au moins 70 pour l'âge et les années de service continu	Démission ou cessation d'emploi sans motif valable	Décès
UAT/UAR	Le nombre est établi proportionnellement Le paiement est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement	Le nombre est établi proportionnellement dans le cas des octrois effectués avant le premier anniversaire de la date d'octroi Sont entièrement acquises dans le cas des octrois faits après le premier anniversaire de la date d'octroi Le paiement est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement	Sont annulées au moment de la démission Le nombre est établi proportionnellement en fonction du service à compter de la date d'octroi à la cessation d'emploi sans motif valable	Sont entièrement acquises Le paiement est effectué à la date du décès Les critères de rendement ne sont pas appliqués
Options sur actions	Les options non acquises prennent fin Les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la durée	Les options non acquises sont établies proportionnellement dans le cas des octrois faits dans les 12 mois précédents Les options non acquises continuent d'être acquises entièrement selon le calendrier d'acquisition Les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la durée	Les options non acquises sont annulées au moment de la démission et continuent d'être acquises pendant 90 jours après la démission ou la cessation d'emploi sans motif valable Les options acquises peuvent être exercées pendant une période de 90 jours commençant un an après la démission ou la cessation d'emploi sans motif valable	Les options non acquises sont acquises Les options acquises peuvent être exercées dans un délai de un an suivant la date du décès
UAD	Les membres de la haute direction canadiens doivent racheter les attributions acquises au plus tard le 15 décembre de l'année suivante Les membres de la haute direction américains peuvent racheter les attributions acquises à la date qu'ils ont désignée sur leur formulaire de report			

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

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

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

Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque

Nous sommes déterminés à faire en sorte que notre programme de rémunération soit aligné sur les principes du Conseil de stabilité financière (CSF) en matière de saines pratiques de rémunération, les normes de mise en œuvre du Conseil de stabilité financière et d'autres pratiques de gouvernance relatives à la rémunération. Nos auditeurs internes procèdent à un examen indépendant annuel du programme de rémunération des membres de la haute direction. Le dernier audit a été complété en avril 2019 et a confirmé que nous continuions à nous conformer aux principes et aux normes du CSF. Voir la page 47 pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos pratiques de gouvernance relatives à la rémunération.



Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements au sujet de la composition du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et de son mandat dans son rapport présenté à la page 35 et au sujet du processus de prise de décision en matière de rémunération et de la conception du programme de rémunération à compter de la page 54

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

Les tableaux ci-dessous présentent la ventilation de la rémunération accordée en 2019 aux employés qui ont une incidence considérable sur notre exposition aux risques (employés clés). Le terme employés clés désigne :

- tous les membres de la haute direction qui étaient membres de l'équipe de haute direction à un moment donné en 2019, et
- les employés qui ont :
 - le pouvoir et la responsabilité de l'établissement de politiques et de la mise en œuvre de contrôle; ou
 - un pouvoir considérable d'influence, de supervision et d'approbation à l'égard des actifs des comptes généraux; ou
 - la supervision d'une unité commerciale importante qui pourrait avoir une incidence importante sur notre exposition aux risques.

La rémunération attribuée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens à l'aide du taux de change que nous avons utilisé pour le tableau sommaire de la rémunération (voir la page 93).

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Rémunération en 2019

(en milliers de dollars)

Nombre d'employés clés	Rémunération totale	Rémunération fixe	Rémunération variable		Rémunération non différée	Rémunération variable différée	Indemnités de départ
			RIA	39 649 \$			
45	127 286 \$	28 549 \$	RIA	39 649 \$	68 751 \$	55 515 \$	3 021 \$
			Attributions spéciales	553 \$			
			UAT	18 497 \$			
			UAR	20 583 \$			
			Autres incitatifs à moyen terme	2 914 \$			
			Options sur actions	13 521 \$			
			Total	95 717 \$			

Manuvia a versé des primes à la signature de 1 860 353 \$ à deux employés clés en 2019. Les primes à la signature remplacent la rémunération à laquelle les employés renoncent lorsqu'ils quittent leur employeur précédent.

Rémunération variable

Les incitatifs annuels et la valeur d'octroi des unités d'actions temporairement inaccessibles, des unités d'actions liées au rendement et des options sur actions attribués pour 2019. À l'exception d'un employé à la retraite, tous les employés clés ont reçu des attributions incitatives pour 2019.

Rémunération variable différée

La valeur totale des unités d'actions temporairement inaccessibles, des unités d'actions liées au rendement, des unités d'actions différées et des options sur actions attribués pour 2019.

Indemnités de départ

En 2019, des indemnités de départ ont été payées à cinq employés clés (comme il est indiqué ci-dessus). Des montants d'indemnités de départ totaux de 8 M\$ ont été convenus pour ces employés clés. Afin de protéger la vie privée des employés, nous avons donné des renseignements au Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) de manière confidentielle sur l'indemnité de départ unique la plus élevée convenue en 2019 pour un employé clé. Le nombre de cessations d'emploi varie chaque année en fonction des circonstances.

Rémunération différée impayée

(en milliers de dollars)

Nombre d'employés clés	UAT/UAR/UAD		Options sur actions		Valeur totale de la rémunération différée impayée à la fin de l'exercice	Rémunération différée versée en 2019	Valeur de la rémunération différée octroyée en 2019	Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée
	En cours acquises	En cours non acquises	En cours acquises	En cours non acquises				
45					200 705 \$	18 437 \$	41 994 \$	92 695 \$

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

Les montants sont fondés sur une valeur de 26,36 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvia à la TSX le 31 décembre 2019.

Options sur actions dans le cours acquises et non acquises non exercées

Les montants correspondent à l'écart entre le prix d'exercice des options sur actions et 26,36 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvia à la TSX le 31 décembre 2019.

Autres incitatifs à moyen terme

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

Rémunération différée versée en 2019

La valeur totale des unités d'actions temporairement incessibles et des unités d'actions liées au rendement acquises et payées et les gains tirés des options sur actions exercées en 2019. En 2019, un seul ajustement discrétionnaire a été apporté à la rémunération différée ou aux paiements par suite de malus, de récupérations ou de renversements similaires ou encore de réévaluations à la baisse des attributions.

Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée

L'augmentation (ou la diminution) de la valeur de la rémunération différée attribuable à une variation du cours des actions et à un changement touchant les conditions d'acquisition liées au rendement.

Gouvernance chez Manuvie

Nous croyons que notre succès à long terme est tributaire d'excellentes pratiques de gouvernance : pour nous, pour nos actionnaires et pour nos clients. Notre conseil d'administration donne le ton en faisant la promotion d'une forte culture d'intégrité et d'un comportement éthique dans l'ensemble de notre organisation.

Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance sont conformes à tous les égards importants aux diverses règles et exigences qui s'appliquent à nous, notamment :

- la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada)
- les lignes directrices sur la gouvernance établies par le BSIF et par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières
- les règles et règlements de la Securities and Exchange Commission des États-Unis
- les lignes directrices sur la gouvernance établies par la TSX
- les règles de gouvernance visant les émetteurs américains de la Bourse de New York.

Où trouver



À propos du conseil de Manuvie	121	Agir à titre d'administrateur	133
Comités du conseil	123	Appartenance à d'autres conseils	134
Rôles et responsabilités du conseil	123	Intégrité	134
Promouvoir une culture d'intégrité et un comportement éthique	123	Participation en actions	134
Planification stratégique	124	Limites de mandat	135
Surveillance des risques	125	Indépendance	135
Perfectionnement du leadership et planification de la relève	127	Diversité	136
Communications et engagement auprès des actionnaires	131	Compétences et expérience	137
		Perfectionnement des administrateurs	139
		Évaluation	140
		Relève du conseil	141
		Autres renseignements	142
		Enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance	142
		Assurance responsabilité civile	142
		Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants	142
		Approbaton des administrateurs	142

Ce que nous faisons

✓ **Indépendance**

- Tous nos administrateurs sont indépendants, à l'exception du chef de la direction, et tous les membres de nos quatre comités du conseil sont indépendants
- Les comités du conseil peuvent faire appel à des conseillers indépendants
- Les rôles de président du conseil et de chef de la direction sont séparés
- Nous tenons une réunion annuelle de planification stratégique avec le conseil et les membres de la direction, en dehors des réunions habituelles du conseil
- Des séances à huis clos sont tenues à chaque réunion du conseil et des comités en l'absence des membres de la direction afin de favoriser une discussion ouverte et franche

✓ **Éthique et intégrité**

- Nous promovons une forte culture d'intégrité et un comportement éthique et nous disposons d'un Centre d'éthique où toute personne, y compris les tiers, peut déposer un rapport confidentiel portant sur des questions d'éthique
- Nous exigeons que tous nos administrateurs confirment chaque année qu'ils se conforment à notre Code de déontologie et d'éthique

✓ **Leadership et perfectionnement**

- Nous offrons aux administrateurs un programme d'orientation et de formation continue
- Le conseil dispose d'un processus d'évaluation annuelle formelle auquel concourt un conseiller indépendant et qui comporte de la rétroaction par les pairs et la direction.
- Nous utilisons une entreprise de recrutement indépendante aux fins du recrutement d'administrateurs, contrôlons continuellement les besoins en matière de relève du conseil et de candidats et maintenons une grille de compétences pour les administrateurs

✓ **Diversité et relève**

- Nous avons adopté une politique en matière de diversité au sein du conseil qui prévoit la diversité selon le sexe, l'âge, l'ethnie, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la région géographique, en plus d'un objectif selon lequel au moins 30 % des postes d'administrateur indépendant devraient être occupés par des femmes, objectif que nous avons atteint depuis 2013
- Nous avons intégré la diversité à nos programmes mondiaux de gestion des talents, d'acquisition de talents et de leadership
- Nous recourons à une entreprise de recrutement indépendante pour qu'elle nous aide à rechercher un groupe diversifié de candidats à la relève des membres du conseil
- Nous tenons une liste évolutive de candidats éventuels à la relève des membres du conseil dont les compétences concordent avec les principales compétences et expériences nécessaires au soutien de nos activités et de notre stratégie
- Les actionnaires élisent les administrateurs individuellement chaque année
- Notre politique de vote majoritaire se fonde sur les meilleures pratiques en gouvernance et est conforme aux règles de la TSX
- Nous limitons le mandat des administrateurs à une durée de 12 ans selon notre politique en matière de durée des mandats (sauf si le droit a été acquis précédemment conformément à la politique, et le président du conseil peut exécuter un mandat de cinq ans sans égard au nombre d'années où il a agi à titre d'administrateur)

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

- Nous offrons un programme dynamique en vue de susciter l'engagement des actionnaires s'appuyant sur des principes d'engagement des actionnaires qui sont de nature publique ainsi qu'un programme annuel d'engagement des actionnaires auquel participent le président du conseil et au moins un autre administrateur
- Nous exigeons que les administrateurs et les membres de la haute direction respectent les lignes directrices en matière d'actionariat et que les administrateurs reçoivent au moins 50 % de leur rémunération forfaitaire annuelle sous forme de titres de capitaux propres afin d'aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires
- Nous avons adopté une politique en matière d'accès au processus de mise en candidature des administrateurs en 2017

✓ **Surveillance des risques**

- Nous faisons preuve d'une surveillance importante des risques, laquelle est effectuée par le conseil, appuyé par le comité de gestion des risques
- Les comités d'audit et de gestion des risques tiennent des réunions conjointes au moins une fois par année

Ce que nous ne faisons pas

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

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

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

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

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

- ✗ **Aucune voix prépondérante**
 - Notre président du conseil n'a pas de voix prépondérante en cas d'égalité des voix au moment d'une réunion du conseil

À propos du conseil de Manuvie

Le conseil a pour mission de superviser nos activités commerciales et nos affaires internes, comme il est indiqué dans son mandat. Vous pouvez obtenir des renseignements plus détaillés sur les responsabilités du conseil à partir de la page 123 et vous trouverez une copie du mandat du conseil à l'adresse manuvie.com ainsi que sur SEDAR (sedar.com). Le conseil s'acquitte de ses responsabilités directement et par l'intermédiaire de ses quatre comités permanents. Vous pouvez trouver de l'information sur les comités du conseil à partir de la page 33.

À l'exception du chef de la direction, tous nos administrateurs sont indépendants et tous les membres des comités permanents du conseil sont indépendants. Cela permet au conseil et aux comités de superviser efficacement tous les aspects de notre entreprise et d'agir au mieux des intérêts de Manuvie.

Le conseil a besoin d'une combinaison de certaines compétences, expérience et qualités personnelles pour assurer une surveillance appropriée et la prise de décisions efficaces et il établit sa taille et sa composition en conséquence. Le conseil examine régulièrement sa taille et sa composition avec le comité de gouvernance et des candidatures et il peut nommer de nouveaux administrateurs au conseil entre les assemblées annuelles. Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements sur la diversité ainsi que les compétences et l'expérience de nos administrateurs à partir de la page 136.

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

Le comité de gouvernance et des candidatures examine le mandat du conseil tous les ans. Le mandat du conseil, les chartes des comités et les descriptions de poste du président du conseil, des présidents de comité, des administrateurs et du chef de la direction sont disponibles à l'adresse manuvie.com.

Faits saillants en 2019

Le conseil a implanté plusieurs améliorations au chapitre de la gouvernance en 2019 :

- Évaluation stratégique de la relève au sein du conseil
- Mise à jour du processus d'autoévaluation des membres du conseil et du processus d'évaluation des pairs
- Rationalisation des opérations et actualisation du cadre de gouvernance du conseil afin de permettre une meilleure analyse des principaux enjeux

Communication avec le conseil

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

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

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

Président du conseil

fournit un leadership et une surveillance indépendantes au sein du conseil

Conseil d'administration

supervise :

- la culture d'intégrité et d'éthique
- la planification stratégique
- la gestion des risques
- le perfectionnement des leaders et la planification de la relève
- la gouvernance
- les contrôles internes
- les communications et les déclarations publiques

Comité d'audit

- surveille les auditeurs externes, le contrôle interne à l'égard de l'information financière et nos fonctions de finances, d'actuariat, d'audit interne et de conformité mondiale
- fait office de comité de révision
- examine notre conformité aux exigences d'ordre légal et réglementaire

Comité de gouvernance et des candidatures

- élabore nos politiques, pratiques et procédures en matière de gouvernance
- élabore et surveille l'approche en matière de relève et de perfectionnement des administrateurs
- élabore et surveille le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et de ses administrateurs
- surveille la rémunération des administrateurs
- surveille le cadre environnemental, social et de gouvernance de la société

Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

supervise :

- notre stratégie, nos politiques et nos programmes en matière de ressources humaines mondiales
- la relève de la direction
- la rémunération des membres de la haute direction
- la gouvernance du régime de retraite

Comité de gestion des risques

supervise :

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

Direction

- relève des comités et du conseil
- vérifie que les fonctions telles que les finances, les risques, la conformité et l'audit interne sont indépendantes des unités d'exploitation

Comités du conseil

Le conseil a mis sur pied quatre comités permanents pour l'aider à s'acquitter de son mandat :

- le comité d'audit
- le comité de gouvernance et des candidatures
- le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre
- le comité de gestion des risques.

Chacun des comités est composé entièrement d'administrateurs indépendants et dispose d'une charte. Les comités réservent du temps à chacune de leurs réunions pour se réunir en privé (en l'absence des membres de la direction) et peuvent aussi utiliser une partie de ce temps pour rencontrer des conseillers indépendants et des membres de la direction.

Les présidents de comité font rapport au conseil; ils présentent des mises à jour sur les délibérations du comité et les recommandations nécessitant l'approbation du conseil.

Les comités examinent et, au besoin, mettent à jour leur charte chaque année. Ils effectuent également une évaluation sur le rendement et l'efficacité du comité dans l'exercice des responsabilités énoncées dans la charte du comité. Chaque comité tient compte de ces résultats dans l'élaboration de ses priorités et de son plan de travail pour l'année suivante.

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre revoit la composition des comités au moins une fois par année et reconstitue le comité au besoin. Le chef de la direction ne prend part à aucune de ces décisions.

Vous pouvez avoir accès aux chartes des comités et aux descriptions de poste de chacun des présidents de comité à l'adresse manuvie.com et lire les rapports des comités pour 2019 à partir de la page 33.

Conseils indépendants

Le conseil et les comités peuvent retenir les services de conseillers externes pour obtenir des conseils indépendants et nous assumons le coût de ces services.

Rôles et responsabilités du conseil

Le conseil est chargé, entre autres, de l'approbation de notre stratégie, de la surveillance des risques, du perfectionnement des leaders et de la planification de la relève. Il examine et approuve nos états financiers, les investissements importants, l'obtention de capitaux et d'autres questions importantes, telles que les fusions, les acquisitions et les désinvestissements d'envergure.

1 — Promouvoir une culture d'intégrité et un comportement éthique

Le conseil et la direction promeuvent une forte culture d'intégrité et un comportement éthique.

Notre Code de déontologie et d'éthique s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés et fait valoir l'importance des valeurs de Manuvie, d'adopter un comportement éthique au travail et dans nos relations d'affaires, d'éviter les conflits d'intérêts, de protéger nos actifs et de signaler rapidement tout comportement illicite ou contraire à l'éthique.

Tous les administrateurs, dirigeants et employés de Manuvie ont le devoir de se conformer au Code et de signaler un incident s'ils soupçonnent une fraude ou un comportement contraire à l'éthique ou autre acte répréhensible, y compris en ce qui a trait à la comptabilité, à l'audit ou aux contrôles internes. Le Code précise qu'une personne peut signaler un comportement illégal ou contraire à l'éthique soupçonné ou potentiel sans craindre de mesure de représailles pour tout signalement effectué de bonne foi.

Chaque année, toute personne qui est assujettie au Code doit suivre une formation et confirmer qu'elle a lu le Code et qu'elle s'engage à s'y conformer. Le comité d'audit surveille la conformité au Code et l'examine chaque année.

Dans des circonstances exceptionnelles, des dérogations limitées à l'application de certains aspects du Code peuvent être accordées à des administrateurs ou membres de la haute direction si ces circonstances sont approuvées par le conseil sur recommandation du comité d'audit et divulguées sans délai. À ce jour, le conseil n'a accordé de dérogation à l'égard d'aucun aspect du Code. Vous pouvez consulter un exemplaire du Code à l'adresse manuvie.com.

2 — Planification stratégique

Le conseil et la haute direction tiennent une réunion annuelle de planification stratégique, séparément des réunions régulières du conseil, à laquelle les membres du conseil et la direction examinent la stratégie de Manuvie et discutent des tendances émergentes, de l'environnement concurrentiel, des questions liées aux risques et des pratiques ou produits d'affaires importants dans le contexte de notre orientation stratégique.

La direction élabore les plans stratégiques et financiers et le plan des dépenses en immobilisations, notre appétence au risque et l'affectation des ressources. Les plans d'affaires stratégiques comprennent la stratégie et les occasions et risques connexes pour Manuvie et chacun de nos secteurs commerciaux.

Le conseil examine les plans, l'appétence au risque et l'affectation des ressources, effectue d'autres consultations avec la direction et étudie les autres questions importantes avant de les approuver.

Toute personne, y compris les tiers, peut communiquer avec notre Bureau mondial de la conformité ou déposer un rapport confidentiel en communiquant avec notre Centre d'éthique 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Les signalements peuvent être faits de manière anonyme.

En ligne : manulifeethics.com
Par téléphone : 1-866-294-9534
(sans frais en Amérique du Nord)

Tout au long de l'année, le conseil contrôle les progrès de la direction par rapport aux plans stratégiques. Il reçoit des mises à jour régulières du chef de la direction et de la direction en ce qui concerne les faits nouveaux du point de vue stratégique et notre rendement par rapport au plan stratégique et supervise les ajustements apportés aux plans par la direction pour refléter les nouvelles situations ou les facteurs environnementaux.

La réunion de planification stratégique a régulièrement lieu à tour de rôle au Canada, aux États-Unis et en Asie afin de donner au conseil l'occasion de visiter nos exploitations et de rencontrer les employés locaux. La réunion de 2019 a eu lieu à Boston.

3 — Surveillance des risques

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

La surveillance des risques comprend trois éléments : la philosophie de prise de risque, les énoncés à l'égard de l'appétence au risque et les limites de risque et la tolérance au risque.

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

- Respecter les engagements envers nos clients, nos créanciers, nos actionnaires et nos employés, et répondre à leurs attentes
- Appuyer la conception et la prestation réussies de solutions client
- Déployer prudemment et efficacement le capital que les actionnaires ont investi dans notre entreprise en utilisant des profils risque-rendement appropriés
- Investir les actifs des clients dans le secteur de la gestion de patrimoine et d'actifs en fonction de leurs objectifs, notamment les risques de placement et le rendement recherché
- Protéger et/ou améliorer notre réputation et notre marque
- Conserver notre cote de solvabilité financière cible.

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

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

Le conseil s'en remet au comité d'audit, au comité de gestion des risques et au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre pour l'aider à surveiller certains secteurs de risques :

- le comité d'audit
 - surveille la conformité aux exigences d'ordre légal et réglementaire
 - supervise les politiques et les systèmes de contrôle interne pour déterminer s'ils parviennent efficacement à atténuer notre exposition aux risques liés à la communication de l'information financière
 - examine nos états financiers annuels et trimestriels et l'information connexe avant de les recommander aux fins d'examen et d'approbation par le conseil
- le comité de gestion des risques
 - examine et évalue nos principaux risques, y compris notre profil de risque global et examine notre appétence au risque
 - examine l'incidence des risques du plan d'affaires et des nouvelles initiatives commerciales
 - supervise la fonction de gestion des risques
 - supervise notre conformité aux politiques de gestion des risques
 - évalue la culture de gestion des risques de l'entreprise
- le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le comité de gestion des risques
 - examinent notre programme de rémunération des membres de la haute direction afin de s'assurer qu'il s'aligne sur nos principes de gestion des risques et notre appétence au risque.

Chaque administrateur siège à deux comités. Certains membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre sont également membres du comité de gestion des risques, ce qui ajoute de la profondeur aux délibérations des comités. Le comité d'audit et le comité de gestion des risques tiennent au moins une réunion conjointe chaque année.

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

Cadre de gestion des risques d'entreprise

Notre cadre de gestion des risques d'entreprise fournit une approche structurée pour les activités de prise de risques et de gestion des risques dans toute l'entreprise et soutient notre stratégie en matière de bénéfice, de revenu et de croissance du capital à long terme. Cette approche est communiquée au moyen de politiques et de normes de gestion des risques qui visent à assurer l'établissement et l'exécution uniformes de stratégies au sein de l'organisation. Nous adoptons une approche commune pour la gestion de l'ensemble des risques auxquels nous sommes exposés et pour l'évaluation des éventuels rendements rajustés en fonction du risque comparables des activités commerciales prévues.

Nous sommes assujettis à des facteurs de risque internes et externes (comme la conjoncture économique, le contexte politique, la technologie et la culture du risque) qui peuvent avoir une grande influence sur les niveaux et les types de risques auxquels nous

pouvons être exposés dans le cadre de la mise en œuvre de nos stratégies. Notre cadre de gestion des risques d'entreprise tient compte des répercussions et des mesures d'atténuation pertinentes, le cas échéant.

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

Le programme de sécurité de l'information à l'échelle de l'entreprise, qui est supervisé par le chef de la gestion des risques liés aux systèmes d'information et dans le cadre duquel des rapports périodiques sont remis au comité de gestion des risques, cherche à atténuer les risques liés à la sécurité de l'information. Ce programme établit notre cadre d'information et de cybersécurité, y compris la gouvernance, les politiques et les normes, et les contrôles appropriés pour la protection de l'information et des systèmes informatiques.

Conformité et déclaration

La direction supervise les principaux risques et la mise en œuvre de contrôles visant à les gérer et évalue régulièrement s'il existe des lacunes importantes. Elle informe le conseil de nos principaux risques au moins une fois par trimestre.

Contrôles et attestations

Nous mettons régulièrement à jour nos politiques en matière de risques, nos processus de gestion des risques, nos contrôles internes et nos systèmes d'information de gestion afin de nous assurer qu'ils correspondent à notre profil de risque et qu'ils sont conformes aux exigences réglementaires. Nous procédons aussi régulièrement à des essais de contrainte visant à corroborer la manière dont nous déterminons, évaluons et atténuons les risques.

Le chef de la direction et le chef des finances fournissent des attestations à l'égard, notamment, de nos contrôles et procédures de divulgation de l'information, de nos états financiers annuels et de nos états financiers trimestriels afin qu'ils soient conformes aux exigences d'ordre légal et réglementaire.

4 — Perfectionnement du leadership et planification de la relève

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine notre approche en matière de ressources humaines, de gestion des talents et de rémunération ainsi que le processus de planification de la relève pour les membres de la haute direction.

Diversité

Nous valorisons un effectif ayant un rendement élevé qui reflète la diversité de notre clientèle et des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités. Nous estimons qu'un effectif diversifié, plus particulièrement dans les rôles de leadership, peut améliorer le rendement organisationnel, favoriser l'innovation et améliorer les résultats d'entreprise.

Nous sommes résolus à disposer d'un effectif plus diversifié et inclusif qui est davantage représentatif de notre clientèle et qui compte davantage de femmes dans des postes de haute direction. En octobre 2017, Roy Gori a signé l'Accord Catalyst 2022, s'engageant à

accroître le pourcentage des femmes dans des postes de haute direction au Canada pour le faire passer à 30 % ou plus d'ici 2022. Nous avons mis en place des initiatives visant à rendre compte des mesures prises pour promouvoir une plus grande diversité au sein de notre personnel.

Les guides de notre conseil de diversité et d'inclusion à l'intention des dirigeants à l'échelle mondiale appuient et facilitent la mise en œuvre de notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion. Présidé par notre chef de la direction, le conseil se compose de dirigeants accordant une grande priorité à la diversité et à l'inclusion. Nous comptons huit groupes de ressources à l'intention des employés, dont 28 sections régionales et plus de 9 800 membres. Destinés à tous les employés, nos groupes de ressources à l'intention des employés soutiennent l'engagement local auprès des employés, chapeautent nos initiatives importantes en matière de diversité et d'inclusion et offrent des opportunités de développement personnel et professionnel.

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

(au 28 février 2020)

Femmes dans des postes de haute direction (vice-présidente et échelons supérieurs)	113 sur 487	23,2 %
Femmes dans des postes de cadres supérieurs (Voir la page 60 pour de plus amples renseignements sur les cadres supérieurs)	22 sur 102	21,6 %
Membres de l'équipe de haute direction qui sont des femmes	4 sur 16	25,0 %

La représentation accrue des femmes dans les postes de haute direction est une priorité dans notre stratégie d'entreprise et nous avons accompli des progrès tangibles au cours des dernières années :

- en intégrant des pratiques en matière de diversité dans nos programmes de gestion des talents mondiaux et en incluant des résultats liés à la mixité dans les relations entre l'effectif et la haute direction et le conseil
- en mettant en œuvre des plans annuels en matière de diversité et d'inclusion pour chaque secteur commercial et chaque fonction
- en instaurant des évaluations trimestrielles du tableau de bord de la diversité avec l'équipe de haute direction
- en incluant formellement des objectifs en matière de diversité dans les objectifs de tous les responsables du capital humain
- en intégrant la mixité dans le processus continu d'examen et d'analyse des candidats à la relève
- en continuant à offrir des programmes de formation et de perfectionnement internes et externes aux femmes ayant un rendement élevé
- en offrant une formation sur les notions de préjugés inconscients à tous les employés
- en continuant à fournir un soutien constant et à développer l'alliance mondiale des femmes de Manuvie, composée de groupes d'employées internes se concentrant sur le perfectionnement professionnel et le réseautage. Chaque section dispose d'une marraine au sein de la haute direction (vice-présidente et échelons supérieurs et, dans certains cas, échelon de directrice générale pour le pays) pour en accroître la couverture et l'incidence
- en appuyant et en promouvant, tant à l'interne qu'à l'externe, la contribution des femmes en affaires, y compris la célébration de la Journée internationale des femmes

- en communiquant avec transparence avec les employés au sujet de la diversité et en décrivant les leaders qui font preuve d'authenticité
- en modifiant les politiques de travail afin de prévoir des arrangements de travail à horaire flexible et des congés familiaux dans le but de mieux répondre aux besoins des employées et de les retenir
- en ajoutant davantage de partenariats externes avec des réseaux de premier plan soutenant la condition féminine et en offrant des possibilités de partager des pratiques exemplaires et d'assister à des événements et à des séances de formation qui stimulent le leadership dans toute l'organisation. Parmi ces organisations figurent, entre autres, Women in Capital Markets et Catalyst (cercle de réflexion sans but lucratif s'intéressant à la promotion des femmes en affaires)
- en continuant à améliorer le ressourcement, l'évaluation et la sélection d'employés potentiels. Nous suivons un processus de recrutement formel où tous les postes vacants sont affichés à l'interne et à l'externe et tous les fournisseurs de services de recrutement de hauts dirigeants doivent s'assurer de présenter des listes diversifiées de candidats, en mettant l'accent sur les femmes
- en mettant en œuvre diverses exigences en matière de listes de candidats à l'interne afin d'accroître le taux d'embauche et de promotion de candidats diversifiés. Nous nous concentrons d'abord sur la mixité pour les échelons de dirigeant. Afin d'appuyer les listes de candidats diversifiés, nous avons instauré l'utilisation d'une technologie dans notre processus d'embauche qui réduit les libellés de description d'emploi biaisés et avons embauché deux recruteurs spécialisés en candidatures diversifiées.

Nous pourrions aussi établir d'autres objectifs quantifiables visant à accroître la diversité dans les postes de leadership au fur et à mesure que nous continuerons à développer notre approche globale de la diversité à l'échelle mondiale.

Perfectionnement et évaluation des membres de la direction

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre supervise notre stratégie en matière de ressources humaines et notre programme de gestion des talents à l'échelle mondiale.

Perfectionnement des membres de la direction

Nous intégrons notre processus de gestion des talents et de planification de la relève pour la haute direction avec notre principal objectif, qui est de placer des personnes de grande compétence à des postes essentiels au sein de l'organisation.

Nous nous concentrons sur plusieurs domaines afin de nous assurer de disposer d'un bassin important et diversifié de candidats potentiels talentueux démontrant des qualités certaines de leaders pour occuper ces postes à l'avenir :

- en recrutant et en fidélisant des employés ayant un rendement élevé et possédant de grandes aptitudes
- en recrutant à l'externe de manière sélective des cadres supérieurs expérimentés et possédant des compétences exceptionnelles
- en accroissant la diversité de notre effectif pour mieux refléter les marchés mondiaux dans lesquels nous exerçons nos activités
- en repérant précocement les employés ayant un rendement élevé et possédant de grandes aptitudes, en mettant un accent sur l'augmentation du nombre de femmes dans des rôles de cadres supérieurs, en développant leurs compétences et en procédant à des évaluations régulières

-
- en faisant la promotion des candidats talentueux et en favorisant un rendement élevé
 - en effectuant des investissements importants dans le perfectionnement des personnes de grande compétence, tant au travail qu'au moyen de programmes de perfectionnement formels.

Les employés possédant de grandes aptitudes participent à des programmes d'avancement combinant une formation formelle dans des domaines particuliers et une expérience de travail pratique significative et variée. Le programme peut comprendre notamment des rôles au sein de différentes divisions ou une affectation internationale.

Évaluation

Nous disposons d'un processus formel d'évaluation qui est fondé sur le rendement d'entreprise et le rendement individuel. Les administrateurs indépendants évaluent le rendement du chef de la direction chaque année et le conseil approuve les objectifs du chef de la direction pour l'année à venir. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine les évaluations du rendement des membres de la haute direction chaque année, en fonction du rendement d'entreprise, y compris les aspects reliés aux risques, et du rendement individuel. Le conseil approuve également les décisions prises en matière de rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction en fonction de ces évaluations.

Le comité d'audit évalue l'efficacité des chefs de nos fonctions de supervision, notamment le chef des finances, l'auditeur en chef, l'actuaire en chef et le chef mondial de la conformité. Le comité de gestion des risques évalue l'efficacité du chef de la gestion des risques. Le comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre et le conseil approuvent toutes les nominations de membres de la haute direction.

Planification de la relève de la direction

Notre stratégie en matière de relève repose sur la promotion de personnes talentueuses au sein de l'organisation et l'embauche externe pour renforcer nos capacités au besoin ainsi que l'apport de perspectives diversifiées et d'idées nouvelles.

Le conseil et les comités examinent les plans de relève pour les membres de la haute direction et les chefs de nos principales fonctions de supervision. Le conseil élabore le plan de relève du chef de la direction et le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre surveille les plans de relève pour les membres de la haute direction. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, avec l'aide du comité d'audit et du comité de gestion des risques au besoin, surveille également les plans de relève pour les chefs de nos fonctions de supervision.

La direction porte son attention sur le perfectionnement des employés talentueux aux échelons inférieurs à celui de la haute direction pour s'assurer de disposer d'un bassin de cadres bien formés étant représentatif de notre clientèle et ayant un rendement élevé qui possèdent une expérience professionnelle et fonctionnelle variée susceptible de contribuer à une culture et à des valeurs communes permettant de soutenir une entreprise durable et très productive. Le perfectionnement de nos employés contribue à leur fidélisation et permet d'assurer une transition harmonieuse.

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre procède à des examens réguliers de la planification de la relève des membres de la haute direction.

5 — Communications et engagement auprès des actionnaires

Politiques et pratiques en matière de communication de l'information

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

Le comité exécutif de communication de l'information est chargé de superviser et de surveiller nos processus et nos pratiques en matière de communication de l'information, y compris l'examen, à l'occasion, de la politique relative à la communication de l'information de Manuvie. Il est composé de membres de la haute direction et il fait rapport au comité d'audit en ce qui concerne les questions de communication de l'information. Le comité exécutif de communication de l'information examine tous les renseignements importants que renferment les documents d'information avant l'examen et l'approbation du comité d'audit et du conseil.

Un groupe interfonctionnel qui comprend des membres de la haute direction, de même que des employés de nos groupes du contentieux, des relations avec les investisseurs et des communications de l'entreprise, et d'autres représentants au besoin, examine l'information et les faits nouveaux afin d'en évaluer l'importance conformément à nos politiques relatives à la communication de l'information.

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

Engagement

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

Le programme d'engagement auprès des actionnaires du conseil qui est mené à bien par notre groupe des relations avec les investisseurs comprend ce qui suit :

- un programme annuel d'engagement auprès des actionnaires visant à susciter un dialogue et une rétroaction à l'égard de divers sujets, auquel le président du conseil et au moins un autre administrateur participent chaque année
- la communication continue, qui constitue un élément important de la création d'un dialogue ouvert, franc et productif. Les administrateurs se rendent disponibles tout au long de l'année et à chacune des assemblées annuelles pour discuter avec les actionnaires et répondre à leurs questions
- le fait d'encourager les actionnaires à participer à l'assemblée annuelle parce qu'elle constitue une occasion précieuse de discuter de Manuvie, de nos pratiques de gouvernance et d'autres sujets.

Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction

Cette année, les actionnaires auront de nouveau l'occasion de se prononcer sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. Étant donné que ce vote est consultatif, les résultats de celui-ci ne seront pas contraignants. Le conseil tiendra cependant compte des résultats du vote, s'il y a lieu, ainsi que des commentaires reçus dans le cadre des autres activités d'engagement auprès des actionnaires aux fins de la prise de décisions en ce qui concerne les politiques et les procédures en matière de rémunération et la rémunération des cadres supérieurs dans le futur. Voir la page 15 pour obtenir des précisions.

Dans le cadre du programme annuel d'engagement auprès des actionnaires, John Cassaday, président du conseil, et Andrea Rosen, membre du comité d'audit et présidente du comité de gouvernance et des candidatures, ont rencontré des investisseurs qui, ensemble, étaient propriétaires d'environ 35 % de notre quote-part institutionnelle en circulation. Un grand nombre de questions ont été abordées, notamment :

- gouvernance – nous avons discuté de l'approche de Manuvie en matière de gouvernance de Manuvie
- Enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) – nous avons eu des discussions approfondies sur la façon dont les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance influencent la prise de décision de nos actionnaires en matière d'investissement
- gestion du risque – nous avons discuté de l'approche de Manuvie en matière de gestion des risques, y compris la cybersécurité
- rémunération des membres de la haute direction – nous avons discuté de la manière dont nos actionnaires perçoivent la conception de notre régime de rémunération
- transformation – nous avons discuté de l'approche et de la culture de l'équipe de haute direction

Propositions des actionnaires

Les actionnaires peuvent présenter des propositions qui seront examinées à une assemblée annuelle et incluses dans notre circulaire. Le comité de gouvernance et des candidatures supervise ce processus. Voir la page 16 pour de plus amples renseignements.

Nous n'avons reçu aucune proposition à examiner à l'assemblée annuelle de 2020. En raison du dialogue qui a été ouvert sur les pratiques en matière d'emploi de Manuvie et de l'engagement à fournir de l'information quantitative à l'égard de l'équité salariale entre les sexes, Vancity Investment Management Inc. a accepté de retirer une proposition des actionnaires se rapportant à la communication d'information concernant l'écart de rémunération entre les sexes.

Accès aux procurations

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

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

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

Pour obtenir de plus amples renseignements

Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements au sujet de Manuvie à l'adresse manuvie.com, y compris la webdiffusion des enregistrements des conférences téléphoniques trimestrielles à l'intention des investisseurs et des présentations effectuées par des membres de la haute direction à l'intention de la communauté financière, nos rapports annuels et d'autres renseignements destinés aux investisseurs.

Agir à titre d'administrateur

Le conseil et nous nous attendons à ce que les administrateurs se conduisent de manière professionnelle, avec intégrité et toujours au mieux des intérêts de Manuvie.

Tout administrateur doit consacrer le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions d'administrateur et nous nous attendons à ce qu'il assiste à toutes ses réunions, sauf dans des circonstances atténuantes. Nous rémunérons l'administrateur en conséquence et notre barème d'honoraires est concurrentiel par rapport au marché (voir la page 37 pour obtenir des précisions).

Si un administrateur envisage de se joindre au conseil d'une autre société ouverte, s'il change d'emploi ou de pays de résidence ou s'il survient un autre changement important, il doit en aviser le président du comité de gouvernance et des candidatures. Le président du comité examinera la question et déterminera la marche à suivre y compris, dans le cas d'une nomination au sein d'une société ouverte, la demande de l'approbation du comité. Dans le cadre de son examen, le comité vérifiera s'il existe des circonstances qui pourraient nuire à la capacité de l'administrateur d'exercer son jugement indépendant ou autrement donner lieu à des conflits d'intérêts et évaluera si la nomination proposée nuirait à la capacité de l'administrateur de consacrer le temps et d'avoir l'engagement nécessaires. Nous nous attendons à ce que l'administrateur démissionne si le changement en question entraîne un conflit d'intérêts ou touche notre capacité à respecter les exigences d'ordre légal ou réglementaire ou nos propres politiques internes.

L'administrateur à l'égard duquel le nombre d'*abstentions* de vote est supérieur au nombre de voix exprimées *pour* lui dans le cadre d'une élection non contestée doit présenter sa démission. Voir la page 18 pour obtenir des précisions sur notre politique de vote majoritaire.

Appartenance à d'autres conseils

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

Intégrité

En plus de se conformer à notre Code de déontologie et d'éthique, les administrateurs doivent se conformer aux règles établies pour s'assurer d'exercer leur jugement indépendant et d'éviter les conflits d'intérêts.

Participation en actions

Nous exigeons des administrateurs qu'ils détiennent une participation en actions dans Manuvie afin de contribuer à harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires. Tous les administrateurs indépendants doivent détenir des actions correspondant à au moins six fois la tranche en capitaux propres obligatoire de la rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil. Après s'être joints au conseil, les administrateurs ont six ans pour respecter leurs exigences en matière d'actionariat. Afin de faciliter la participation en actions, tous les administrateurs reçoivent au moins 50 % de la rémunération forfaitaire annuelle à titre de membres du conseil sous forme d'unités d'actions différées. En tant que président et chef de la direction, M. Gori est lié par des exigences en matière d'actionariat distinctes, qu'il respecte. Voir les pages 37 et 52 pour obtenir des précisions.

Limites de mandat

Les administrateurs indépendants peuvent siéger à notre conseil pendant une période maximale de 12 ans afin d'équilibrer les avantages de l'expérience et la nécessité de renouvellement du conseil et de nouvelles perspectives au sein de celui-ci. Lorsque les limites de mandat ont été adoptées, une disposition transitoire avait été incluse pour

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

permettre (jusqu'en 2019) aux administrateurs indépendants qui avaient siégé au moins 12 ans au conseil à la date de l'assemblée annuelle de 2014 mais qui n'avaient pas encore atteint l'âge de 72 ans (l'âge de la retraite obligatoire en vigueur avant le 5 décembre 2013) d'être réélus. John Cassaday a été réélu par le passé en vertu de cette disposition transitoire.

L'administrateur qui a siégé pendant la période maximale ne sera candidat à l'élection que dans des circonstances exceptionnelles. Le conseil a toutefois la discrétion de nommer l'administrateur de nouveau pour une période d'au plus trois ans si l'expertise particulière de l'administrateur correspond aux besoins du conseil à ce moment-là.

Le président du conseil peut agir pendant le mandat complet de cinq ans sans égard au nombre d'années de service où il a agi à titre d'administrateur.

Indépendance

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

Un administrateur est indépendant s'il n'a pas de relation directe ou indirecte avec Manuvie qui pourrait raisonnablement être susceptible de nuire à la capacité de l'administrateur d'exercer son jugement indépendant. À l'exception du chef de la direction, tous les administrateurs mis en candidature sont indépendants. Les membres du comité d'audit et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre se conforment également aux autres exigences en matière d'indépendance applicables à ces comités.

Président du conseil indépendant

Le président du conseil doit être un administrateur indépendant. Il est nommé chaque année par les administrateurs et peut agir pendant un mandat de cinq ans. Le conseil a nommé John Cassaday au poste de président du conseil après son élection à l'assemblée de 2018. M. Cassaday n'a jamais été un employé de Manuvie.

Le président du conseil est chargé d'offrir au conseil un leadership qui encourage les discussions et les débats ouverts, de surveiller l'exécution des tâches et de diriger les délibérations du conseil sur les questions de stratégie et de politique. Il a des discussions fréquentes avec la haute direction, établit l'ordre du jour des réunions et assiste à toutes les réunions des comités lorsqu'il est possible de le faire. De plus, le président du conseil interagit fréquemment avec l'autorité de réglementation principale de Manuvie afin de favoriser une communication directe et ouverte. Le président du conseil collabore étroitement avec le comité de gouvernance et des candidatures à l'égard de toutes les questions de gouvernance. Le mandat du président du conseil est disponible à l'adresse manuvie.com.

Administrateurs indépendants

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

De plus, les administrateurs indépendants se réunissent au moins une fois par année à huis clos pour examiner le rendement et approuver la rémunération du chef de la direction, examiner les évaluations de l'efficacité du conseil et approuver les objectifs du conseil pour l'année à venir.

Ils ont également régulièrement des séances en privé avec nos auditeurs externes, d'autres conseillers indépendants, les chefs de nos fonctions de contrôle et d'autres membres de la direction.

Diversité

Un conseil composé d'administrateurs hautement qualifiés de diverses provenances apporte des perspectives et des expériences différentes aux discussions du conseil, ce qui favorise une saine discussion et un bon débat ainsi que la prise de décisions efficaces.

Manuvie est l'un des membres fondateurs du Conseil canadien pour la diversité administrative, organisme axé sur l'avancement de la diversité au Canada.

42 % des administrateurs indépendants mis en candidature sont des femmes et trois des cinq nouveaux administrateurs nommés au conseil au cours des quatre derniers exercices étaient des femmes.

Le conseil a adopté depuis longtemps une politique en matière de diversité qui couvre l'âge, le sexe, l'ethnie, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la représentation géographique. Lorsqu'il repère des candidats aux postes d'administrateur, le comité de gouvernance et des candidatures examine les candidats éventuels en fonction de leur mérite, de même qu'en fonction de l'ensemble de ces caractéristiques, dans le contexte des compétences, de l'expertise, des aptitudes, des antécédents et des autres qualités que le conseil juge importants de temps à autre. Il est également tenu compte de l'adhésion à la politique dans le cadre de l'évaluation du rendement annuelle et des évaluations de l'efficacité du comité de gouvernance et des candidatures et du conseil.

La politique énonce l'objectif du conseil qu'au moins 30 % des administrateurs indépendants soient des femmes, un objectif que nous atteignons depuis 2013, ainsi que son but d'atteindre la parité de genre parmi les administrateurs indépendants. Le comité révisé l'objectif en matière de diversité chaque année et peut recommander des changements à l'objectif ou des objectifs additionnels au besoin. Le tableau ci-dessous indique le nombre de femmes siégeant actuellement au conseil.

(au 28 février 2020) (administrateurs mis en candidature)

Administratrices (en pourcentage du nombre total d'administrateurs)	6 sur 15	40 %	5 sur 13	38 %
Administratrices (en pourcentage du nombre d'administrateurs indépendants)	6 sur 14	43 %	5 sur 12	42 %

Compétences et expérience

Le comité de gouvernance et des candidatures aide à déterminer les qualités, les compétences et l'expérience nécessaires pour être membre du conseil d'une entreprise mondiale de services financiers et de Manuvie en particulier. Le comité maintient une grille de compétences pour repérer les lacunes, s'il en est, ou les secteurs émergents importants dans l'ensemble global des compétences du conseil.

Les administrateurs doivent posséder six caractéristiques essentielles :

- avoir une réputation d'intégrité et de comportement éthique
- faire preuve d'une capacité éprouvée à exercer leur jugement et à communiquer efficacement
- avoir des connaissances financières
- être éminents dans leur domaine d'expertise
- avoir une expérience antérieure pertinente pour nos activités
- disposer de suffisamment de temps à consacrer aux travaux du conseil et des comités.

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

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

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

Perfectionnement des administrateurs

Les administrateurs reçoivent une formation permanente afin de tenir à jour leur connaissance et leur compréhension de notre entreprise, du marché et de l'environnement réglementaire pour pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités efficacement.

Orientation

Nous sommes en mesure d'attirer des administrateurs qualifiés et expérimentés provenant de divers milieux et possédant une gamme de compétences diversifiée. Les nouveaux administrateurs bénéficient d'une orientation qui les aide à mieux connaître Manuvie dès que possible. Le programme est adapté pour tenir compte des connaissances, des compétences et de l'expérience de chaque administrateur.

Les administrateurs reçoivent de l'information sur Manuvie, le conseil et ses comités ainsi que sur leurs fonctions à titre d'administrateurs. Le président du conseil et les présidents de comité se réunissent avec les nouveaux administrateurs pour discuter du rôle du conseil et de ses comités et pour leur donner l'occasion d'avoir une franche discussion et de poser des questions.

Nous organisons aussi des séances avec les membres de la haute direction portant sur une grande variété de sujets pertinents afin d'aider les nouveaux administrateurs à approfondir davantage leur compréhension de nos activités, priorités et défis.

Tous les administrateurs peuvent assister aux réunions des comités, qu'ils soient ou non membres du comité, et les nouveaux administrateurs sont invités à le faire dans le cadre de leur orientation.

Formation permanente

Nous offrons à tous les administrateurs un programme de formation permanente, dont le calendrier est coordonné par le comité de gouvernance et des candidatures.

Le programme comprend habituellement des présentations régulières par des membres de la haute direction sur les problèmes nouveaux et des sujets propres à nos activités et à nos exploitations ainsi que sur l'environnement réglementaire, de même que des troupes d'information préparées afin d'approfondir la compréhension du sujet par l'administrateur. Des experts externes sont également invités de temps à autre afin de faire des présentations sur divers sujets.

Nous organisons aussi des visites d'établissement à l'intention des administrateurs afin qu'ils puissent approfondir leur compréhension des divers aspects de nos activités et de nos exploitations mondiales. Les visites d'établissement permettent également aux administrateurs de rencontrer directement la direction et les autres employés dans ces secteurs ou régions.

Les présidents de comité peuvent également coordonner les séances de formation pour les membres de leur comité sur des sujets d'intérêt.

Le tableau ci-dessous donne les faits saillants de notre programme de formation permanente de 2019 à l'intention des administrateurs :

Sujet	Date	Invités
Activités et exploitation		
Stratégie RH	Avril 2019	nouvel administrateur
Cybersécurité	Mai 2019	conseil
Aperçu des concurrents	Juin 2019	conseil
Gestion des capitaux	Septembre 2019	conseil
Contexte des taux d'intérêt	Novembre 2019	conseil
Tendances du marché et faits récents en réglementation		
Aperçu de la norme IFRS 17	Avril/Mai/Décembre 2019	groupe de discussion du conseil
Tendances macroéconomiques	Mars 2019	conseil
Initiatives réglementaires en matière de capital	Septembre 2019	conseil

Nous encourageons aussi les administrateurs à participer à des programmes de perfectionnement professionnel externes. Nous payons ces dépenses pour autant que le programme ait été préalablement approuvé par le président du conseil et le président du comité de gouvernance et des candidatures.

Tous nos administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) et de la National Association of Corporate Directors (NACD), qui offrent de la formation permanente pour les administrateurs au moyen de publications, de séminaires et de conférences. Ils profitent également d'adhésions à certaines publications pertinentes au secteur d'activité.

Évaluation

En 2019, le comité de gouvernance et des candidatures a fait appel aux services d'un conseiller indépendant pour l'aider à procéder à une autoévaluation du conseil, des comités, du président du conseil et des présidents des comités.

Les administrateurs participent à un processus d'entretien itératif avec le conseiller indépendant afin d'évaluer le rendement et l'efficacité de ce qui suit :

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

Nouveauté en 2019

Le conseil a retenu les services d'un nouveau conseiller indépendant afin d'obtenir un nouveau point de vue sur le processus d'évaluation.

Les membres de la haute direction qui interagissent régulièrement avec les comités sont également rencontrés afin de fournir une perspective additionnelle. Le chef de la direction prend également part au processus.

Le conseiller indépendant conduit des entretiens, compile les résultats des évaluations, procède à une analyse et fait rapport des résultats au président du conseil et au président du comité de gouvernance et des candidatures. Le conseiller se réunit également avec le comité de gouvernance et des candidatures afin d'examiner les résultats obtenus et soumet un rapport définitif à l'ensemble du conseil. Ces résultats sont utilisés pour traiter des points à améliorer et pour élaborer les priorités du conseil pour l'année à venir.

Le président du conseil tient également des rencontres individuelles avec chacun des administrateurs pour recevoir des commentaires francs sur le rendement du conseil, des comités et de leurs collègues administrateurs en vue de l'élaboration des priorités du conseil pour l'année à venir. Il rencontre ensuite les membres du conseil pour discuter des recommandations et planifier la mise en œuvre des priorités du conseil pour l'année à venir.

Relève du conseil

Le comité de gouvernance et des candidatures gère la relève du conseil en fonction des besoins globaux et des limites de mandat du conseil ainsi que des membres qui prennent leur retraite. Ce faisant, le comité adopte une perspective stratégique à long terme de la relève du conseil, en tenant compte des compétences et de l'expérience nécessaires pour superviser efficacement la société au vu de ses activités et de sa stratégie actuelles ainsi que de ses aspirations pour l'avenir. Il examine aussi la composition du conseil à la lumière des résultats de l'évaluation annuelle du conseil et recommande les modifications appropriées. En 2019, Guy Bainbridge et Julie Dickson ont été nommés au conseil à la suite de l'examen stratégique sur la planification de la relève au sein du conseil et après un long processus de recherche. M. Bainbridge et M^{me} Dickson ont une expérience et une expertise considérables, ce qui leur permettra de contribuer à la surveillance efficace de la stratégie et des activités de la société. Vous pouvez en apprendre plus sur ces nouveaux administrateurs en vous reportant aux profils des administrateurs, à la page 20.

Le comité est chargé de rechercher des candidats aux postes d'administrateur, de repérer des candidats compétents aux fins de nomination au conseil, que ce soit de lui-même, avec les suggestions du conseil et d'autres parties, ou souvent en faisant appel à l'aide d'un conseiller indépendant ou d'un chasseur de têtes afin d'aider à repérer des candidats appropriés qui répondent aux critères de sélection du conseil requis pour la supervision efficace de la société étant donné ses activités et sa stratégie actuelles, et correspondent aux objectifs en matière de diversité. Il tient aussi une liste de candidats potentiels qui respectent les critères établis et les objectifs en matière de diversité. Le comité a retenu les services d'une entreprise indépendante afin qu'elle agisse en qualité de conseiller stratégique pour soutenir le plan de relève du conseil à long terme.

Le comité examine les candidats potentiels en fonction du mérite, eu égard à l'expertise, aux aptitudes, aux antécédents, à l'expérience et aux autres qualités déterminées de temps à autre par le conseil comme étant importantes pour appuyer notre stratégie et nos activités. Il tient également compte des exigences d'ordre légal et réglementaire, comme celles se rapportant à la résidence et à l'indépendance, et il tient compte des caractéristiques telles que le sexe, l'âge, l'ethnie, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la représentation géographique dans le cadre de la politique en matière de diversité du conseil. Vous pouvez obtenir des précisions sur la diversité du conseil à la page 136 ou consulter la politique en matière de diversité du conseil à l'adresse manuvie.com.

Les candidats appropriés sont interviewés par le président du conseil, les présidents de comité et d'autres administrateurs et des vérifications de leur expérience sont effectuées par une société indépendante. Le comité tient compte de la rétroaction de toutes ces sources avant de recommander la nomination ou la mise en candidature d'un nouvel administrateur au conseil aux fins d'approbation.

Autres renseignements

Enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance

Notre « Rapport sur le développement durable et Déclaration de contribution à la collectivité » comprend des renseignements sur nos priorités et notre rendement au chapitre du développement durable. Il peut être consulté au www.manuvie.com et vous y apprendrez davantage sur la surveillance des ESG à la page 33.

Assurance responsabilité civile

Nous souscrivons une assurance responsabilité civile pour nos administrateurs et nos dirigeants afin de les prémunir contre les responsabilités auxquelles ils pourraient s'exposer dans l'exercice de leurs fonctions en tant qu'administrateurs et dirigeants de Manuvie et de nos filiales dans des circonstances dans lesquelles nous ne pouvons pas offrir d'indemnisation. Notre police actuelle sera revue en septembre 2020 et comporte une protection d'environ 500 M\$ US.

Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants

Dans le cadre de nos activités, nous pouvons consentir des prêts à nos administrateurs, dirigeants et autres employés, pourvu que ces prêts soient conformes aux exigences d'ordre légal et réglementaire applicables et qu'ils soient consentis selon les modalités du marché et, par conséquent, selon des modalités analogues à celles des prêts consentis à d'autres clients présentant une solvabilité comparable.

Au 28 février 2020, les prêts consentis par Manuvie et nos filiales à l'ensemble des dirigeants, administrateurs, employés et anciens dirigeants, administrateurs et employés de Manuvie ou de ses filiales, à l'exclusion des prêts courants, au sens de la législation canadienne en valeurs mobilières, totalisaient 1 485 422 \$. Aucun de nos administrateurs ou membres de la haute direction n'avait de dette envers Manuvie ou l'une de ses filiales, à l'exclusion des prêts courants.

Approbation des administrateurs

Le conseil a approuvé le contenu de la présente circulaire et nous a autorisés à la distribuer à tous les actionnaires inscrits.

La secrétaire générale,



Antonella Deo

Le 11 mars 2020

(Cette page est laissée en blanc intentionnellement)

(Cette page est laissée en blanc intentionnellement)

Notre siège social

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

IR3831F

